

НЕПРЕРЫВНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ РАЗВИТИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ БЕЛАРУСИ – 2018

Культура, педагогическая практика,
профессиональные обязанности, условия труда,
менталитет и специализация

Содержание настоящего рабочего документа является исключительной ответственностью его авторов и не обязательно отражает официальную позицию ЕФО или институтов Европейского союза.

@ Европейский фонд образования, 2020

Воспроизведение разрешено при условии указания источника.

БЛАГОДАРНОСТЬ

Европейский фонд образования выражает благодарность В.Н. Голубовскому за поддержку и сотрудничество на протяжении всего исследования, Е.Л. Касьяник, Э.М. Калицкому, О.А. Беляевой, А.Х. Шкляру – составителям отчета, Е. Янсовой, проводившей методологическую разработку и анализ, Дж. Стэнли, Д. Лоугран, И. Дергуновой, А. Колобовой и А. Чупринко, осуществившим редактирование; Е.С. Абрамович и Е.С. Рыбчик за перевод и коммуникационную поддержку, а также всем преподавателям, мастерам производственного обучения и директорам, которые уделили время для участия в опросе, а также заинтересованным сторонам, которые согласились пройти собеседование.

ОГЛАВЛЕНИЕ

БЛАГОДАРНОСТЬ	3
УПРАВЛЯЮЩЕЕ РЕЗЮМЕ	5
1. ЦЕЛЬ	13
2. МЕТОДОЛОГИЯ	14
ЧАСТЬ 1. КОНТЕКСТ: РАБОТА, ОБУЧЕНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ В ШКОЛАХ	17
3. ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ КАДРЫ	17
4. УПРАВЛЕНИЕ УЧРЕЖДЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ	21
5. ПОДХОДЫ К ОБУЧЕНИЮ И СВЯЗЬ С РАБОЧИМ МЕСТОМ	25
ЧАСТЬ 2. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ ПОО	32
6. ПОЛИТИКА И РЕАЛИЗАЦИЯ	32
7. ОРГАНИЗАЦИИ И ИНСТИТУТЫ, ОКАЗЫВАЮЩИЕ ПОДДЕРЖКУ НЕПРЕРЫВНОМУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ ПЕДАГОГОВ И МАСТЕРОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ	35
8. ПЛАНИРОВАНИЕ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА И ФИНАНСИРОВАНИЕ	42
9. ОБЪЕМ, РЕЖИМ И ХАРАКТЕР ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ НПР ПОСТАВЩИКАМИ ДРУГИХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ	45
10. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ В УЧРЕЖДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	50
11. ЗНАЧЕНИЕ И ВЛИЯНИЕ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ	53
12. ПРИЗНАНИЕ И МОТИВАЦИЯ	57
ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ	61

УПРАВЛЯЮЩЕЕ РЕЗЮМЕ

Цель

Профессиональное развитие преподавателей и мастеров производственного обучения определено Европейским фондом образования (далее – ЕФО) как ключевой фактор совершенствования системы профессионального образования и обучения (далее – ПОО) во всех регионах.

Основные цели опроса НПР 2018:

- информировать лиц, определяющих национальную политику в сфере образования, о состоянии и потребностях преподавателей учреждений профессионального образования и тем самым способствовать контролю внедрения изменений на основе системного подхода;
- содействовать государственным органам в определении условий, необходимых для улучшения качества, эффективности и оперативности непрерывного профессионального развития на национальном уровне;
- определить некоторые факторы, влияющие на эффективность работы преподавателей, с учетом их мотивации и структуры карьеры;
- сравнить состояние квалифицированных педагогических кадров в других странах.

Исследование является частью международного сравнительного анализа, в котором также принимали участие Албания, Алжир, Косово*, Молдова, Черногория, Сербия и Тунис.

Методология

Методология включала в себя:

- обзор литературы – кабинетный анализ документов и научных публикаций о текущем состоянии непрерывного профессионального развития преподавателей и мастеров производственного обучения;
- интервью с заинтересованными лицами, ответственными за политику, обеспечение и реализацию мероприятий, связанных с постоянным профессиональным развитием преподавателей и мастеров производственного обучения;
- опрос преподавателей, работающих в 105 учреждениях профессионально-технического и среднего специального образования (далее – ПТО и ССО соответственно);
- опрос руководителей учреждений ПТО и ССО.

К участию в опросе были приглашены 45 % учреждений ПТО и ССО (примерно в равных пропорциях). Выбор учреждений образования осуществлялся по двум основным критериям: географическое распределение (в равной степени представлены все регионы и город Минск) и профиль учреждения образования.

Выводы и рекомендации

Проблемы и рекомендации по их решению были обсуждены разработчиками политики и практиками на семинаре в Минске. Участники семинара сочли проблемы и рекомендации по их

решению, выделенные жирным шрифтом в таблицах ниже, наиболее важными, а также наиболее целесообразными для принятия мер.

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.

76 % педагогов работают полный рабочий день и проводят чуть меньше половины своего рабочего времени, обучая учащихся. Только 36 % имеют постоянные контракты. Однако более 30 % отметили, что их педагогическая подготовка не охватывает все или отдельные предметы, которые они преподают. Педагоги профессиональной школы в Беларуси довольно немолоды (только 16 % не достигли возраста 30 лет) и в основном женщины (мужчин только 25 %). 53 % педагогов ПОО не имеют опыта работы в отрасли, для которой они готовят кадры.

В среднем преподаватели ПОО проводят 25 учебных часов в неделю, что составляет около 47% от общего количества рабочих часов в неделю.

Проблемы	Рекомендации
Половина педагогов ПОО имеют небольшой личный опыт работы в отрасли, для которой проводят обучение, или не имеют этого опыта	Пересмотреть квалификационные требования к педагогам и предоставить больше профессиональных стажировок для педагогов
Педагоги немолоды и преимущественно женщины	Рассмотреть демографический состав рабочей силы и оценить последствия

Управление учреждением образования

Директора учреждений образования имеют некоторое влияние на назначение на должность, а также на изменения в учебном плане, но в очень незначительной степени могут влиять 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. Для большинства директоров климат учреждения образования можно считать скорее благоприятным к сотрудничеству, чем сотрудничество в реальности.

89 % директоров указывают, что эффективность их деятельности в более или менее значительной степени ограничивается недостатком бюджета и других ресурсов, в то время как 50 % видят ограничения в следующем: недостатки «базирующейся на карьере» системы оплаты труда, недостаточные участие и поддержка со стороны родителей и законных представителей учащихся, а также высокая нагрузка и степень ответственности за свою работу. 51 % директоров отмечают недостаток компьютеров для учебных целей и доступа к Интернету, 52 % – недостаточное программное обеспечение, 53 % – недостаток образовательных компьютерных программ.

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

Проблемы	Рекомендации
Директора обеспокоены бюджетом учреждения образования	Изучить причины недостаточной эффективности существующей модели бюджетного финансирования образования. Разработать и рассмотреть альтернативные модели
Эффективность учебного заведения ограничивается недостаточным количеством квалифицированных и компетентных преподавателей и мастеров производственного обучения	Изучить причину нехватки специалистов. Внести изменения в планирование подготовки и НПР для уменьшения разрыва
Качество обучения сдерживается недостатком ИКТ оборудования, программным обеспечением и доступом к Интернету	Идентифицировать количественные потребности и разработать план оснащения всех провайдеров профессионального образования соответствующими информационными ресурсами, провести обучение и оказать техническую поддержку

Подходы к обучению и связь с рабочим местом

Большинство педагогов профессиональной школы 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 утверждают, что использование цифровых технологий учащимися в классах является случайным, и только две трети респондентов отмечают, что почти во всех классах есть доступ к надежному и соответствующему компьютерному оборудованию и программному обеспечению.

Педагоги считают, что учащиеся по большей части хорошо мотивированы и что 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.

Проблемы	Рекомендации
У большинства преподавателей относительно мало прямых контактов или сотрудничества с работодателями	Разработать эффективные механизмы взаимодействия учреждений образования и работодателей
Только треть учащихся применяют цифровые образовательные технологии	Создать цифровую образовательную среду в учреждениях образования и, прежде всего, обеспечить сетевой доступ на занятиях. Обеспечить повышение квалификации педагогических работников в области применения цифровых образовательных ресурсов
Преподаватели-профессионалы не чувствуют, что их ценят в Беларуси	Разработать механизм признания и вознаграждения для педагогов профессиональной школы, например, через систему карьеры или предоставляя им возможности для развития, творчества и лидерства

Политика и реализация

В Беларуси действует нормативная база для профессионального развития педагогов. Существуют стратегии и программы, направленные на повышение качества и актуальности профессионального развития.

Организации и институты, оказывающие поддержку непрерывному профессиональному развитию педагогов и мастеров производственного обучения

Обязанности, касающиеся первоначальной профессиональной подготовки и дальнейшего профессионального развития педагогов и мастеров производственного обучения, четко распределены. Министерство играет стратегическую роль. Существует 11 специализированных колледжей, занимающихся подготовкой мастеров производственного обучения, и 4 высших учебных заведения, отвечающих за подготовку преподавателей (на уровне специалиста или магистра). Однако первоначальное педагогическое образование не обеспечивает подготовку специалистов для многих отраслей. РИПО является основным поставщиком программ НПР для педагогов 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 некоторых 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.

