

Выводы и рекомендации по результатам обучения

(на основе опроса слушателей)

По итогам обучения слушатели были опрошены на предмет качества и возможных улучшений модульной вариативной дополнительной профессиональной программы и ее реализации, применимости моделей и механизмов непрерывного образования педагогических работников системы среднего профессионального образования, опыта их применения, возникших сложностей и решений. Опрос проводился путем рефлексивного анализа процесса, результатов и качества обучения в рамках проведения проектно-инновационных сессий, а также электронно путем заполнения анкеты.

По результатам опроса подготовлены выводы и рекомендации по доработке модульной вариативной программы, моделей и механизмов непрерывного образования педагогических работников системы среднего профессионального образования.

Выводы:

1 Слушатели отметили высокое качество, содержание и форму реализации модульной вариативной дополнительной профессиональной программы. Использованное сочетание форм и методов обучения оптимально. Оптимальной, по мнению большинства респондентов, является и продолжительность курса обучения: так считают более 75% (рисунок 4)

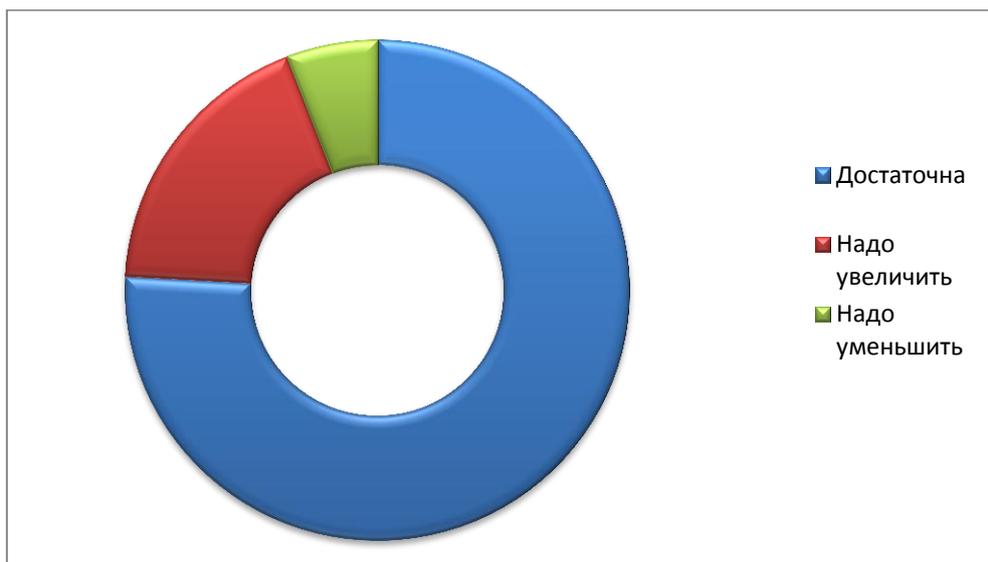


Рисунок 4 – Оценка слушателями продолжительности обучения

Ниже приведены данные об оценке слушателями отдельных параметров программы (рисунок 5).

2 Фокус-группы продемонстрировали эффективную работу по быстрому поиску решений и получению результатов, возможность обмена опытом и налаживание дальнейшего взаимодействия.

3 Высоко оценена коллективная аналитическая и проектная работа, структурная декомпозиция разрабатываемой проблемы и последующий синтез результатов фокус-групп на дискуссиях.

4 Программа сформировала высокий уровень мотивации за счет практико-ориентированной интенсивной групповой работы на проектно-инновационных сессиях, в

дистанционных модулях мотивацию усиливала оценка освоения информационного материала и вариативных модулей (блоков), а также взаимооценка разработанных слушателями проектов по формированию системы непрерывного образования педагогических работников в ПОО.

Формирование мотивации имело очень важное значение в рамках курсов, поскольку большинство слушателей пришли на программу не по собственному желанию, а по направлению руководителя (рисунок 6).

