

Обобщенные результаты групповой работы 1

Итоги работы фокус-групп слушателями были представлены в форме тематических презентаций. По каждой тематике была развернута дискуссия, в которой принимали участие все слушатели.

При анализе вызовов современной экономики системе СПО слушатели отмечали существующий дисбаланс между рынком труда и рынком образовательных услуг, несоответствие содержания образовательных программ запросам работодателя, несоответствующий уровень материально-технической базы образовательных организаций материально-техническому оснащению производства, отставание скорости реагирования образовательных программ от скорости изменений рынка труда. Слушатели высказывали мнение о необходимости изменения модели образовательного процесса, а соответственно, и модели профессиональной образовательной организации и формирования системы непрерывного образования педагогических работников, для чего готовы использовать представленную модель. Слушателями предложено активно использовать сетевую модель реализации образовательного процесса, активное взаимодействие между самими образовательными организациями и работодателями по ресурсному обеспечению (модернизация и кооперация), кадровому (роли, функции, состав), провести модернизацию системы управления и активно налаживать коммуникации на всех уровнях. Одним из важнейших условий модернизации системы СПО, как отметили слушатели, является развитие кадрового потенциала педагогических работников СПО, оперативная переподготовка и непрерывное повышение квалификации педагогических кадров, привлечение к преподаванию специалистов предприятий, выпускников ПОО системы СПО, в том числе победителей WorldSkills. При этом слушатели подтвердили необходимость составления профиля компетенций педагогических работников, который должен учитывать профессиональные, ключевые (с указанием уровня владения) компетенции и надпрофессиональные (убеждения, привычки, ценности, образ жизни и т.д.). Профиль компетенций педагогических работников слушатели анализировали, базируясь на профессиональном стандарте «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования». Анализ существующего уровня компетенций педагогических работников и сравнение с требуемым уровнем компетенций позволяет объективно проектировать индивидуальные образовательные траектории. При этом слушатели предлагают использовать следующие способы повышения и/или формирования компетенций:

- дополнительное профессиональное образование;
- использование электронных образовательных ресурсов;
- производственные стажировки;
- корпоративные практики;
- наставничество;
- обучающие семинары, курсы;
- участие в мастер-классах;
- участие в конференциях;
- обмен передовым педагогическим опытом;
- инновационные педагогические и производственные технологии.

Слушатели отметили, что все предложенные способы формирования компетенций учитывают требования самообразования и являются составляющими непрерывного образования педагогических работников.

При обсуждении проблем планирования непрерывного образования педагогических работников в ПОО на дискуссии выделены основные:

- планирование непрерывного образования осуществляется в основном в рамках обязательных процедур: аттестация педагогов, аккредитация, лицензирование;
- ограниченность ресурсов образовательной организации для реализации непрерывного образования: временные, финансовые, географические;
- отстающая актуальность и низкая эффективность содержания курсовой подготовки педагогов;
- ограниченная заинтересованность социальных партнеров (работодателей) в непрерывном образовании педагогов;
- слабая мотивация педагогов в НО, самообразовании;
- нежелание обучаться: возраст, сопротивление инновациям, проблемы личного характера.

При этом слушателями предложены следующие пути решения:

- активное применение дистанционного и электронного обучения;
- предоставление свободного методического дня;
- обеспечение рабочих мест современной материально-технической базой (компьютеры, интернет, специальные программы и т.д.);
- взаимодействие учебной и методической служб;
- формирование базы данных как средства организации индивидуальной траектории педагогического работника;
- наличие механизмов стимулирования мотивации;
- помощь педагогу в подготовке к конкурсам, в создании временных творческих групп;
- применение разнообразных форм организации обучения с учетом места и времени;
- внедрение практики тьюторства;
- организация мониторинга результатов;
- привлечение средств работодателя;
- формирование запроса о востребованности курсов и их эффективности.

При обсуждении проблем организации непрерывного образования педагогических работников в ПОО в ходе дискуссии выделены такие, как:

- формальный подход к самообразованию;
- формальность стажировок на предприятиях;
- недостаточное использование ПОО возможностей ресурсных центров;
- некачественный контент;
- отсутствие качественной системы оценки результатов деятельности педагога;
- низкая ИКТ компетентность;
- психологическая несовместимость личностей при наставничестве.

Предложены следующие пути решения:

- предоставление педагогам перечня рекомендованных образовательных ресурсов с наличием положительных отзывов, экспертных рекомендаций;
- расширение спектра программ обучения;
- мониторинг и представление отчета по итогам прохождения обучения в рамках непрерывного образования;
- выстраивание системы НО на уровне ПОО и на уровне региона (включая программы переподготовки мастеров и преподавателей спец. дисциплин и подготовки экспертов);
- активное использование ресурсов ПОО и иных организаций;
- развитие сетевого взаимодействия в реализации непрерывного образования;
- использование возможностей дистанционного обучения;
- признание результатов неформального и информального образования через создание ЦОК в регионе;
- повышение мотивации педагога через учет результатов непрерывного образования в условиях эффективного контракта;
- привлечение внебюджетных средств, работодателей, спонсоров.

При определении проблем оценки качества непрерывного образования педагогических работников в ПОО обсуждались возможные показатели и критерии для оценки, которые образовательная организация может установить самостоятельно. В ходе дискуссии обсуждалась рейтинговая 5-ти бальная система, которая поможет отслеживать динамику развития системы непрерывного образования в ПОО.

В ходе дискуссии по проблемам анализа результатов и процессов непрерывного образования педагогических работников в ПОО отмечена важность проведения анализа и принятия при необходимости корректирующих действий в случае значительного отклонения полученных результатов от планируемых. При этом возможны как корректировки образовательных индивидуальных траекторий педагогических работников в отдельности, так и изменение стратегии и планов непрерывного образования ПОО в целом.

Далее по результатам работы первого дня проектно-инновационной сессии была проведена групповая рефлексия, подведены итоги.

Во второй день проектно-инновационной сессии был сделан краткий обзор основных механизмов реализации непрерывного образования педагогических работников системы СПО, даны необходимые разъяснения по информационному блоку, в рамках которого механизмы слушателями изучались самостоятельно. Далее в рамках проектного блока была организована работа фокус-групп по разработке проекта формирования системы непрерывного образования: подбор механизмов и анализ потенциала их применения для реализации непрерывного образования педагогических работников СПО.