Проблемы	Рекомендации
Неудовлетворенный спрос со стороны педагогов на стажировки и постоянное повышение квалификации педагогов и мастеров производственного обучения в области инновационных технологий	<p>РИПО и региональные органы власти должны работать в партнерстве с предприятиями для организации большего количества стажировок для педагогов, занимающихся инновационными технологиями, которые соответствуют потребностям педагогов и мастеров производственного обучения.</p> <p>РИПО и региональные органы власти должны получить доступ к дополнительным экспертным знаниям для разработки и предоставления программ НПР, которые отвечают потребностям в обучении, например повышение квалификации тренеров, работающих с промышленностью, высшим образованием</p>
Не существует официально признанных организаций, уполномоченных предоставлять НПР в режиме онлайн	Министерство должно разработать нормативные и законодательные документы, которые устанавливают полномочия и признают обучение в дистанционной форме
Низкий интерес учреждений ПОО к участию в международных проектах и программах	РИПО и региональные органы власти должны повышать осведомленность о возможностях участия в программах (проектах) международной технической помощи среди учреждений профессионального образования

Быстрая смена производственных технологий означает, что педагоги и мастера производственного обучения не совсем компетентны в современных методах работы	Министерство и РИПО должны разработать стимулы для мотивации социальных партнеров к сотрудничеству в области повышения профессиональной компетентности педагогов
Первоначальная профессиональная подготовка не затрагивает профессиональные или педагогические компетенции, относящиеся к некоторым профилям или секторам	Оценить пробелы в обучении и, если это оправдано, разработать гибкие формы для удовлетворения этой потребности, например, начальное обучение частично в учебных заведениях профессионального образования

Планирование, обеспечение качества и финансирование

Национальные приоритеты в НПР 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 НПР преподавателей и мастеров производственного обучения (на региональном уровне реализуются учебно-методическими центрами и институтами развития образования, а на национальном уровне – РИПО). Бюджетные средства для повышения квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения выделяются РИПО и региональным центром. 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 отсутствуют механизмы определения эффективности процесса в отношении определения тех потребностей в обучении педагогов на уровне учреждений образования, которые реально возникают и являются крайне необходимыми. Не совсем прозрачны подходы, как РИПО, донорские организации и региональные учебно-методические центры координируют свои предложения и как они формируют новые педагогические и профессиональные компетенции (в дополнение к поддержанию существующих).

Проблемы	Рекомендации
Ускорение развития производственных и образовательных технологий и инертная система НПР в учреждениях профессионального образования	Обеспечить преподавателей и мастеров производственного обучения опытом в области современных технологий и НПР, чтобы они могли использовать цифровые технологии в образовании
Онлайн-обучение обладает потенциалом для повышения разнообразия, увеличения объема и персонализации НПР	Увеличить долю образовательных программ повышения квалификации, реализуемых в дистанционной форме
Предложение НПР не всегда дает актуальную информацию о потребностях в подготовке педагогов	Разработать учебные программы на основе актуальных потребностей

Объем, режим и характер предоставления НПР поставщиками других учреждений образования

В целом, за последние 12 месяцев в мероприятиях НПР участвовали 65 % преподавателей и мастеров производственного обучения – это ниже среднего показателя по ОЭСР (85 %). Только 64 % участников НПР получили 30 или более часов. Более того, 59 % преподавателей и

мастеров производственного обучения сообщили об участии в мероприятиях НПР, связанных с их профессиональной специализацией. Участие в мероприятиях НПР или обучение на базе 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, 75 % получили не менее 30 часов НПР.

Проблемы	Рекомендации
Предприятия относительно слабо вовлечены в разработку или предоставление НПР, а преподаватели и мастера производственного обучения редко обновляют навыки и знания по своей профессиональной специализации	Предприятия должны быть вовлечены в разработку и предоставление НПР, например, путем предоставления большего количества стажировок для педагогов.
Около трети преподавателей и мастеров производственного обучения участвовали в программах НПР за последние 12 месяцев	Все преподаватели и мастера производственного обучения должны иметь возможность участвовать в необходимом мероприятии 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, и используются различные формы НПР. К сожалению, недостаточно информации о реальной практике, качестве и эффективности данного вида НПР.

Наставничество происходит в большинстве учреждений образования. Наставники могут получить дополнительную плату за свою работу. Однако наставничество скорее всего ограничено только новыми педагогами, и только 24 % наставников прошли специальное обучение.

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.

Проблемы	Рекомендации
Практика предоставления экспертной обратной связи с педагогами в результате наблюдений или оценки со стороны учащихся скорее всего недостаточно развита	Учреждения образования могут поощряться и поддерживаться для обеспечения обратной связи с преподавателями и мастерами производственного обучения. Это может стать одной из форм обучения и руководства
Большая часть программ непрерывного профессионального образования реализуется в учреждениях образования, но неясно, как обеспечивается качество и насколько они адаптированы к потребностям	Поддержка учреждений образования в обеспечении качества и оценке программ НПР, которую они предоставляют

Программы НПР не всегда соответствует потребностям профессионального развития педагогов	Укрепление связи между педагогами, руководителями и методистами в учреждениях образования, работающих для удовлетворения индивидуальных потребностей в обучении, 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. 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 директоров организаций. Механизмы и инструменты для управления качеством НПР требуют дальнейшего совершенствования.

Проблемы	Рекомендации
По некоторым видам НПР около 20 % участников сообщили, что оно не оказало или оказало незначительное влияние на их обучение	Определить программы обучения на диагностической основе
Неудовлетворенная потребность в НПР для подготовки преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения новым технологиям производства	Разработать и поставить программы НПР для удовлетворения этих потребностей в ресурсных центрах ПОО. Организовать дополнительные стажировки для педагогов и мастеров производственного обучения. Внести изменения в законодательство с целью разрешения РИПО, ресурсным центрам и другим органам выполнять эту работу
Неудовлетворенная потребность в НПР для решения проблемы использования ИКТ	Разработать модульные многоуровневые программы повышения квалификации для обучения специалистов в области ИКТ с учетом потребностей
Быстро меняются производственные технологии, поэтому навыки преподавателей и мастеров производственного обучения необходимо обновлять	Стимулировать социальных партнеров к сотрудничеству для повышения профессиональной компетентности преподавательского состава

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.

Проблемы	Рекомендации
Более 1 из 5 педагогов говорят, что нехватка времени является препятствием для участия в НПР	Рассмотреть возможность предоставления НПР более гибкими способами, например, на базе учреждений образования или онлайн
Более 1 из 5 педагогов говорят, что отсутствие стимулов является препятствием для участия в НПР	Изучить соответствие существующей системы повышения квалификации и карьерного роста задаче стимулирования НПР, соответствующего реальным потребностям в обучении

1. ЦЕЛЬ

Профессиональное развитие преподавателей и мастеров производственного обучения определено Европейским фондом образования (далее – ЕФО) как ключевой фактор совершенствования системы профессионального образования и обучения (далее – ПОО) во всех регионах.

Основные цели опроса НПР 2018:

- информировать лиц, определяющих национальную политику в сфере образования, о состоянии и потребностях преподавателей учреждений профессионального образования и тем самым способствовать контролю внедрения изменений на основе системного подхода;
- содействовать государственным органам в определении условий, необходимых для улучшения качества, эффективности и оперативности непрерывного профессионального развития на национальном уровне;
- определить некоторые факторы, влияющие на эффективность работы преподавателей, с учетом их мотивации и структуры карьеры;
- сравнить состояние квалифицированных педагогических кадров в других странах.

Кроме того, обследование направлено:

1. на расширение прав и возможностей преподавателей и других заинтересованных сторон при разработке политики в сфере образования с предоставлением информации об их опыте профессионального развития, а также оказание влияния на качество обучения и будущие потребности;
2. поощрение международного сотрудничества при разработке политики в сфере образования;
3. поддержку систематического использования данных в процессе разработки политики в сфере образования.

Исследование является частью международного сравнительного анализа, в котором также принимали участие Албания, Алжир, Косово*, Молдова, Черногория, Сербия и Тунис.

2. МЕТОДОЛОГИЯ

Методология включала в себя:

- обзор литературы – кабинетный анализ документов и научных публикаций о текущем состоянии непрерывного профессионального развития преподавателей и мастеров производственного обучения;
- интервью с заинтересованными лицами, ответственными за политику, обеспечение и реализацию мероприятий, связанных с постоянным профессиональным развитием преподавателей и мастеров производственного обучения;
- опрос преподавателей, работающих в 105 учреждениях профессионально-технического и среднего специального образования (далее – ПТО и ССО соответственно);
- опрос руководителей учреждений ПТО и ССО.

Обзор литературы

Обзор литературы позволил определить основные документы, регламентирующие деятельность педагогических кадров в учреждениях ПОО в Беларуси: нормативные правовые акты, государственные и отраслевые программы, отчеты о научных исследованиях, отчеты о международных проектах, статистические сборники и др.

Интервью

Интервью проводились в период с июня по сентябрь 2018 года. Статус опрошенных был согласован со страновой командой.

Опрошены семь специалистов:

1. директор учреждения ПТО;
2. директор учреждения ССО;
3. директор учреждения ССО, осуществляющего подготовку мастеров производственного обучения;
4. заведующий кафедрой профессионального обучения и педагогики Белорусского национального технического университета, осуществляющей подготовку инженеров-педагогов;
5. заведующий кафедрой общей и профессиональной педагогики Республиканского института профессионального образования, осуществляющей педагогическую переподготовку и повышение квалификации педагогических кадров учреждений ПОО, разработку профессионального стандарта педагога ПОО;
6. начальник Минского городского учебно-методического центра профессионального образования, определяющего кадровую политику региона в сфере профессионального образования;
7. начальник Центра профессионального обучения персонала ОАО «Амкодор», управляющей компании холдинга.

С каждым респондентом проводилась устная беседа по технологии «лицом к лицу», что позволило получить полные развернутые ответы на вопросы анкеты. Каждое интервью

занимало около часа. Содержание анкеты разработано на основе методологии, предложенной ЕФО.

Опросы

Для сбора информации о текущей ситуации и потребностях в профессиональном развитии педагогических кадров в Беларуси было проведено общенациональное исследование условий непрерывного профессионального развития (далее – НПР) директоров, преподавателей и мастеров производственного обучения учреждений профессионального образования.

В опросе использовались две стандартные анкеты: первая – для преподавателей и мастеров производственного обучения, вторая – для директоров учреждений профессионального образования.

Анкеты, разработанные ЕФО, были основаны на других международных исследованиях, в частности, на международном опросе OECD TALIS: Teaching and Learning. Предоставленные ЕФО анкеты были обсуждены, переведены на национальный язык и адаптированы в местном контексте.

Анкеты и методы онлайн-опроса были апробированы в июне 2018 года на базе пяти колледжей. После тестирования в вопросники были внесены коррективы.

На начало 2018/2019 учебного года в Беларуси действовали 244 учреждения ПОО, из них 131 – реализующие образовательные программы ПТО и 111 – образовательные программы ССО.

К участию в опросе были приглашены 108 (45 %) учреждений ПТО и ССО (примерно в равных пропорциях), в которых работают 6200 педагогических работников. Выбор учреждений образования осуществлялся по двум основным критериям: географическое распределение (в равной степени представлены все регионы и город Минск) и профиль учреждения образования.

Активное участие в обследовании приняли 105 учреждений ПТО и ССО, из них 22 учреждения сельскохозяйственного профиля, 18 – политехнического, 10 – художественного, 9 – строительного, 9 – профессиональные лицеи, 7 – медицинского профиля, а также педагогического, машиностроительного электротехнического, сферы обслуживания, легкой промышленности и др.