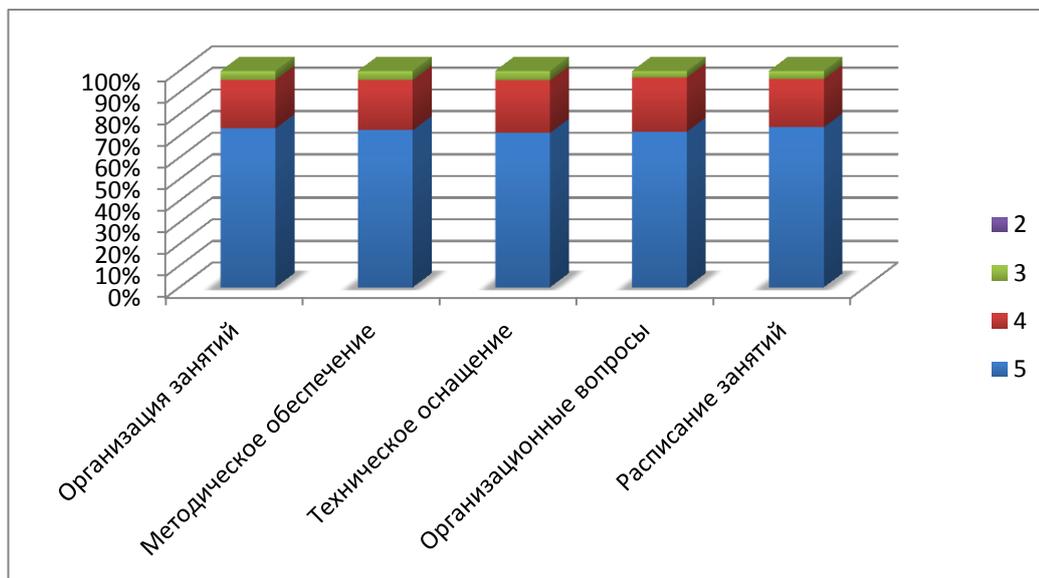


Рисунок 5 – Оценка слушателями программы обучения

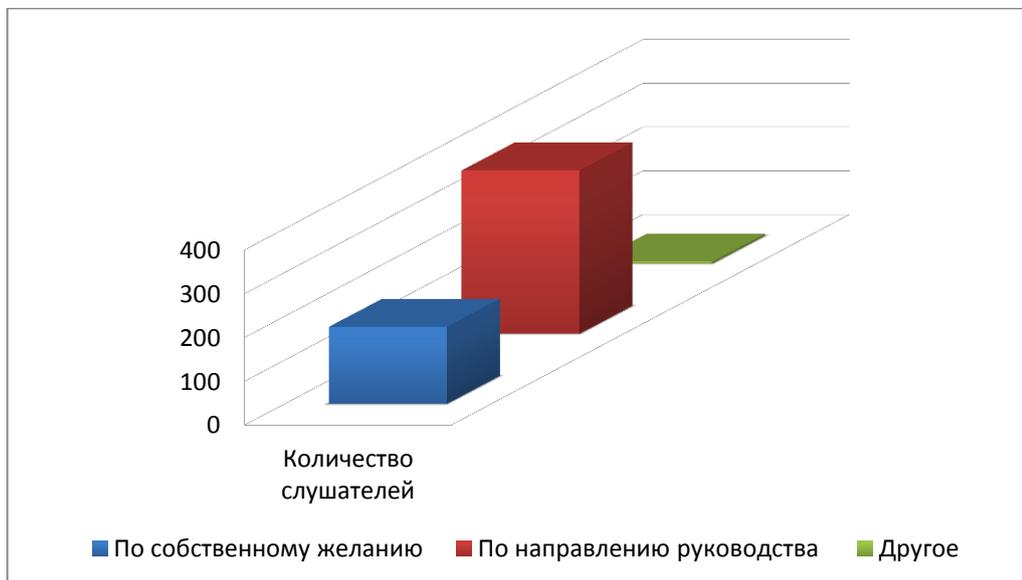


Рисунок 6 – Ответы на вопрос «Как вы пришли на программу?»

О формировании мотивации свидетельствует и интерес к направлению обучения, возникший в результате работы по программе (рисунок 7).

