



European Training Foundation

НЕПРЕРЫВНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И РАЗВИТИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ, МАСТЕРОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ И РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ БЕЛАРУСИ 2018

Управляющее резюме



Полная версия вы можете найти на ETF Open Space:

https://openspace.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-01/Belarus%20CPD%20survey%202018_RU_rev.pdf

Больше информации об опросе на:

<https://openspace.etf.europa.eu/wikis/etf-international-survey-vocational-teachers-and-trainers-cpd>

@ Европейский фонд образования, 2019

Воспроизведение разрешается при условии подтверждения источника.

Цель

Профессиональное развитие преподавателей и мастеров производственного обучения определено ЕФО в качестве ключевого фактора совершенствования системы профессионального образования и обучения (далее – ПОО) во всех регионах: во-первых, потому что оно является наиболее важным вкладом в систему ПОО; во-вторых, преподаватели и мастера производственного обучения имеют решающее значение для успешной реализации других реформ, таких как изменения в организациях, учебных программах и развитии обучения на рабочем месте, технологий и педагогики. Основными целями опроса CPD 2018 являются:

- информировать лица, определяющие национальную политику, о состоянии и потребностях преподавателей учреждений профессионального образования и способствовать тем самым контролю внедрения изменений на основе системного подхода;
- содействовать государственным органам в определении условий, необходимых для улучшения качества, эффективности и оперативности непрерывного профессионального развития (далее – НПР) на национальном уровне;
- определить факторы, которые влияют на эффективность работы преподавателей, в более общем плане с учетом их мотивации и структуры карьеры;
- сравнить состояние квалифицированных педагогических кадров с другими странами.

Исследование является частью международного сравнительного исследования, в которое также входят: Албания, Алжир, Косово¹, Молдова, Черногория, Сербия, Турция и Тунис.

Методология

Методология включала в себя:

- кабинетный анализ документов и научных публикаций о текущем состоянии НПР преподавателей и мастеров производственного обучения;
- интервью с 7 заинтересованными лицами, ответственными за политику, обеспечение и реализацию мероприятий, связанных с постоянным профессиональным развитием преподавателей и мастеров производственного обучения;
- опрос 1934 преподавателей учреждений ПОО, работающих в 105 учреждениях профессионально-технического и среднего специального образования;
- опрос 72 руководителей учреждений профессионально-технического и среднего специального образования.

В опросе приняли участие 45 % учреждений образования ПОО, которые в равной степени представляют учреждения профессионально-технического и среднего специального образования, региональную принадлежность (Минск и все регионы представлены в равной степени), а также охватывают все профили подготовки специалистов. Опрос представляет репрезентативную выборку.

¹ Это обозначение используется без ущерба для позиций по статусу Косово и в соответствии с резолюцией Совета безопасности ООН № 1244/1999 и заключением Международного суда ООН по Декларации независимости Косово.

Результаты

В последующих абзацах предоставлены результаты отчета. Вопросы и рекомендации были обсуждены политиками и практиками на семинаре в Минске. Обнадешивающие Вопросы и Рекомендации были оценены как имеющие первостепенное значение, а также наиболее практичные для принятия мер по их реализации.

Педагогические кадры

Большинство педагогов профессиональной школы (преподавателей и мастеров производственного обучения) в Беларуси имеют высшее образование и педагогическую квалификацию. По большей части они имеют педагогическое образование по предметам, которые преподают, и преподавательская практика была включена в их обучение. Тем не менее, более 30 % говорят, что их педагогическая подготовка не охватывает все или часть предметов, которые они преподают. 76 % педагогов работают полный рабочий день. Только 36 % имеют постоянные контракты. Однако более 30 % говорят, что их педагогическая подготовка не охватывает все или отдельные предметы, которые они преподают. Педагоги системы ПОО в Беларуси довольно не молоды – только 16 % моложе 30 лет и в основном женщины, мужчин только 25 %. 53 % педагогов ПОО не имеют опыта работы в отрасли, для которой они готовят кадры.

Проблема	Рекомендации
Половина преподавателей ПОО практически не имеет опыта работы в отрасли, для которой они проводят обучение.	Пересмотреть квалификационные требования для учителей и предоставить больше профессиональной практики для учителей.
Учителя относительно немолоды и в основном женщины.	Рассмотреть демографический состав рабочей силы и оценить контекст работы.

Управление учреждениями образования

Директора учреждений образования имеют некоторое влияние на назначение на должность, а также на изменения в учебном плане, но очень в незначительной степени влияют на заработную плату, бюджет учебного заведения и трудовые ресурсы. Они вовлекают преподавателей и заинтересованных лиц в принятие решений, хотя 78 % отмечают, что принимают решения сами. В управлении 82 % учреждений образования принимают участие социальные партнеры. Большинство директоров считают климат учреждения образования скорее благоприятным к сотрудничеству, чем сотрудничество в реальности.