Анкетирование в выбранных учреждениях профессионального образования осуществлялось в онлайн-формате. Опрос проводился в сентябре 2018 года.

В опросе педагогических работников приняли участие 1934 респондента, из них 74 % – преподаватели, 10 % – мастера производственного обучения и 16 % – другие категории педагогических работников. Около 85 % респондентов успешно справились со всеми вопросами анкеты. Заполнение анкеты осуществлялось онлайн.

В опросе руководящих работников приняли участие 72 директора. Около 90 % респондентов успешно справились со всеми вопросами анкеты. Заполнение анкеты осуществлялось онлайн. Ответ получен из 69 % учреждений профессионального образования.

В опросе приняли участие представители учреждений профессионального образования всех шести областей и г. Минска.

ТАБЛИЦА 1. АКТИВНОСТЬ ОТВЕТОВ ПЕДАГОГОВ И РУКОВОДИТЕЛЕЙ В РЕГИОНАЛЬНОМ РАЗРЕЗЕ

Регион	Коэффициент ответов директоров (%)	Коэффициент ответов педагогов (%)
Брестская область	18,3	21,6
Витебская область	15,5	11,5
Гродненская область	11,3	12,4
Гомельская область	16,9	16,2
Могилевская область	11,3	23,7
Минская область	11,3	5,9
г. Минск	15,5	8,7

Анализ ответов руководителей показал, что значимые региональные различия в их активности отсутствуют, в то время как у педагогов четко выделяются две наиболее активные области, а именно Могилевская и Брестская.

ЧАСТЬ 1. КОНТЕКСТ: РАБОТА, ОБУЧЕНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ В ШКОЛАХ¹

3. ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ КАДРЫ

Возраст педагогов

56 % педагогов профессионального образования, принявших участие в опросе, составляют сотрудники в возрасте от 30 до 49 лет, 20 % – от 50 до 59 лет, 17 % – до 29 лет, 7% – в возрасте 60 лет и старше. Эти данные отражают возрастной состав, зафиксированный в официальных статистических источниках. Согласно Статистическому справочнику «Учебные заведения Республики Беларусь, реализующие образовательные программы среднего специального образования на начало 2018/2019 учебного года», 50 % педагогов находятся в возрасте 30–49 лет, а 22 % – в возраст 50–59 лет. Молодые педагоги в возрасте до 29 лет составляют 13 % от общего числа, педагоги старше 60 лет – 15 %.²

Продолжительность преподавания

78 % педагогов ПОО имеют опыт преподавания более 5 лет, 32 % занимаются педагогической деятельностью от 6 до 15 лет, 30 % – от 16 до 25 лет, 16 % – более 25 лет.

Опыт работы в текущем учебном заведении

30 % респондентов работают в текущем учреждении образования 5 лет и менее, 35 % – от 6 до 15 лет, 24 % – от 16 до 25 лет, 11 % – более 25 лет.

Опыт работы в отрасли, для которой подготавливаются кадры

Более половины педагогов ПОО (58 %) не имеют опыта работы в той сфере или отрасли, для которой учреждение образования готовит кадры; 35 % педагогов имеют опыт работы в отрасли более 3 лет. Наименьшую группу (8 % от общего числа) составляют педагоги с опытом работы на производстве от 1 года до 3 лет.

В опросе участвовали педагоги, которые преподают как спецпредметы, непосредственно связанные с будущей профессией учащихся, так и общеобразовательные предметы (литература, математика и др.).

Пол

В Беларуси женщины составляют 75 % педагогов ПОО, мужчины – 25 %.

¹ Представленные данные основаны на результатах онлайн-опроса. Данные не взвешены и исключают пропущенные значения (то есть отказы и ответы "я не знаю").

² Таким образом, самая взрослая группа учителей представлена недостаточно в ответах на опрос.

Роль в учреждении образования

Преобладающее большинство педагогов ПОО (74 %) – это преподаватели. 10 % – это координаторы практики, инструкторы, организаторы практического обучения. 5 % опрошенных преподавателей указали, что они являются старшими преподавателями или директорами. Среди опрошенных имеются также консультанты (0,5 %), педагогические консультанты (0,8 %), лаборанты (1 %), ассистенты преподавателей (1 %), другие (9 %).

Профессиональная сфера или специализация

Около 21 % респондентов преподают общеобразовательные предметы (языки, математика, естествознание, обществознание), 14 % – предметы, связанные с инженерным сектором. В числе специализаций респонденты назвали следующие: информационные технологии (10 %), рукоделие, мода, искусство, дизайн, кино, медиа и креатив (9 %), строительство (9 %), сельское хозяйство, ветеринария (8 %), бизнес, розничная торговля, юриспруденция, экономика, управление, администрирование (7 %), производство, переработка (6 %), логистика, транспорт (6 %), здравоохранение (включая медицину), социальная защита (5 %), гостеприимство, туризм, общественное питание, путешествия (2 %), красота, парикмахерское искусство, косметика (2 %), добыча полезных ископаемых, металлургия (1 %). Ответ «другие отрасли» выбрали 16 % респондентов.

Первоначальное обучение

Беларусь имеет развитую систему подготовки педагогов для системы ПОО.

56 % педагогов ПОО указали, что они прошли педагогическую подготовку в рамках обучения по основной специальности, 30 % респондентов прошли педагогическую переподготовку, которая не была частью программы основного образования. Только 13 % нынешних педагогов ПОО сообщают, что они не получили первоначальную педагогическую подготовку до того, как начали педагогическую деятельность.

77 % респондентов заявили, что содержание предмета, который они преподают, было освоено во время их формального образования и обучения, 17 % – что было освоено частично, 6 % – что не было освоено.

Что касается методики обучения, 68 % заявили, что изучали ее, 17 % – что изучали только по некоторым предметам, 16 % ответили, что не изучали. Таким образом, педагоги профессиональной школы в Беларуси по большей части имеют педагогическую подготовку.

Большинство педагогов прошли педагогическую практику как часть своего основного образования; 67 % прошли преподавательскую практику по всем преподаваемым предметам; 21 % – по некоторым преподаваемым предметам.

Квалификация

84 % респондентов указали, что имеют образование уровня бакалавра и выше.

90 % респондентов подтвердили, что они имеют формальную квалификацию преподавателя, мастера производственного обучения или координатора практики.

Статус занятости

76 % педагогов ПОО заявили, что заняты полный рабочий день, 24 % работают неполный рабочий день. 36 % педагогов ПОО сообщили, что у них заключены постоянные трудовые договоры. 44 % указали, что имеют срочные контракты на срок более 1 года, 20 % – срочные контракты, рассчитанные на 1 год или менее.

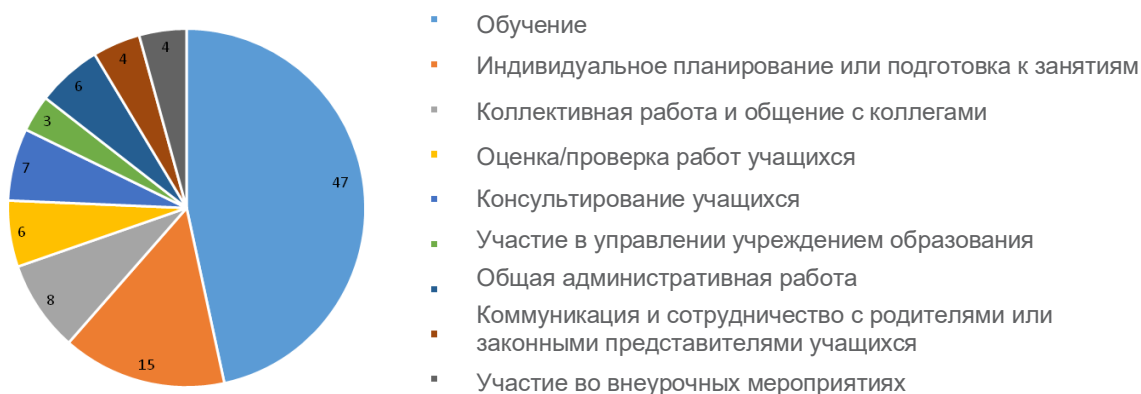
Членство в профессиональных союзах и ассоциациях

97 % респондентов являются членами профсоюза и только 19 % состоят в профессиональных ассоциациях педагогов.

Рабочее время

В среднем педагоги ПОО тратят на преподавание 25 часов в неделю, что составляет 46,61 % от общего количества часов работы. Около трети рабочих часов, свободных от преподавания (или 14,86 % от общего объема рабочих часов), занимает индивидуальное планирование или подготовка к занятиям как в учреждении образования, так и вне его. Коллективная работа, общение с коллегами в рамках своего учреждения образования, а также с родителями или законными представителями учащихся занимают 4 % рабочего времени. Столько же времени затрачивается на индивидуальное консультирование учащихся и проверку их работ. Общая административная работа, участие в управлении учреждением образования, участие в различных внеурочных мероприятиях занимают 13 % времени.

ДОЛЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, ЗАТРАЧИВАЕМОГО НА ОТДЕЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ (%)



Заключение

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. 76 % педагогов работают полный рабочий день и проводят чуть меньше половины своего рабочего времени, обучая учащихся. Только 36 % имеют постоянные контракты. Однако более 30 % отметили, что их педагогическая подготовка не охватывает все или отдельные предметы, которые они преподают. Педагоги профессиональной школы в Беларуси довольно немолоды

(только 16 % не достигли возраста 30 лет) и в основном женщины (мужчин только 25 %). 53 % педагогов ПОО не имеют опыта работы в отрасли, для которой они готовят кадры.

Проблемы и Рекомендации

Проблемы	Рекомендации
Половина педагогов ПОО имеют небольшой личный опыт работы в отрасли, для которой проводят обучение, или не имеют этого опыта	Пересмотреть квалификационные требования к педагогам и предоставить больше профессиональных стажировок для педагогов
Педагоги немолоды и преимущественно женщины	Рассмотреть демографический состав рабочей силы и оценить последствия

4. УПРАВЛЕНИЕ УЧРЕЖДЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ

Кто участвует в управлении учебным заведением

В большинстве учреждений профессионального образования (86 %) управление осуществляется командой, включающей, как правило, директора и его заместителей, бухгалтеров, руководителей подразделений, преподавателей и мастеров производственного обучения, учащихся и их родителей, представителей общественных организаций и др.