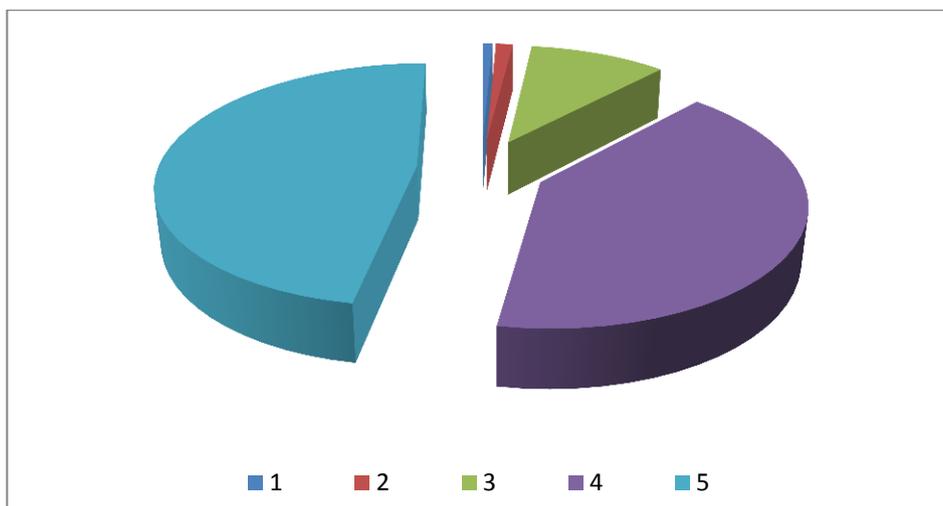


Рисунок 7 – Развитие интереса к направлению обучения

5 Форма проведения обучения позволила сформировать компетенции проектных команд, способствующих их опережающему развитию. Слушатели отмечали, что результатом обучения стало, прежде всего, получение новых знаний и повышение их профессиональной квалификации (рисунок 8).



Рисунок 8 – Результаты обучения

6 Слушатели, прошедшие обучение по данной программе, разработавшие образовательные проекты, готовы и способны формировать проектные команды в своих образовательных организациях для реализации непрерывного образования педагогических работников. Об этом свидетельствует высокая оценка слушателями практической значимости полученных знаний (рисунок 9).

Не менее высоко слушатели оценили и качество полученных теоретических знаний (рисунок 10).