86 % директоров указывают, что эффективность их деятельности в значительной или какой-то степени ограничивается недостатком бюджета и других ресурсов, в то время как 50 % видят ограничения в следующем: недостатками «базирующейся на карьере» системы оплаты труда, недостаточным участием и поддержкой со стороны родителей и опекунов, а также высокой нагрузкой и степенью ответственности за свою работу. 61 % директоров отмечают нехватку квалифицированных педагогов, что сказывается на качестве образовательного процесса в их учебных заведениях (в большей или меньшей степени), 47 % указывают на нехватку мастеров производственного обучения.

Более чем половина директоров отмечает недостаток количества компьютеров для учебных целей и доступа к интернету (51 %), недостаточное программное обеспечение (52 %) и наличие образовательных компьютерных программ (53 %).

Не существуют такие проблемы как посещаемость, непунктуальность, разрушающее или дискриминационное поведение. 93 % директоров заявляют удовлетворенность своей ролью и своей работой.

Проблема	Рекомендации
Директора обеспокоены бюджетированием школ.	Определить причины, по которым система школьного бюджета оценивается неудовлетворительной. Разработать и изучить альтернативные модели.
Эффективность школ страдает из-за нехватки квалифицированных и компетентных преподавателей ПОО и практических инструкторов.	Выявить пробелы в навыках. Запланировать изменения в начальном и непрерывном профессиональном развитии для устранения пробелов.
Качество обучения страдает из-за отсутствия ИКТ (информационных и коммуникационных технологий) оборудования, программного обеспечения и Интернета.	Выявить потребности, оценить количество недостающих единиц и разработать план по оснащению всех организаций ПОО соответствующим оборудованием ИКТ, обучением и технической помощью.

Подходы к обучению

Большинство педагогов ПОО применяют передовые образовательные методы и технологии. Большинство классов имеют доступ к современному оборудованию и адекватным расходным материалам. Цифровые технологии обычно используются педагогами для подготовки материалов и как часть преподавания и обучения. Тем не менее, 44 % преподавателей говорят, что использование цифровых технологий учащимися в своих классах является случайным, и только две трети респондентов говорят, что есть доступ к надежному и соответствующему компьютерному оборудованию, и программному обеспечению почти во всех классах.

Педагоги считают, что учащиеся по большей части хорошо мотивированы и не существует никаких поведенческих проблем. В целом, преподаватели и директора учреждений образования довольны своей профессией и работой. Большинство сообщают, что они продолжают учиться и что у них есть возможность прогрессировать в своей карьере.

Проблема	Рекомендации
У большинства учителей относительно мало прямых контактов или сотрудничества с работодателями.	Разработать эффективные механизмы взаимодействия между образовательными учреждениями и работодателями.
Только в около одной трети профессиональных классов студенты пользуются цифровыми образовательными технологиями.	Улучшить доступ к цифровым образовательным ресурсам. Улучшить навыки преподавателей в применении цифровых образовательных ресурсов.
Преподаватели ПОО не чувствуют, что их ценят в Беларуси.	Создать для учителей профессионального образования возможность признания и поощрения их работы, например, через систему карьерного роста или предоставляя им возможности для развития, творчества и лидерства, а также пересматривая заработную плату.

Политика и стратегия

В Беларуси имеется система нормативных правовых актов, определяющих стратегические приоритеты в области НПР педагогов ПОО и механизмы их реализации.

Организации и институты

Обязанности, касающиеся первоначального и дальнейшего профессионального развития педагогов и мастеров производственного обучения, четко распределены. Существует 11 специализированных колледжей, занимающихся подготовкой мастеров производственного обучения, и 4 высших учреждения образования, отвечающих за подготовку преподавателей (на уровне бакалавра или магистратуры). Однако первоначальное педагогическое образование не обеспечивает подготовку специалистов для многих учреждений. Учреждение образования «Республиканский институт профессионального образования» (далее – УО РИПО) является основным поставщиком НПР для педагогов ПОО и мастеров производственного обучения, а также устанавливает стандарты, управляет данными и анализирует потребности.

Существует специализированный орган, который собирает данные, и учреждения несут четкую ответственность за НПР своих педагогов. Региональные власти помогают исследовать потребности и предоставляют педагогическую экспертизу и обучение. Работодатели вносят свой вклад, предоставляя стажировки педагогам. Иногда работодатели участвуют в разработке программ НПР.

Однако участие социальных партнеров в определении квалификационных требований к педагогам в отношении их производственной подготовки, обеспечения качества, реализации программ практической подготовки и организации стажировок в условиях промышленного производства все еще ограничено.