Директор несет основную ответственность за прием на работу и назначение на должность, а также за отстранение или увольнение сотрудников. Установление или изменение уровня заработной платы в государственных учреждениях образования относится к компетенциям региональных или государственных органов управления образованием. В ведении государственных органов управления находится также преимущественное принятие решений о распределении бюджетных средств внутри учебного заведения.

Руководящая группа учреждения образования несет основную ответственность за набор, зачисление учащихся, проведение дисциплинарной политики, создание комфортных условий для образовательного процесса, быта и отдыха, физического и духовного развития учащихся.

Ответственность за определение состава предлагаемых учебных курсов и их содержание распределяется между государственными органами управления и управленческой командой учебного заведения. Образовательные стандарты, а также типовые учебные планы и программы отдельных курсов разрабатываются и утверждаются (на основе профессиональных квалификационных характеристик или профессиональных стандартов) на государственном уровне.

На уровне учреждения образования типовой учебный план и учебные программы адаптируются в соответствии с потребностями учащихся или других заинтересованных сторон путем изменения содержания или включения новых, а также дополнительных тем.

Роль директора

77 % директоров учреждений образования указывают, что они часто или очень часто занимаются административными вопросами, отчетами или корректированием недостатков и упущений в деятельности педагогического коллектива, 98 % несут ответственность за внешнее взаимодействие с партнерами и 86 % работают с преподавателями в отношении повышения ответственности последних за образовательные результаты. В меньшей степени директора указывают на то, что они непосредственно сотрудничают с педагогами в решении проблем дисциплины непосредственно на занятиях.

Большинство директоров заявляют, что в возглавляемых ими учреждениях все работники (98 %), родители или законные представители учащихся (92 %), а также учащиеся (97 %) имеют возможность принимать активное участие в принятии решений. С другой стороны, 81 % директоров заявляют, что наиболее важные решения предпочитают принимать самостоятельно.

98 % обследованных учреждений образования имеют Совет учреждения. Совет во всех учреждениях включает педагогов, руководителей подразделений, административный состав, родителей или законных представителей учащихся, учащихся, представителей профсоюзов. В 69 % учебных заведений в работе Совета участвуют представители предприятий, ассоциаций работодателей, благотворительных обществ и др.

Ограничения в эффективности управления

Согласно утверждению 89 % директоров, эффективность управления или существенно (32 %), или в значительной степени (56 %) ограничивается недостатком бюджета и других ресурсов. Другим существенным ограничением являются недостатки «карьерно ориентированной системы оплаты труда» преподавателей (48 %), а также недостаточное участие и поддержка со стороны родителей или законных представителей учащихся (54 %), высокая трудовая нагрузка директора и ответственность за его труд (50 %).

60 % директоров утверждают, что недостаток квалифицированных преподавателей сказывается на качестве образовательного процесса в руководимых ими учреждениях образования (в той или иной мере); 46 % указывают на нехватку мастеров производственного обучения; 55 % отмечают нехватку необходимого количества компьютеров для обучения, 53 % – недостаток компьютерного программного обеспечения.

Более позитивным является тот факт, что только 11 % директоров отметили проблему ежедневного опоздания учащихся на занятия и 8 % указали на несанкционированное отсутствие учащихся на занятиях.

В учреждениях образования отсутствуют вандализм, воровство, мошенничество, физическое и моральное насилие, запугивание и словесные оскорбления педагогов. Кроме того, по заключению директоров, педагоги практически не опаздывают на занятия, нет также случаев их несанкционированного отсутствия. Не отмечались случаи дискриминации педагогов по гендерному, религиозному и этническому принципам.

Оценка педагогов

Формальная оценка педагогов осуществляется инспекторами и руководителями учреждений образования, государственными органами и другими педагогами. Основная работа по непосредственному наблюдению за проведением занятий, оценке уровня профессионализма педагогов, мониторинг успеваемости учащихся по отдельным курсам и темам, анализ результатов тестирования учащихся и оценка их портфолио выполняются членами управленческой команды. Около 50 % педагогов аттестуются не реже, чем один раз в 2 года.

Согласно утверждению 97 % директоров, после формальной оценки по мере необходимости они проводят с педагогами коррекционные мероприятия. 94 % директоров отмечают, что по отношению к каждому педагогу разрабатывается индивидуальный план развития. 42 % директоров указывают, что в случае неудовлетворительной деятельности педагоги могут лишаться премии или очередного повышения заработной платы. Только 7 % директоров отмечают, что неудовлетворительная деятельность может привести к разрыву или не возобновлению контракта.

Культура учреждения образования

90 % директоров утверждают, что персонал руководимых ими учреждений образования разделяет общие ценности миссии профессионального образования, и 79 % отмечают, что существует высокая степень кооперации между учреждением образования и местным окружением. Почти все директора (93 %) заявляют, что персонал учреждения образования ведет открытые дискуссии о существующих проблемах и трудностях, что существует взаимоуважение между коллегами (95 %) – и хорошие взаимоотношения между педагогами и учащимися (92 %).

Заключение

Директора учреждений образования имеют некоторое влияние на назначение на должность, а также на изменения в учебном плане, но в очень незначительной степени могут влиять 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. Для большинства директоров климат учреждения образования можно считать скорее благоприятным к сотрудничеству, чем сотрудничество в реальности.

89 % директоров указывают, что эффективность их деятельности в более или менее значительной степени ограничивается недостатком бюджета и других ресурсов, в то время как 50 % видят ограничения в следующем: недостатки «базирующейся на карьере» системы оплаты труда, недостаточные участие и поддержка со стороны родителей и законных представителей учащихся, а также высокая нагрузка и степень ответственности за свою работу. 61 % директоров отмечают нехватку квалифицированных педагогов, что сказывается на качестве образовательного процесса в их учебных заведениях, и 47 % указывают на нехватку мастеров производственного обучения.

51 % директоров отмечают недостаток компьютеров для учебных целей и доступа к Интернету, 52 % – недостаточное программное обеспечение, 53 % – недостаток образовательных компьютерных программ.

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

Проблемы и Рекомендации

Проблемы	Рекомендации
Директора обеспокоены бюджетом учреждения образования	Изучить причины недостаточной эффективности существующей модели бюджетного финансирования образования. Разработать и рассмотреть альтернативные модели
Эффективность учебного заведения ограничивается недостаточным количеством квалифицированных и компетентных преподавателей и мастеров производственного обучения	Изучить причину нехватки специалистов. Внести изменения в планирование подготовки и НПР для уменьшения разрыва
Качество обучения сдерживается недостатком ИКТ оборудования, программным обеспечением и доступом к Интернету	Идентифицировать количественные потребности и разработать план оснащения всех провайдеров профессионального образования соответствующими информационными ресурсами, провести обучение и оказать техническую поддержку

5. ПОДХОДЫ К ОБУЧЕНИЮ И СВЯЗЬ С РАБОЧИМ МЕСТОМ

В этом разделе приводится описание профессиональной деятельности учителей в учреждениях технического профессионального и среднего специального образования.

Обучение

В своей профессиональной деятельности педагоги применяют достаточно широкий спектр методов и образовательных технологий, как традиционных, так и фокусированных на учениках. Это подтверждают данные, представленные в таблице 2. Обращает на себя внимание то, что в методическом арсенале педагогов находятся различные активные методы обучения, использование которых определяется целями и задачами конкретных занятий (об этом свидетельствуют невысокие показатели ответов типа «на всех или почти на всех уроках»).

ТАБЛИЦА 2. РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ ПО ВОПРОСУ «ПОЖАЛУЙСТА, УКАЖИТЕ, КАК ЧАСТО ВЫ ИСПОЛЬЗУЕТЕ СЛЕДУЮЩИЕ РАЗЛИЧНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ» (%)

	Никогда или почти никогда	Время от времени	Часто	На всех или почти на всех уроках	N
Я представляю резюме недавно изученного содержания	17	46	26	11	1391
Учащиеся работают в небольших группах, чтобы найти совместное решение проблемы или задачи	3	35	51	12	1434
Я даю разную работу учащимся, которые испытывают трудности в обучении, и / или тем, кто может	2	21	56	20	1446
Я использую кейс с работы, чтобы показать, как можно применить знания или навыки	9	25	43	23	1407
Я позволяю учащимся практиковать подобные задания, пока не узнаю, что каждый из них понимает предмет	6	36	43	15	1418
Я проверяю тетради или домашние задания моих учеников	6	20	45	28	1428
Учащиеся используют ИКТ (информационные и коммуникационные технологии) для проектов или работы в классе	6	38	42	14	1418
Я демонстрирую практические задания учащимся, которые затем выполняют те же самые практические задания	5	24	43	27	1426
Учащиеся изучают теорию, а также используют эти знания для решения практических задач в течение одного урока	2	19	47	32	1416

Я планирую уроки так, чтобы, когда учащиеся изучают новую теорию или знания, они также применяли эту теорию или знания к рабочим задачам (трудовая практика)	2	13	48	38	1423
Я использую цифровые технологии, чтобы подготовить или найти учебный материал	5	22	45	28	1421
Я использую видео в обучении	5	31	48	17	1435

Педагогические работники применяют активные и интерактивные методы обучения. Так, например, групповые методы применяют 63 % педагогов, кейс-стади – 66 %. 76 % педагогов используют задания разного уровня сложности. Значимое место в преподавании отводится практике: 70 % педагогов требуют выполнения практических заданий до их полного освоения учащимися, 79 % совмещают изучение теории с практической отработкой навыков на занятиях, 86 % совмещают изучение теории с профессиональной стажировкой.