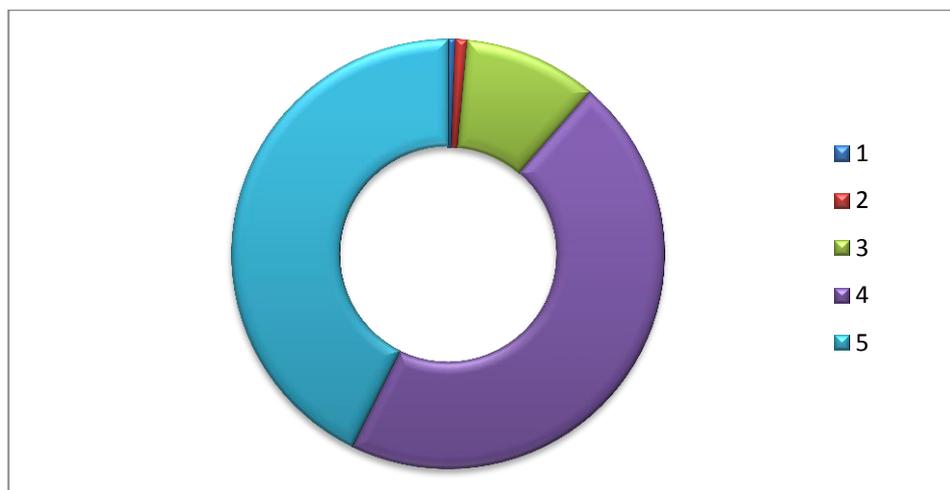


Рисунок 9 – Оценка слушателями полученных практических знаний

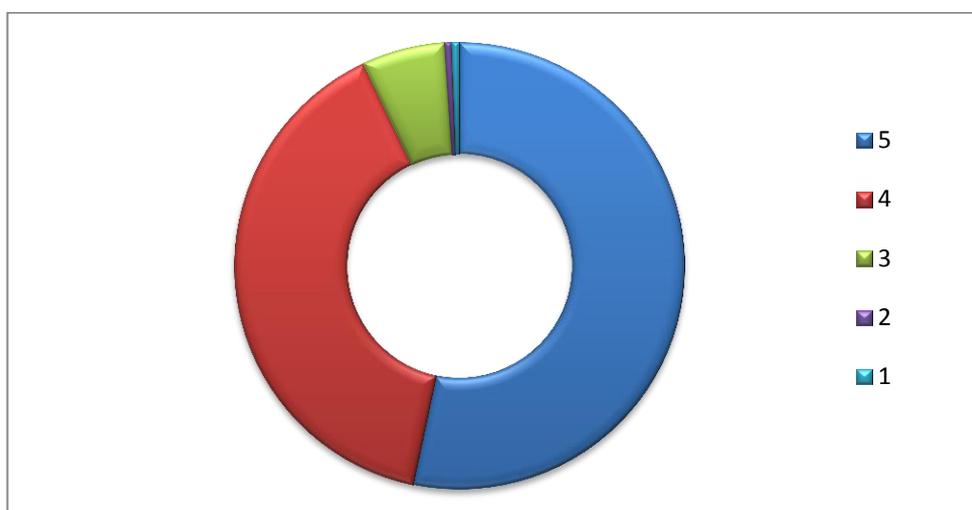


Рисунок 10 – Оценка слушателями полученных теоретических знаний

В целом степень удовлетворенности слушателей результатами обучения высока (рисунок 11). В качестве причин такой высокой оценки чаще всего называли следующие:

- заинтересовала работа в проектных командах,
- обучение мотивировало к саморазвитию,
- консультации отвечают реальной ситуации в ПОО, могут пригодиться
- возможность обсудить важные вопросы с коллегами из разных образовательных организаций, как в своей области, так и из других регионов,
- использование доступных форм обучения, интересный материал, применимый в профессиональной деятельности,
- новый взгляд на построение траектории профессионального роста.

7 Слушатели признали, что быстрые изменения в промышленном производстве, экономике и социальной сфере, в том числе повышение экологических требований к производству, требуют обеспечения профессиональной мобильности педагогов СПО и участие их в процессе непрерывного образования. Философия непрерывного образования должна стать основой для развития кадрового потенциала ПОО системы СПО.

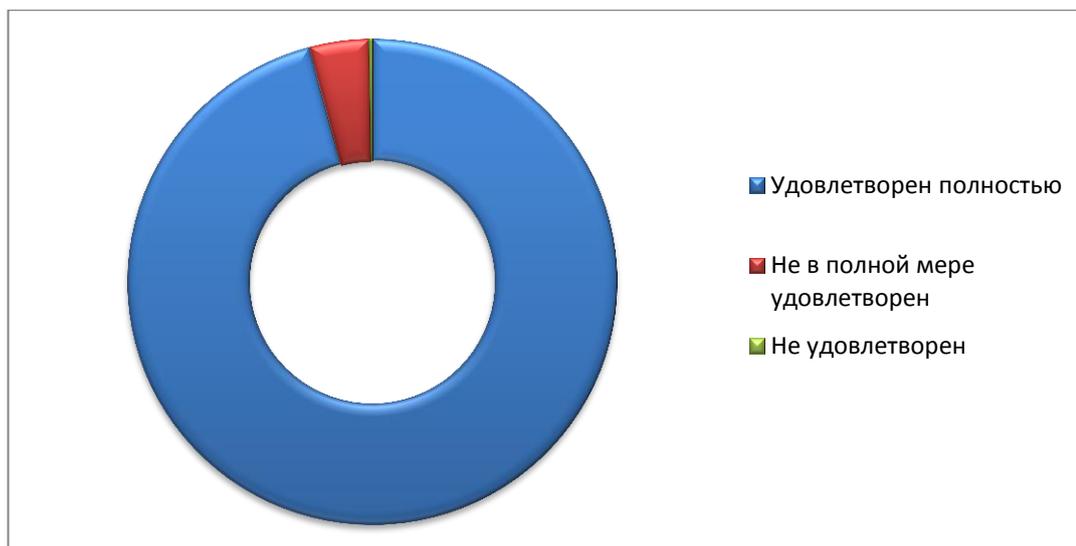


Рисунок 11 – Удовлетворенность слушателями результатами обучения

8 Модели НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО позволяют:

- выявить узкие места и проблемы непрерывного образования педагогических работников системы СПО;
- с их помощью создать и поддерживать функционирование системы непрерывного образования;
- обеспечивают структурирование и пополнение реально существующего опыта.