Проблема	Рекомендации
Существует неудовлетворенный спрос со стороны преподавателей на стажировки и НПР преподавателей и инструкторов в области инновационных технологий.	УО РИПО и региональные власти должны работать в партнерстве с предприятиями для организации большего количества стажировок для учителей, которые занимаются инновационными технологиями, соответствующими потребностям учителей и инструкторов. УО РИПО и региональные органы власти должны получить дополнительные знания для разработки и предоставления НПР, которое отвечает потребностям в обучении, например, повышая квалификацию учителей, работая с промышленностью, посредством получения высшего образования.
Нет организаций официально признанных организаций, уполномоченных предоставлять онлайн НПР.	Министерство должно разработать нормы и законы для наделения полномочиями организаций и признания НПР онлайн.
Учреждения ПОО мало заинтересованы в участии в международных проектах и программах.	УО РИПО и региональные власти должны повышать осведомленность о возможностях участия в программах (проектах) международной технической помощи среди учреждений профессионального образования.

Быстрые изменения в производственных технологиях означают, что учителя и инструкторы не полностью компетентны в современных методах работы.	Министерству и УО РИПО следует разработать стимулы для мотивации социальных партнеров к сотрудничеству в области повышения профессиональной компетентности учителей.
Начальная подготовка не даёт профессиональных или педагогических компетенций, относящихся к некоторым профилям или секторам.	Определить пробелы в обучении и, если они имеют место, разработать гибкие решения для их восполнения, например, организация начального обучения частично в учреждениях ПОО.

Планирование, обеспечение качества и финансирование

Национальные приоритеты в непрерывном профессиональном развитии преподавателей и мастеров производственного обучения устанавливаются на уровне Министерства образования с учетом результатов анализа информации, полученной на основе оценки учреждений образования. Министерство образования ежегодно составляет письмо, которое предусматривает планирование и обеспечение программ непрерывного профессионального развития преподавателей и мастеров производственного обучения.

Бюджетные средства повышения квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения выделяются УО РИПО и региональным центрам. Данные средства используются для разработки и реализации программ повышения квалификации, которое становится в результате бесплатным для учреждений образования. Последние оплачивают лишь расходы на проезд, питание и проживание педагогов.

Пока недостаточно отлажен механизм определения эффективности данного процесса в отношении определения потребностей в обучении педагогов на уровне учреждений образования, которые реально возникают и являются крайне необходимыми. Не прослеживается, как УО РИПО, донорские организации и региональные учебно-методические центры координируют свои предложения, как они формируют новые педагогические и профессиональные компетенции (в дополнение к поддержанию существующих).

Проблема	Рекомендации
Развитие промышленных и образовательных технологий ускоряется и создает новые потребности в обучении, которые не были учтены системой НПР.	Обеспечить преподавателей и преподавателей стажировками на промышленных предприятиях в области современных технологий и НПР, чтобы они могли использовать цифровые технологии в образовании.
Онлайн-обучение может увеличить разнообразие, объем и персонализацию предложенного на рынке НПР.	Увеличить долю образовательных программ для повышения квалификации, реализуемых в дистанционном обучении.
Предлагаемые программы НПР не всегда учитывают актуальную информацию о потребностях в подготовке учителей.	Разработка учебных программ на основе известных потребностей.

Обеспечение непрерывного профессионального развития

В целом, 65 % преподавателей и мастеров производственного обучения в Беларуси участвовали в НПР за последние 12 месяцев – это ниже среднего показателя по ОЭСР (85 %). Только 64 % этих участников затратили 30 или более часов на НПР. Более того, 59 % преподавателей и мастеров производственного обучения сообщили об участии в НПР, связанных с их профессиональной специализацией. Участие в НПР или обучение в

помещениях работодателей было только у 16 %. С другой стороны, 49 % преподавателей и мастеров производственного обучения независимо друг от друга используют цифровые возможности и возможности обучения в режиме онлайн для поддержки своего собственного НПР.

НПР часто принимает форму семинаров в течение 2 дней на протяжении 12 месяцев. Большинство педагогов сотрудничают в преподавании, особенно со своими коллегами.

За последние 12 месяцев 94 % директоров приняли участие в курсах, конференциях или ознакомительных визитах, из которых 75 % затратили не менее 30 часов на НПР.

Проблема	Рекомендации
Предприятия относительно мало участвуют в разработке или предоставлении НПР, а преподаватели и инструкторы редко улучшают навыки и знания по своей специальности.	Промышленность должна быть вовлечена в разработку и предоставление НПР, например, путем предоставления большего количества стажировок для учителей.
Около трети учителей и инструкторов не проходили никаких программ НПР за последние 12 месяцев.	Все учителя и инструкторы должны иметь возможность участвовать в программах НПР каждый год.