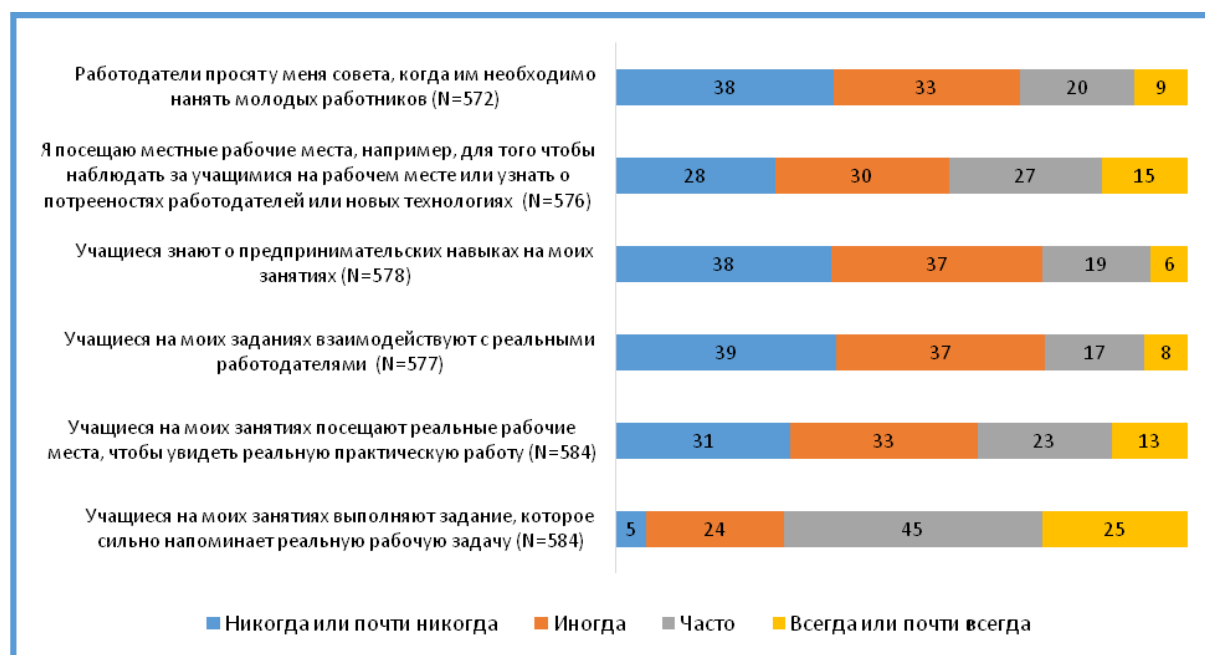
Оцифровка образовательного процесса обусловила активное применение педагогами информационных технологий как в процессе преподавания, так и в процессе подготовки к занятиям. 56 % педагогов на занятиях используют ИКТ, 73 % – применяют цифровые технологии при поиске учебного материала, 65 % педагогов используют видео в процессе обучения.

Связь с рабочим местом

Важным аспектом в обеспечении высокого качества профессионального обучения является соотношение теоретико-практического обучения в учреждении образования и обучения на рабочем месте. Большинство преподавателей ПОО в Беларуси разрабатывают учебные ситуации, которые максимально соответствуют производственной реальности: 25 % применяют этот подход на всех занятиях и 45 % – довольно часто.

Взаимодействие с работодателями осуществляется по нескольким направлениям: учащиеся посещают реальные рабочие места с целью ознакомления с реальной производственной средой (36 % посещают часто или постоянно), учащиеся общаются со специалистами в рамках учебного заведения (25 % делают это на постоянной основе), педагоги посещают предприятия, например, с целью наблюдения за учащимися на рабочем месте или чтобы узнать о потребностях работодателей или новых технологиях (43 %). Однако только 29 % нанимателей обращаются к педагогам за советом при найме выпускников учреждения образования.

РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ ПО ВОПРОСУ «ПОЖАЛУЙСТА, УКАЖИТЕ, НАСКОЛЬКО ПОЛНО СЛЕДУЮЩИЕ УТВЕРЖДЕНИЯ ОПИСЫВАЮТ СВЯЗЬ МЕЖДУ ОБУЧЕНИЕМ И БУДУЩИМ МЕСТОМ РАБОТЫ ВАШИХ УЧАЩИХСЯ» (%)



Обучение на рабочем месте

В соответствии с учебными планами и учебными программами учащиеся под руководством преподавателей проходят производственную практику на предприятии. 66 % преподавателей отметили, что производственная практика составляет более 10 % от всего учебного плана, 6 % – менее 10 % и 28 % педагогов указали, что некоторые из их учеников имеют рабочие места.

Поведение и мотивация студентов

Большинство преподавателей отмечают, что на многих (52 %) и на почти всех (27 %) занятиях учащиеся достаточно высоко мотивированы, как следствие педагогам нет необходимости на большинстве занятий ждать, когда учащиеся включатся в учебный процесс (98 %), а также тратить много времени из-за срывов занятий учащимися (98 %). Таким образом, педагоги в большинстве случаев работают с достаточно мотивированными учащимися. 93 % педагогов нравится выполняемая ими педагогическая работа.

Учебный план

Образовательный стандарт и типовой учебный план являются основой планирования содержания образовательной деятельности педагогических работников. Обязательным условием утверждения учебно-программной документации по специальности является ее согласование с работодателями и иными заинтересованными. При этом само учреждение образования может вносить до 30 % изменений с учетом региональных интересов и потребностей базовых предприятий.

86 % респондентов ответили, что в процессе преподавания они используют государственный образовательный стандарт и типовой учебный план и программы по дисциплинам. 75 % –

проектирует процесс преподавания различных тем и модулей в течение года. 70 % педагогов профессиональной школы всегда разрабатывают детальный план своих занятий. Большинство респондентов (81 %) всегда учитывают потребности работодателей при планировании обучения.

Образовательные ресурсы

По результатам опроса 63 % педагогов считают, что учащиеся имеют полный доступ к соответствующим учебным материалам на всех или почти на всех занятиях и только 11 % учеников не имеют доступа или имеют лишь случайный доступ к соответствующим ресурсам.

49 % педагогов утверждают, что все их классы оборудованы соответствующим образом, в то время как 35 % отмечают, что большинство их классов соответственно оборудованы. Примерно такое же процентное соотношение (49 % и 33 %, соответственно) сообщают, что классы имеют доступ к соответствующим расходным материалам.

По мнению 37 % респондентов, доступ к компьютерному оборудованию и программному обеспечению возможен на всех занятиях, 36 % отметили, что цифровые технологии на занятиях доступны им практически всегда. При этом треть преподавателей отметила отсутствие доступа к Интернету на занятиях.

Примечательно, что 47 % респондентов считают, что учащиеся никогда не используют, а 20 % – только иногда применяют цифровую образовательную среду.

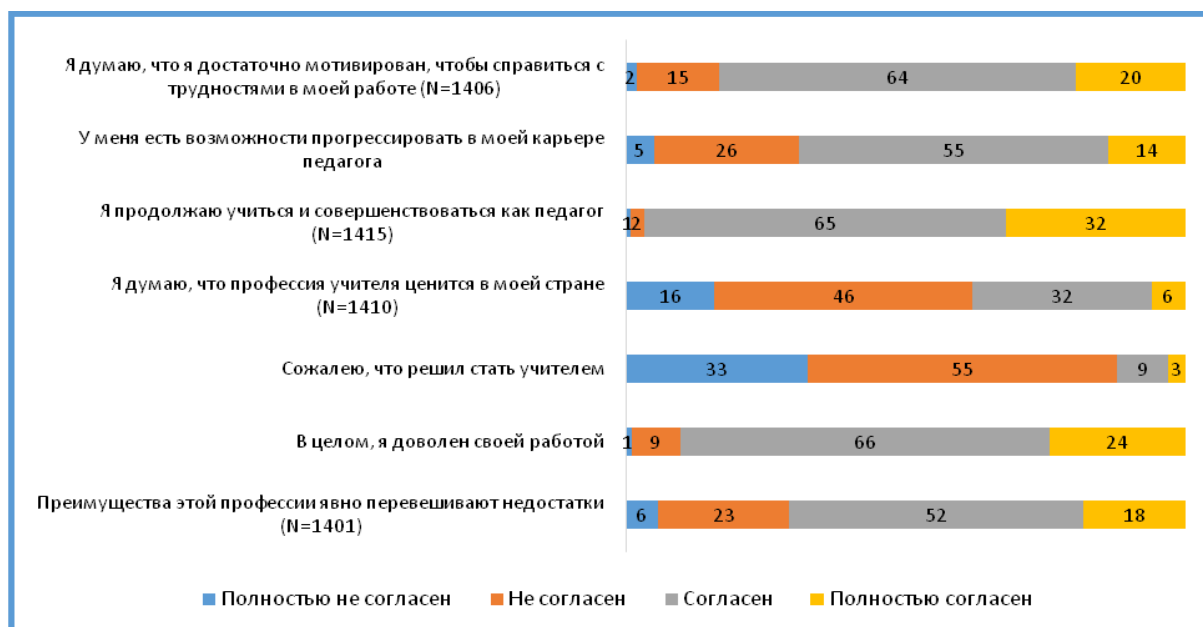
Оценка

В педагогической деятельности педагоги профессиональной школы применяют различные методы оценки компетенций учащихся. Чаще всего преподаватели используют на всех или почти всех занятиях самостоятельно разработанные средства оценки (53 % респондентов), 35 % используют их часто, а также во время занятия оперативно оценивают качество выполненной работы учащимися (56 %). Часто на занятиях используются также стандартизированные тесты (51 %), взаимооценка учащимися в микрогруппах (50 %), устный опрос (42 %). 53 % респондентов отметили, что используют особые учебные задания для учащихся, которым необходимо дополнительное обучение.

Карьера и самооффективность педагога

Качественные показатели самооффективности педагогов представлены на диаграмме.

РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ ПО ВОПРОСУ «НАСКОЛЬКО ВЫ СОГЛАСНЫ ИЛИ НЕ СОГЛАСНЫ СО СЛЕДУЮЩИМИ УТВЕРЖДЕНИЯМИ О ВАШЕЙ РАБОТЕ?» (%)



В целом педагоги удовлетворены своей профессиональной деятельностью (90 %) и мотивированы на решение педагогических задач (64 % респондентов согласны с данным утверждением, 20 % полностью его разделяют). 97 % продолжают профессионально учиться, 69 % согласились с тем, что у них есть возможность развивать свою карьеру в качестве преподавателей (только 12 % полностью согласны).

Только 12 % респондентов заявили, что сожалеют о том, что стали преподавателем, а 70 % – что преимущества этой профессии явно перевешивают недостатки.

Однако следует обратить внимание на тот факт, что большинство преподавателей считают, что педагогическая профессия в Беларуси не ценится (46 % респондентов согласны с этим утверждением, 16 % – полностью согласны) и только треть (32 %) педагогов считают, что профессия ценится в нашем обществе.