9. Модель очень содержательна, необходимо лишь грамотно адаптировать ее для реализации в условиях конкретной ПОО.

Результаты анкетирования по модели представлены на рисунках 12–16, где 2, 3, 4, 5 – рейтинговая оценка показателя.

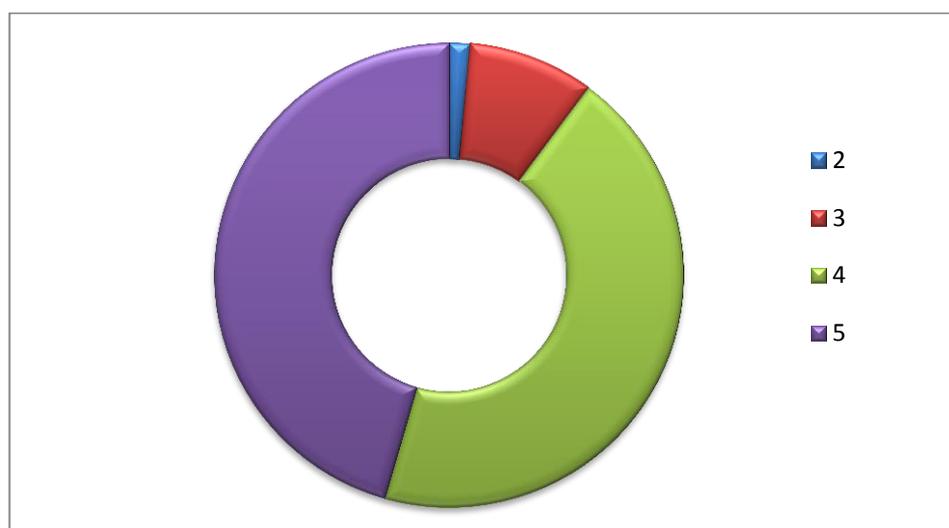


Рисунок 12 – Применимость модели в профессиональной образовательной организации

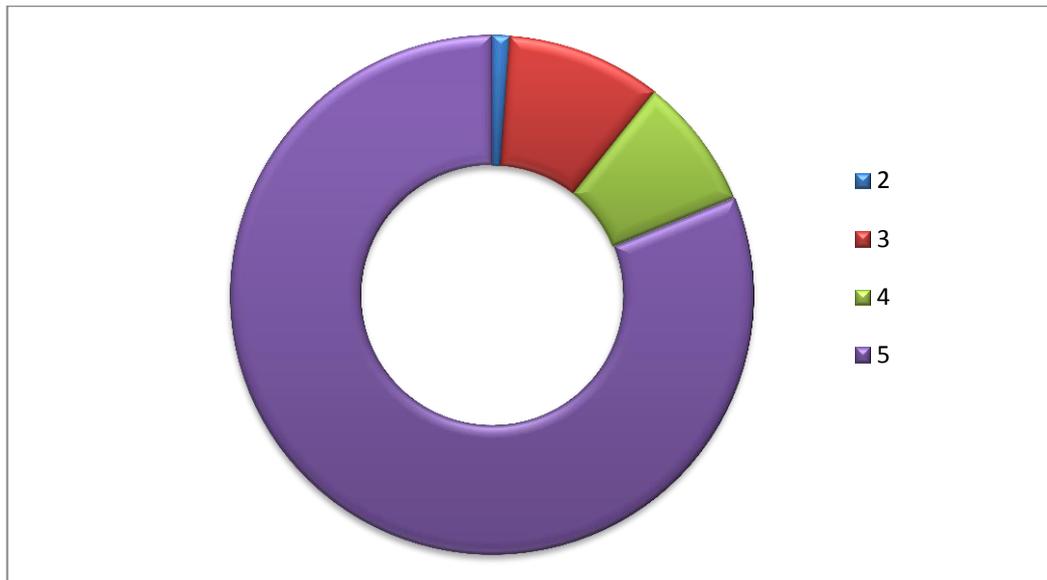


Рисунок 13 – Достаточность описания требований к участникам модели

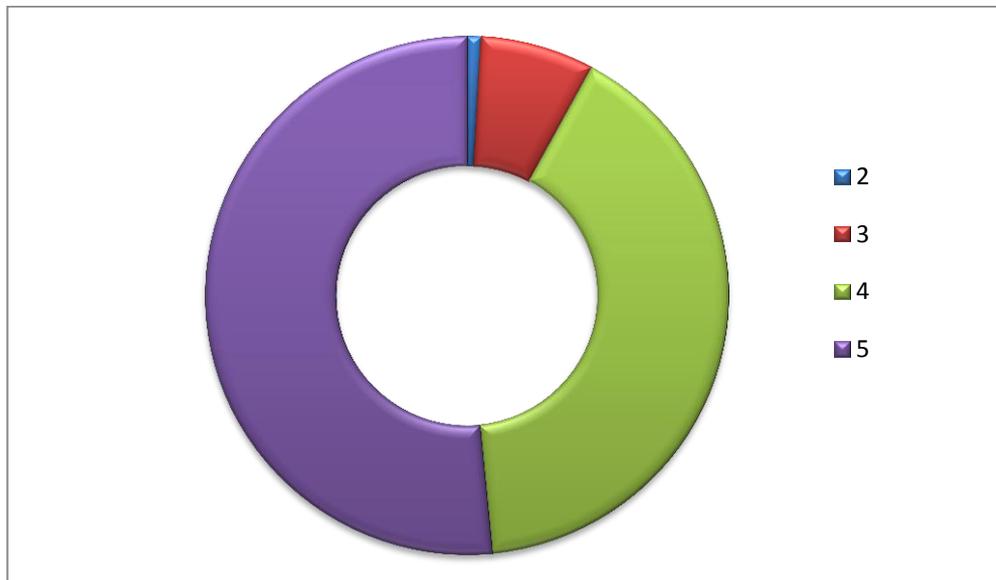


Рисунок 14 – Достаточность описания условий реализации модели

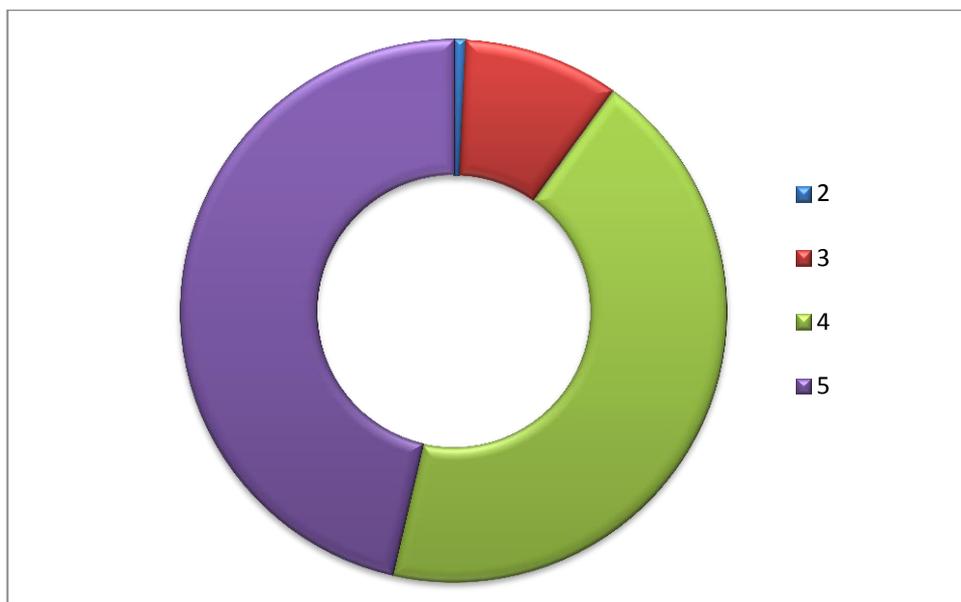


Рисунок 15 – Применимость критериев и показателей функционирования модели

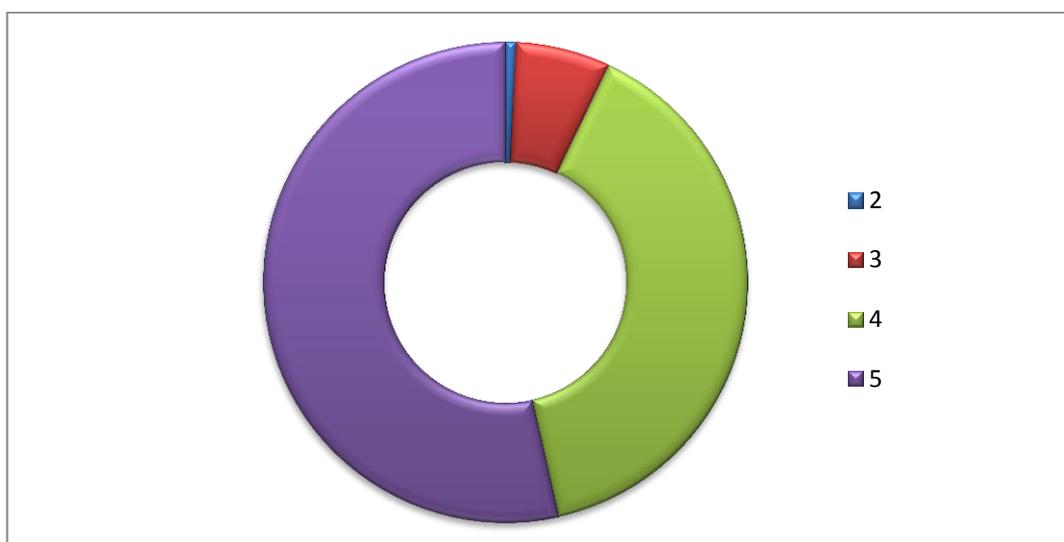


Рисунок 16 – Полнота рекомендаций по применению моделей

Слушатели высказали следующие предложения по совершенствованию модели НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО:

- представить условия реализации модели в виде алгоритма,
- разбить модель по циклам,
- продумать блок по учету рисков,
- соотнести модель с государственной процедурой оценки компетенций,
- включить развитие моделей финансового обеспечения программ повышения квалификации,
- демонстрировать практическую связь с деятельностью педагога на рабочем месте,