Профессиональное развитие педагогов в учреждении профессионального образования

В большинстве учреждений образования организована целенаправленная работа по профессиональному развитию педагогов. Как правило, за профессиональное развитие педагогов отвечает заместитель директора. НПР педагогов, организованное в учреждении образования, также важно в количественном отношении, как и НПР преподавателей за пределами учреждения образования. К сожалению, имеется недостаточно информации о реальной практике, качестве и эффективности данного вида НПР.

Наставничество происходит в большинстве учреждений образования. Наставники могут получить дополнительную оплату за свою работу. Однако наставничество, скорее всего, ограничено только новыми педагогами, и только 24 % наставников прошли специальное обучение. Помощь начинающим педагогам общепринята, но не универсальна.

Обратная связь с педагогами в результате наблюдения за их преподаванием или оценка со стороны учащихся не представляется общей практикой. Существует мало отзывов от внешних инспекторов или наставников, или советников.

Проблема	Рекомендации
Практика предоставления экспертных отзывов учителям в свете наблюдений и оценки учащихся, по-видимому, недостаточно развита.	Школы можно поощрять и поддерживать, чтобы обеспечить обратную связь с учителями и инструкторами. Это может принять форму обучения и руководства.
Большая часть НПР предоставляется в школах, но неясно, как обеспечивается его качество и насколько оно соответствует потребностям.	Поддержка школ в оценке и обеспечении качества предоставляемого ими НПР.

НПР не всегда соответствует потребностям профессионального развития и карьерным потребностям учителей.	Улучшить коммуникацию между учителями, руководителями и методологами в учебных заведениях, которые работают для удовлетворения потребностей в обучении отдельных лиц, например, путем разработки индивидуальных планов обучения.
--	--

Значение и влияние непрерывного профессионального развития

В целом, около 80 % преподавателей и мастеров производственного обучения считают, что предложение НПР является актуальным. 17,7% учителей и 17% директоров определили отсутствие соответствующего профессионального развития препятствием для участия. Тем не менее, около двух третей тех, кто не участвовал в определенных видах обучения, заявили, что у них есть потребности в обучении по конкретным темам, но они не могут получить доступ к этому обучению.

Педагоги сообщают, что большинство программ НПР оказывает умеренное или хорошее влияние на их обучение. Тем не менее, для некоторых видов обучения около 20 % участников сообщили, что оно не оказало или оказало незначительное влияние.

Влияние НПР на национальном уровне и в учреждениях образования оценивается по отзывам тех, кто участвовал в обучении и директорами организаций.

Механизмы и инструменты для управления качеством НПР требуют дальнейшего совершенствования.

Проблема	Рекомендации
Применительно к некоторым видам НПР около 20% участников сообщили, что это оказало либо небольшое влияние либо вовсе не оказало.	Пересмотреть процесс, с помощью которого определяются потребности и выдаются программы учителям.
У НПР существует неудовлетворенная потребность в подготовке учителей и преподавателей специальных предметов по новым технологиям производства.	Разработать и ввести виды НПР, отвечающие этим потребностям в центрах передового опыта ПОО. Обеспечить дополнительные стажировки для учителей и инструкторов. Принять закон, позволяющий УО РИПО, центрам передового опыта и другим органам выполнять эту работу.
У НПР существует неудовлетворенная потребность в использовании ИКТ.	Разработать модульные многоуровневые программы повышения квалификации с учетом потребностей преподавателей в области ИКТ.

Признание и мотивация

Система лицензирования учреждений образования, требования в отношении образования и формальной квалификации педагогов, связь между продвижением по службе и заработной платой, низкая стоимость обучения педагогов – все это способствует поощрению педагогов к участию в НПР. Пятая часть педагогов, принявших участие в опросе, отметили, что препятствиями для их профессионального развития являются график работы (19,7 %) и нехватка времени из-за семейных или личных обстоятельств (21,5 %). Диверсификация способов предоставления программ НПР (например, более широкое использование онлайн-обучения), а также признание неформальных компетенций могут уменьшить эти барьеры.

Проблема	Рекомендации
<p>Более одного из пяти учителей говорят, что нехватка времени является препятствием для участия в НПР.</p>	<p>Проверить, может ли НПР предоставляться более гибкими способами, например, в школах и онлайн.</p>
<p>Более одного из пяти учителей говорят, что нехватка мотивации является препятствием для участия в НПР.</p>	<p>Проверить, успешно ли нынешняя система переквалификации и карьерный рост стимулируют НПР, соответствующее реальным потребностям в обучении.</p>

Как с нами связаться

Веб-сайт

www.etf.europa.eu

ETF Open Space

<https://openspace.etf.europa.eu>

Twitter

[@etfeuropa](https://twitter.com/etfeuropa)

Facebook

facebook.com/etfeuropa

YouTube

www.youtube.com/user/etfeuropa

Instagram

instagram.com/etfeuropa/

LinkedIn

linkedin.com/company/european-training-foundation

Эл. почта

info@etf.europa.eu



European Training Foundation