Удовлетворенность руководителей своей профессиональной деятельностью также достаточно высокая – 74 % директоров удовлетворены своей профессией, 21 % удовлетворены полностью:

- респондентам нравится работать в своем учреждении образования (согласны и полностью согласны с данным утверждением 47 % и 51 % соответственно);
- они не готовы перейти в другое учреждение образования при наличии таковой возможности (согласны и полностью согласны с данным утверждением 47 % и 47 % соответственно);
- рекомендовали бы свое учреждение образования как хорошее место работы (согласны и полностью согласны с данным утверждением 55 % и 45 % соответственно);

- при возможности изменения (выбора) должности большинство руководителей не изменили бы своего мнения (согласны и полностью согласны с данным утверждением 56 % и 28 % соответственно);
- удовлетворены результатами своей работы (79 % согласны и 10% полностью согласны с данным утверждением).

Большинство респондентов отмечают, что преимущества должности «руководителя» перевешивают недостатки (согласны и полностью согласны с данным утверждением 53,4 % и 32 % соответственно) и что профессия преподавателя ценится в обществе (согласны и полностью согласны с данным утверждением 54 % и 15 % соответственно). Однако 31 % руководителей считают, что профессия педагога не ценится в обществе.

Заключение

Большинство педагогов профессиональной школы применяют передовые образовательные методы и технологии. Например, групповые методы часто или постоянно используют 63 % педагогов, а тематические исследования – 66 %. Обучение часто ориентировано на практику и дифференцировано.

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 утверждают, что использование цифровых технологий учащимися в классах является случайным, и только две трети респондентов отмечают, что почти во всех классах есть доступ к надежному и соответствующему компьютерному оборудованию и программному обеспечению. Треть преподавателей отметили отсутствие доступа к Интернету для поддержки обучения по своему предмету. Только 12 % учащихся используют цифровую среду обучения, например, Moodle.

Большинство преподавателей сообщают, что они часто или всегда связывают практику с теорией и обучают учащихся с использованием примеров производственных ситуаций. Практическое обучение должно занимать 40 % учебной программы, но оно часто проходит в учебных мастерских, а не на рабочем месте. Лишь небольшая часть педагогов и учащихся регулярно общаются с работодателями. Для повышения качества профессионального образования необходимо совершенствовать методы и формы прямого сотрудничества между педагогами и работодателями.

Педагоги считают, что учащиеся по большей части хорошо мотивированы и что не существует никаких поведенческих проблем. При планировании и разработке учебных занятий педагоги используют государственные образовательные стандарты и типовую учебную документацию, но большинство также разрабатывают учебные программы и собственные планы занятий, адаптируя национальные стандарты к потребностям своих учащихся.

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. Однако, по мнению большинства педагогов и трети директоров, профессия педагога в Беларуси не ценится адекватно ее значению в обществе.

Проблемы и Рекомендации

Проблемы	Рекомендации
У большинства преподавателей относительно мало прямых контактов или сотрудничества с работодателями	Разработать эффективные механизмы взаимодействия учреждений образования и работодателей
Только треть учащихся применяют цифровые образовательные технологии	Создать цифровую образовательную среду в учреждениях образования и, прежде всего, обеспечить сетевой доступ на занятиях. Обеспечить повышение квалификации педагогических работников в области применения цифровых образовательных ресурсов
Преподаватели-профессионалы не чувствуют, что их ценят в Беларуси	Разработать механизм признания и вознаграждения для педагогов профессиональной школы, например, через систему карьеры или предоставляя им возможности для развития, творчества и лидерства

ЧАСТЬ 2. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ ПОО

6. ПОЛИТИКА И РЕАЛИЗАЦИЯ

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

Законодательство и стратегия в сфере НПР

Кодекс Республики Беларусь об образовании от 13.01.2011 № 243-3 определяет требования, предъявляемые к педагогическим работникам, их права и обязанности, ограничения для занятия педагогической деятельностью.

Постановление Министерства труда и социальной защиты от 28.04.2001 № 53 «Об утверждении квалификационного справочника должностей служащих» описывает должностные обязанности, квалификационные требования к педагогическим работникам учреждений ПОО.

Положение о непрерывном профессиональном образовании руководящих работников и специалистов устанавливает:

- сроки получения дополнительного образования взрослых;
- периодичность повышения квалификации педагогических работников ПОО один раз в пять лет (продолжительность обучения должна быть не менее 72 часов);
- требования к педагогическим работникам, осуществляющим непрерывное профессиональное обучение рабочих (служащих)³.

Перспективные задачи кадровой политики системы профессионального образования в Республике Беларусь отражены в «Концептуальных подходах к развитию системы образования Республики Беларусь до 2020 года и на перспективу до 2030»⁴. В качестве основных задач обозначены внедрение инновационных технологий, дистанционного обучения, переход на модульные образовательные программы при подготовке педагогических работников, внедрение форм обучения в режиме онлайн.

Приоритетные направления совершенствования системы педагогического (инженерно-педагогического) образования в современных социально-экономических условиях, а также возможности повышения ее социальной эффективности обозначены в Концепции развития педагогического образования на 2015–2020 годы, утвержденной Приказом Министра образования Республики Беларусь от 25.02.2015 № 156.

³ Утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.07.2011 № 954 «Об отдельных вопросах дополнительного образования взрослых».

⁴ Утверждены Приказом Министра образования Республики Беларусь от 29.11.2017 № 742.

Реализация политики

Механизмом реализации принятой стратегии являются государственные и отраслевые программы.

Государственная программа «Образование и молодежная политика» на 2016–2020 годы, утвержденная постановлением Совета Министров от 28.03.2016 № 250, определяет источники финансирования, ключевые показатели подготовки, повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров учреждений профессионального образования, механизмы повышения профессиональной компетентности преподавателей и мастеров производственного обучения на основе стандартов WorldSkills International, стажировок за рубежом.

Отраслевая программа Министерства образования Республики Беларусь «Кадры 2018–2025», утвержденная Приказом Министра образования Республики Беларусь от 29.11.2017 № 754, определяет основные мероприятия по совершенствованию кадрового обеспечения системы образования, в том числе профессионального:

- создание секторальной рамки квалификаций, секторального совета квалификаций,
- разработка и внедрение профессионального стандарта педагога профессиональной школы,
- обновление содержания образовательных программ подготовки педагогов ПОО,
- реализация совместных программ обучения педагогов с организациями-заказчиками кадров,
- стажировка педагогических работников за рубежом,
- внедрение современных образовательных технологий.

Конкретные цели и задачи развития указаны в документах, перечисленных выше. Программы развития («Образование и молодежная политика», «Кадры» и т. д.) разрабатываются, как правило, на 5 лет. При этом анализируется достижение предыдущих целей и результаты реализации предыдущих программ и концепций.

Ежегодно Министерство образования анализирует выполнение контрольных показателей программы. Достижения и необходимость корректировки деятельности анализируются. Поскольку эти результаты являются промежуточными, они еще не являются общедоступными. Результаты всей программы будут опубликованы.

Заключение

В Беларуси действует нормативная база для профессионального развития педагогов. Существуют стратегии и программы, направленные на повышение качества и актуальности профессионального развития.

Условия, достижения и проблемные области в НПР преподавателей и руководителей периодически систематически анализируются и оцениваются на национальном уровне с учетом меняющихся требований к педагогической деятельности, предъявляемых рынком труда, обществом, педагогических и технологических достижений, успешного опыта и реальной потребности отдельных категорий работников.

Результаты этого анализа являются основой для разработки нормативных документов и программ, которые включают улучшение условий и создание новых возможностей и стимулов для профессионального роста.

Основной задачей НПР является улучшение взаимодействия учреждений профессионального образования и предприятий, для которых готовят квалифицированные кадры.

7. ОРГАНИЗАЦИИ И ИНСТИТУТЫ, ОКАЗЫВАЮЩИЕ ПОДДЕРЖКУ НЕПРЕРЫВНОМУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ ПЕДАГОГОВ И МАСТЕРОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ

В Республике Беларусь сложилась целостная система обеспечения непрерывного педагогического образования, включающая национальный, региональный и локальный уровни.

Министерство образования республики беларусь

Министерство образования Республики Беларусь определяет политику и стратегию кадрового развития образования, в том числе и непрерывного педагогического образования:

- разработка нормативных правовых актов, регулирующих систему подготовки и профессионального развития педагогических кадров в системе профессионального образования;
- разработка и утверждение в установленном порядке Государственных и отраслевых программ, в том числе и по вопросам кадрового обеспечения учреждений профессионально-технического и среднего специального образования (Государственная программа «Образование и молодежная политика», отраслевая программа «Кадры 2018–2025 гг.», Концепция цифровой трансформации образования и др.);
- координация разработки профессиональных стандартов педагогов учреждений образования;
- утверждение образовательных стандартов, типовых учебных планов подготовки и переподготовки руководящих и педагогических кадров учреждений профессионально-технического и среднего специального образования, а также образовательных стандартов для подготовки преподавателей;
- утверждение контрольных цифр приема по специальностям среднего специального (подготовка мастеров производственного обучения), высшего (подготовка инженеров-педагогов) и дополнительного образования взрослых (переподготовка мастеров производственного обучения, преподавателей и руководителей, повышение квалификации всех педагогических работников);
- лицензирование образовательной деятельности;
- определение политики и требований к аттестации педагогических кадров;
- мониторинг и контроль обеспечения качества образовательного процесса.

При Министерстве образования Республики Беларусь функционирует Департамент контроля качества образования. Он ответственен за мониторинг и контроль качества подготовки мастеров производственного обучения и преподавателей в учреждениях среднего специального, высшего и дополнительного образования взрослых. При лицензировании и аккредитации любых специальностей одним из основных критериев является кадровое обеспечение образовательных программ. Департамент анализирует соответствие руководящих и педагогических работников требованиям квалификационных характеристик и иным законодательным актам.

Областные управления образованием (и комитет по образованию г. минска)

Областные управления координируют деятельность отделов образования, спорта и туризма районных и городских исполкомов, во взаимодействии с ними решает вопросы образования регионального характера. В числе основных задач управления: реализация государственной политики в сфере образования (включая профессиональное образование), осуществление государственной кадровой политики в сфере образования, выявление, обобщение, внедрение передового педагогического опыта, новых технологий обучения и воспитания, организация научно-методической экспертизы проектов по совершенствованию образовательного процесса.

Региональные органы образования (и Комитет по образованию г. Минска) управляют реализацией государственных программ учреждениями образования. Они ответственны за заработную плату педагогов, анализируют данные об участии в программах НПР преподавателей общего профиля. Также контролируют работу региональных методологических центров.

Учреждение образования «республиканский институт профессионального образования» (РИПО)

РИПО – это многофункциональное учреждение образования, обеспечивающее стратегическое, научное, научно-методическое и кадровое обеспечение системы профессионального образования в Республике Беларусь.