- скорректировать для разных видов образовательных учреждений СПО,
- включить вопросы сетевого взаимодействия участников образовательного процесса в неформальном образовании.

Анкетирование показало, что более 92,1% участвующих в опросе признают применимость модели для формирования системы непрерывного образования в образовательной организации, отмечают, что описания требований к участникам модели и описания условий реализации модели достаточны, критерии и показатели функционирования модели применимы и позволяют оценить ее эффективность, а также подтверждают полноту предложенных рекомендаций по применению моделей на уровне субъекта РФ и на уровне образовательной организации.

10. Применение механизмов непрерывного образования в части формального образования, может вызвать сопротивление педагогических работников инновациям; старение педагогического коллектива и наличие профессиональной усталости педагогов усложняют процесс формального образования.

11. Применение механизмов стимулирования и учета результатов неформального и информального образования требует создания системы признания НфО и ИфО на уровне региона, на уровне ПОО, нуждается в развитии независимой оценки профессиональных квалификаций работников системы СПО и отмечается на сегодняшний день невозможность полного удовлетворения образовательных потребностей в системе непрерывного образования.

12. При рассмотрении механизмов формирования и корректировки индивидуальных образовательных траекторий слушателями определены следующие основные проблемы:

- сопротивление педагогов получению непрерывного образования, отсутствие внутренней мотивации;
- наличие необъективной самооценки;
- отсутствие системы стимулирования педагогов, участвующих в непрерывном образовании;
- недостаточный уровень владения IT-технологиями;
- слабая система трансляции опыта в интернет-сообществах.

13. Механизмы признания внешнего и внутриорганизационного признания в настоящее время в системе СПО недостаточно проработаны, а внутриорганизационное признание не имеет нормативно-правовой базы для признания НфО и ИфО.

Результаты анкетирования по механизмам применения модели представлены на рисунках 17–18, где 2, 3, 4, 5 – рейтинговая оценка показателя.

При ответах на вопросы анкеты по применимости механизмов и применимости рекомендаций по организации непрерывного образования педагогических работников системы среднего профессионального образования в профессиональной образовательной организации 88,9% и 93,6% соответственно присвоили высокие рейтинги данным показателям, что подтверждает актуальность, полноту и применимость предложенных механизмов и рекомендаций.