В области непрерывного педагогического образования РИПО осуществляет:

- анализ состояния, основных тенденций и проблем развития и прогнозирование развития систем профессионально-технического, среднего специального образования, дополнительного образования взрослых;
- выполнение фундаментальных и прикладных научных исследований, в том числе в области непрерывного развития педагогических кадров;
- разработку проектов профессиональных стандартов педагога профессиональной школы, руководителя учреждения профессионального образования;
- разработку предложений в проекты нормативных правовых актов, регулирующих функционирование систем профессионально-технического образования, среднего специального образования, дополнительного образования взрослых;
- разработку и обновление образовательных стандартов среднего специального образования по подготовке мастеров производственного обучения, переподготовке мастеров производственного обучения и преподавателей;
- разработку и реализацию учебных программ повышения квалификации руководящих и педагогических работников учреждений профессионально-технических и средних специальных учреждений образования;
- научно-методическое обеспечение аттестации педагогических кадров системы профессионального образования, организация и прием квалификационного экзамена при аттестации педагогических кадров;
- ведение и анализ электронных баз данных «Кадры профессионального образования», «Резерв руководящих кадров».

В соответствии с законодательством Республики Беларусь функция НПР педагогов ПОО всех категорий возложена на РИПО. Преподаватели специальных дисциплин и мастера производственного обучения могут улучшить свои педагогические и цифровые навыки, главным образом, посредством программ НПР, предлагаемых РИПО. РИПО также проводит переподготовку педагогических кадров учреждений ПОО и средних специальных учебных заведений, не имеющих педагогического образования. В реализации образовательных программ повышения квалификации и переподготовки РИПО сотрудничает с ведущими колледжами республики, ресурсными центрами и предприятиями. В РИПО работает около 250 сотрудников, из которых 172 являются экспертами.

Государственное учреждение образования «республиканский институт высшей школы»

Обеспечивает научно-методическое обеспечение процесса проектирования образовательных стандартов и учебно-программной документации образовательных программ высшего образования по подготовке преподавателей для учреждений профессионального образования.

Главный информационно-аналитический центр министерства образования республики беларусь

Осуществляют

- определение стратегий развития и внедрения средств информационных технологий и телекоммуникаций в системе образования Беларуси;
- разработку и издание статистических сборников, в том числе содержащих информацию о кадровом состоянии системы профессионального образования;
- разработку и издание учебных и методических материалов, создание программных продуктов, ориентированных на использование информационных ресурсов и телекоммуникаций в образовательном процессе и научных исследованиях.

Областные учебно-методические центры профессионального образования (в том числе находящиеся в структуре институтов развития образования)

Областные учебно-методические центры профессионального образования ответственны:

- за анализ состояния научно-методического обеспечения профессионального образования на областном (и г. Минска) уровне, основных тенденций и проблем развития системы ПТО и ССО в регионе;
- оказание методической помощи учреждениям профессионального образования региона (в том числе педагогическим работникам) в области научно-методического обеспечения образовательного процесса;
- участие в реализации (совместно с РИПО) образовательных программ повышения квалификации, стажировки педагогических работников учреждений ПТО и ССО;
- анализ и определение потребности в повышении квалификации и переподготовке педагогов учреждений ПТО и ССО области (г. Минска);
- выявление, изучение, обобщение и распространение позитивного педагогического опыта, осуществление мер по развитию педагогического творчества.

Областные методические центры тесно сотрудничают с РИПО. Ежегодно РИПО проводит около 20 % образовательных программ повышения квалификации в регионах. Областные методические центры участвуют в проведении этих программ, предоставляя педагогическую экспертизу и знание местных потребностей в обучении. Областные методические центры различаются по размеру, но в большинстве из них работают 10–20 человек. Ведущие специалисты Областных методических центров активно участвуют в реализации содержания этих программ и рассматривают региональные аспекты развития профессионального образования.

Учреждения среднего специального, высшего образования, дополнительного образования взрослых, осуществляющие подготовку педагогических работников учреждений профессионального образования

Система непрерывного инженерно-педагогического образования в Республике Беларусь включает:

- среднее специальное инженерно-педагогическое образование;
- высшее инженерно-педагогическое образование;
- послевузовское образование;
- дополнительное образование взрослых.

Среднее специальное инженерно-педагогическое образование

В 11 колледжах предлагаются 3–4-летние программы подготовки мастеров производственного обучения для работы в профессионально-технических и средних специальных учебных заведениях. Выпускники колледжа получают квалификации по отраслям (машиностроение, металлургия, энергетика, транспорт, легкая промышленность, автоматизация, строительство, сельское хозяйство, общественное питание, парикмахерское дело и т. д.) и квалификацию «Мастер производственного обучения».

Выпускники колледжей могут работать мастерами производственного обучения в учреждениях ПТО и ССО. У них также есть возможность получить высшее образование в сокращенные сроки.

Высшее инженерно-педагогическое образование

На уровне высшего педагогического образования внедряется двухступенчатая система подготовки педагогических кадров: специалисты и магистры. Первый этап (4 года обучения) обеспечивает подготовку специалистов, обладающих фундаментальными и специальными знаниями, а также педагогическими и техническими навыками в соответствии с профилями обучения. Они могут работать в учебных заведениях всех уровней. Однако в настоящее время университеты предлагают только программы для обучения преподавателей по наиболее массовым специальностям. В высших учебных заведениях можно получить квалификацию «Инженер-преподаватель» в таких областях как машиностроение, радиоэлектроника, энергетика, деревообработка, строительство, агротехника, информатика, экономика и управление, автомобильный транспорт и др. В настоящее время нет подготовки педагогов в таких областях как связь, лесное хозяйство, полиграфия, химическая промышленность, горное дело, геодезия.

Это означает, что учреждения профессионального образования должны либо принимать на работу специалистов непосредственно из промышленности (в этом случае им будет не хватать педагогической подготовки), либо преподавателя с «родственной» специализацией.

Второй этап высшего образования – магистерская программа (1–2 года) – ориентирован на умения и знания в области научной и инновационной деятельности. В качестве альтернативы есть практикоориентированные управленческие магистратуры, направленные на подготовку директоров учреждений образования.

В высших учебных заведениях также готовят психологов, преподавателей и педагогов для обучения людей с особыми потребностями для профессиональных учебных заведений.

Повышение квалификации преподавателей (инструкторов) по физической культуре осуществляется в Белорусском государственном университете физической культуры; преподаватели общеобразовательных дисциплин могут повышать свою квалификацию в областных институтах развития образования и Академии последипломного образования.

Дополнительное образование взрослых

Непрерывное профессиональное развитие (не для преподавателей) осуществляется в учреждениях дополнительного образования для взрослых.

Предприятия

Некоторые предприятия предлагают стажировки для педагогов.

Учреждения профессионально-технического и среднего специального образования

Учреждения образования несут ответственность за профессиональное развитие преподавательского состава и выдают сертификаты для признания НПР. Информация об этом содержится в главе 10.

Ресурсные центры

Ресурсный центр – структурное подразделение учреждений профессионального образования с дополнительными обязанностями. В 2018 году в Беларуси действовали 43 ресурсных центра. Ресурсные центры в партнерстве с РИПО обеспечивают повышение квалификации мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин.

Белорусский профессиональный союз работников образования и науки

Профсоюз работников образования и науки:

- защищает профессиональные, трудовые, социально-экономические права и законные интересы преподавателей;
- стремится улучшить благосостояние и уровень жизни членов профсоюза;
- обеспечивает защиту права членов профсоюза на работу, получение профессии, повышение квалификации и справедливое и своевременное вознаграждение;
- способствует охране здоровья, созданию здоровых и безопасных условий труда;

- участвует в разработке проектов законодательных актов и отраслевых нормативных документов, регулирующих трудовые и социальные отношения;
- контролирует практическую реализацию приоритетов, признанных законодательством в области образования и науки.

Другие

Международные организации поддерживают профессиональное развитие педагогов посредством консультаций, финансирования и обучения. Например, Европейский фонд образования проводит семинары для представителей учреждений образования, в том числе ПОО и средних специальных. Учреждения ПОО (преподаватели) принимают участие в международных проектах технической помощи и мобильности, таких как ERASMUS +, MOST.

В последнее время повышение квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения осуществляется на основе международных стандартов WorldSkills. Педагоги имеют возможность проходить стажировки на международном уровне.

Заключение

Обязанности, касающиеся первоначальной профессиональной подготовки и дальнейшего профессионального развития педагогов и мастеров производственного обучения, четко распределены. Министерство играет стратегическую роль. Существует 11 специализированных колледжей, занимающихся подготовкой мастеров производственного обучения, и 4 высших учебных заведения, отвечающих за подготовку преподавателей (на уровне специалиста или магистра). Однако первоначальное педагогическое образование не обеспечивает подготовку специалистов для многих отраслей. РИПО является основным поставщиком программ НПР для педагогов 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 некоторых программ НПР. В разработке некоторых программ учитываются стандарты WorldSkills International.

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.

Проблемы и Рекомендации

Проблемы	Рекомендации
Неудовлетворенный спрос со стороны педагогов на стажировки и постоянное повышение квалификации педагогов и мастеров производственного обучения в области инновационных технологий	РИПО и региональные органы власти должны работать в партнерстве с предприятиями для организации большего количества стажировок для педагогов, занимающихся инновационными технологиями, которые соответствуют потребностям педагогов и мастеров производственного обучения. РИПО и региональные органы власти должны получить доступ к дополнительным экспертным знаниям для разработки и предоставления программ НПР, которые отвечают потребностям в обучении, например повышение квалификации тренеров, работающих с промышленностью, высшим образованием
Не существует официально признанных организаций, уполномоченных предоставлять НПР в режиме онлайн	Министерство должно разработать нормативные и законодательные документы, которые устанавливают полномочия и признают обучение в дистанционной форме
Низкий интерес учреждений ПОО к участию в международных проектах и программах	РИПО и региональные органы власти должны повышать осведомленность о возможностях участия в программах (проектах) международной технической помощи среди учреждений профессионального образования
Быстрая смена производственных технологий означает, что педагоги и мастера производственного обучения не совсем компетентны в современных методах работы	Министерство и РИПО должны разработать стимулы для мотивации социальных партнеров к сотрудничеству в области повышения профессиональной компетентности педагогов
Первоначальная профессиональная подготовка не затрагивает профессиональные или педагогические компетенции, относящиеся к некоторым профилям или секторам	Оценить пробелы в обучении и, если это оправдано, разработать гибкие формы для удовлетворения этой потребности, например, начальное обучение частично в учебных заведениях профессионального образования

8. ПЛАНИРОВАНИЕ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА И ФИНАНСИРОВАНИЕ

Определение образовательных потребностей

Для определения образовательных потребностей и установления приоритетов используются два метода:

1. национальные потребности в обучении и приоритеты определяются уровнем национальной образовательной политики и затем трансформируются для реализации в соответствующих программах НПР (сверху вниз);
2. идентифицируются индивидуальные образовательные потребности педагогов, которые затем обеспечиваются через программы НПР (снизу вверх).