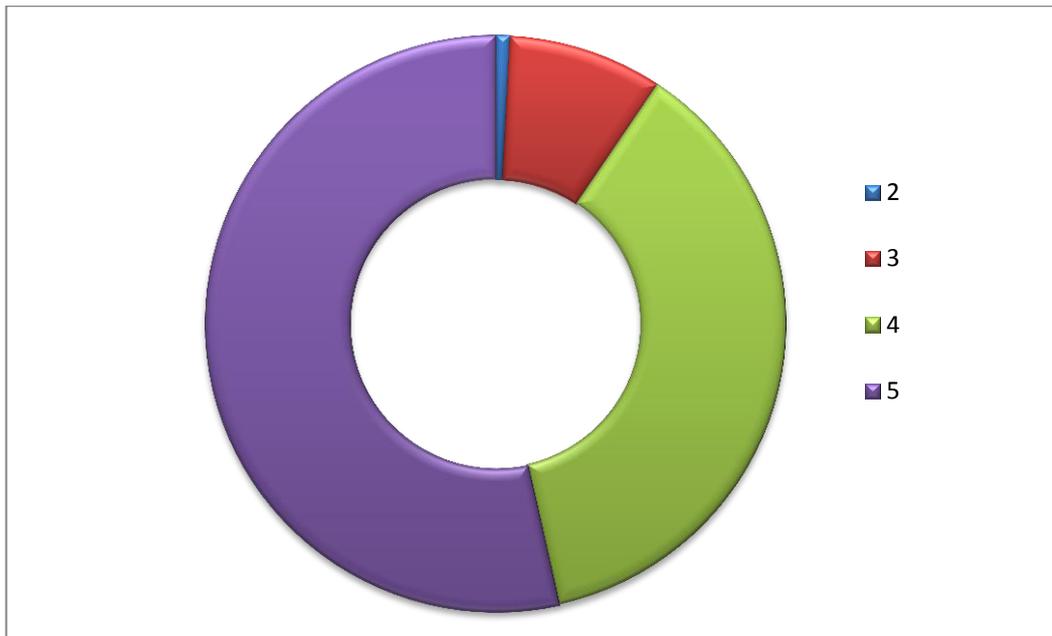


Рисунок 17 – Применимость механизмов в профессиональной образовательной организации

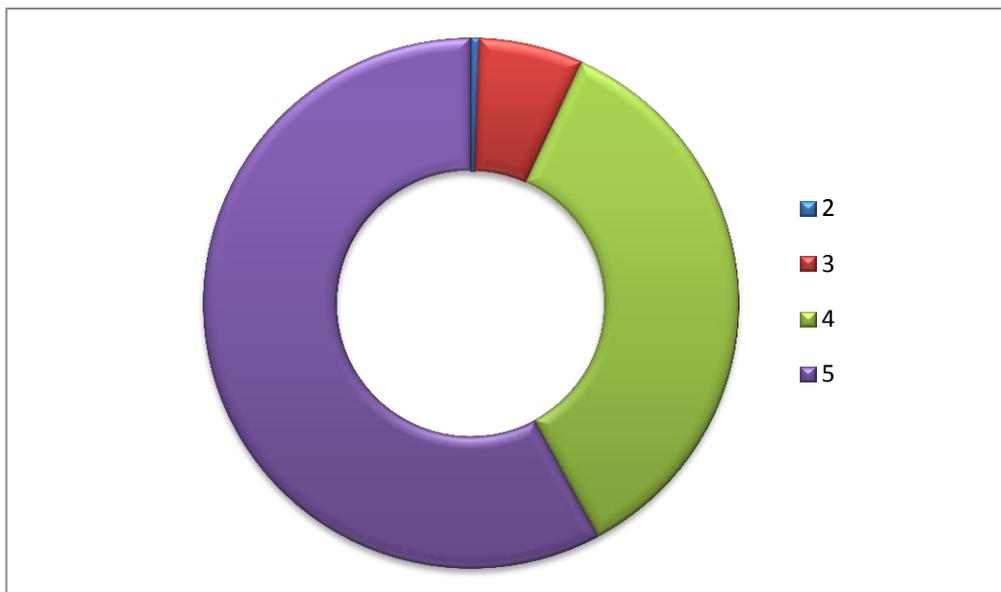


Рисунок 18 – Применимость рекомендаций по организации непрерывного образования педагогических работников профессиональных образовательных организаций