Оба метода используются при разработке стратегии на национальном уровне и при практической организации НПР на уровне учреждений образования и провайдеров НПР.

В первом случае разрабатываются государственные программы развития профессионального образования на 5 лет, в которых определяются цели, механизмы их реализации, финансирования, в том числе и развитие кадрового обеспечения профессионального образования. Проблемы, касающиеся количественного и качественного обеспечения кадрами системы профессионального образования на национальном уровне, рассматриваются на коллегии Министерства образования. К началу учебного года во все учреждения образования рассылается «Письмо к началу учебного года», в котором даются рекомендации по развитию педагогического персонала в соответствии с национальными приоритетами.

Так, «Письмо к началу 2018/2019 учебного года» содержит специальный раздел N 5 «Совершенствование профессиональной компетентности работников учреждений образования», в котором излагаются изменения в правилах сертификации работников профессионального образования при присвоении первой и высшей категории.

Конкретные предложения по повышению качества подготовки преподавателей и мастеров производственного обучения разрабатываются РИПО.

Учебно-методические центры, которые есть в каждом регионе страны и г. Минске, в соответствии с национальными приоритетами проводят учебные мероприятия. Кроме того, РИПО предлагает перечень учебных программ, которые разработаны в свете национальных приоритетов в области НПР педагогического персонала.

Каждый год РИПО предлагает свыше 40 различных курсов для директоров и педагогов, тематика и содержание которых постоянно обновляются. Так для 2018/2019 учебного года, принимая во внимание национальные приоритеты и актуальные потребности педагогов, НПР разработано в принципиально новых учебных программах (15 %), и наиболее востребованные курсы были обновлены.

РИПО также ответственен за поддержание национальной базы данных по педагогическим работникам системы профессионального образования, в которой содержится информация об их квалификации, образовании, повышении квалификации и педагогическом стаже.

Анализ образовательных потребностей на уровне учреждения образования связан с периодической внешней и внутренней оценкой как учреждения образования в целом, так и отдельных образовательных программ в процессе аккредитаций. Такая оценка проводится не реже одного раза в 5 лет. Учебные заведения осуществляют также и самооценку, используя для этого методику, разработанную на национальном уровне. На основе результатов внешней оценки разрабатывается план развития педагогического персонала. Спрос на обучение вытекает также из государственного норматива, согласно которому все преподаватели и мастера производственного обучения должны пройти повышение квалификации в количестве не менее 72 часов каждые 5 лет.

Финансирование

Государственный бюджет предусматривает расходы на НПР педагогов. Соответствующие бюджетные средства выделяются тем республиканским и региональным организациям, которые получили лицензию и аккредитованы на реализацию соответствующих образовательных программ. Это, прежде всего, Республиканский институт профессионального образования, Академия последиplomного образования, областные институты развития образования и другие. В результате они оказывают обязательные образовательные услуги учреждениям профессионального образования бесплатно. Учебные заведения оплачивают расходы только за проезд, питание и проживание из собственного бюджета. Частные учреждения образования все расходы, включая обучение, оплачивают из собственных средств.

Заключение

Национальные приоритеты в НПР 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 НПР преподавателей и мастеров производственного обучения (на региональном уровне реализуются учебно-методическими центрами и институтами развития образования, а на национальном уровне – РИПО). Бюджетные средства для повышения квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения выделяются РИПО и региональным центром. 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 отсутствуют механизмы определения эффективности процесса в отношении определения тех потребностей в обучении педагогов на уровне учреждений образования, которые реально возникают и являются крайне необходимыми. Не совсем прозрачны подходы, как РИПО, донорские организации и региональные учебно-методические центры координируют свои предложения и как они формируют новые педагогические и профессиональные компетенции (в дополнение к поддержанию существующих). У преподавателей недостаточный уровень профессиональной компетентности для того, чтобы соответствовать задачам и возможностям новых индустриальных и образовательных технологий, в частности тех, которые ассоциируются с «Индустрией 4.0». Некоторые из этих потребностей могут в будущем быть реализованы в виде стажировок на предприятиях и в организациях, в научных лабораториях и ресурсных центрах как внутри страны, так и за рубежом. Одним из средств удовлетворения подобных

потребностей может стать дистанционное (онлайн) обучение. НПР должно стать более диверсифицированным, чтобы удовлетворять потребности преподавателей, мастеров производственного обучения и учреждений образования.

Проблемы и Рекомендации

Проблемы	Рекомендации
Ускорение развития производственных и образовательных технологий и инертная система НПР в учреждениях профессионального образования	Обеспечить преподавателей и мастеров производственного обучения опытом в области современных технологий и НПР, чтобы они могли использовать цифровые технологии в образовании
Онлайн-обучение обладает потенциалом для повышения разнообразия, увеличения объема и персонализации НПР	Увеличить долю образовательных программ повышения квалификации, реализуемых в дистанционной форме
Предложение НПР не всегда дает актуальную информацию о потребностях в подготовке педагогов	Разработать учебные программы на основе актуальных потребностей

9. ОБЪЕМ, РЕЖИМ И ХАРАКТЕР ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ НПР ПОСТАВЩИКАМИ ДРУГИХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ

Информация от поставщиков

Каталоги программ НПР общедоступны на сайте Республиканского института профессионального образования и других учреждений образования. Республиканский институт профессионального образования предлагает более 30 программ повышения квалификации для преподавателей и мастеров производственного обучения ПОО на 2019 год.

Информация об общем количестве реализованных образовательных программ и количестве участников поступает в Министерство образования, РИПО, областные учебно-методические центры профессионального образования.

Учет данных ведется Главным информационно-аналитическим центром Министерства образования Республики Беларусь. По всей Беларуси в 2018 году 2991 руководящий работник и специалист учреждений образования прошли обучение по программе повышения квалификации (продолжительность 72 часа), 83 мастера производственного обучения прошли обучение по программам переподготовки на основе среднего специального образования (продолжительность 1 год). 555 педагогов прошли обучение по программам переподготовки на базе высшего образования (срок обучения 2 года).

Участие в НПР

Согласно опросу, 67 % преподавателей и мастеров производственного обучения участвовали в различных видах НПР за последние 12 месяцев. 70 % преподавателей и мастеров производственного обучения сообщили, что они участвовали в конференции или семинаре, а 59 % указали, что они участвовали в НПР, относящемся к их профессиональной специализации. 53 % смогли наблюдать за преподаванием в других учреждениях образования. Тем не менее, только 16 % приняли участие в изучении опыта предприятий, обучении на их базе, что указывает на то, что в Беларуси относительно мало возможностей для профессионального развития педагогов в производственной сфере.

Почти половина (48 %) преподавателей и мастеров производственного обучения уже используют онлайн- и цифровое обучение. В настоящее время белорусские провайдеры НПР предоставляют относительно мало онлайн-услуг, поэтому педагоги должны иметь доступ к другим услугам.

Только 17 % преподавателей и мастеров производственного обучения участвуют в НПР, ведущем к получению формальной квалификации как, например, квалификация заочной постдипломной подготовки

ТАБЛИЦА 3. ДОЛЯ РЕСПОНДЕНТОВ, УЧАСТВОВАВШИХ В РАЗЛИЧНЫХ ПРОГРАММАХ ННР ЗА ПОСЛЕДНИЕ 12 МЕСЯЦЕВ

	%	N
Повышение квалификации вне своего учреждения образования	49	1 464
Повышение квалификации в своем учреждении образования	49	1 424
Повышение квалификации в и вне своего учреждения образования	67	1 478
Профессиональное развитие	59	1 347
Конференции и семинары по вопросам образования	70	1 435
Ознакомительные визиты в другие учреждения образования	53	1 407
Ознакомительные визиты или повышение квалификации на предприятиях	16	1 379
Обучение в режиме онлайн или видеоуроков	48	1 411
Обучение, ведущее к получению формальной квалификации	17	1 361
Всего	89	1 217

Затраты времени на ННР

Педагоги, участвовавшие в течение последних 12 месяцев в повышении квалификации (как на базе своего учреждения образования, так и вне его), затратили на это в среднем по 59 часов. Среди педагогов, участвовавших в ННР, 64 % посетили не менее 30 часов. Только 59 % респондентов приняли участие в ННР в сфере их профессиональной специализации, 50 % посетили, по крайней мере, 30 часов. Также большинство педагогов принимали участие в конференциях или посещали другие учреждения образования, они делали это в среднем около 16 часов.

ТАБЛИЦА 4. ЧАСЫ, ЗАТРАЧЕННЫЕ НА РАЗЛИЧНЫЕ ВИДЫ ННР ЗА ПОСЛЕДНИЕ 12 МЕСЯЦЕВ

	Среднее кол-во часов	% респондентов, посетивших 30 часов и более	N
Повышение квалификации в своем учреждении образования и вне его	59	64	901
Профессиональное развитие	75	50	791
Конференции и семинары по вопросам образования	16	12	1,003
Ознакомительные визиты в другие учреждения образования	17	12	751
Ознакомительные визиты или повышение квалификации на предприятиях	28	33	215
Обучение в режиме онлайн или видеоуроков	35	28	683
Обучение, ведущее к получению формальной квалификации	89	59	235

Примечание. Данные приведены в отношении тех, кто участвовал в соответствующем обучении.

Участие в НПР в зависимости от возраста и опыта преподавания

Доля педагогов ПОО, принимавших участие в профессиональном развитии в течение последних 12 месяцев, примерно одинакова в различных возрастных группах и среди педагогов с различным опытом педагогической деятельности.

Только 60 % преподавателей и мастеров производственного обучения в возрасте до 29 лет участвуют в НПР, в то время как в возрастной группе 50–59 лет участвующих в НПР 69 %. Среди педагогов со стажем менее 5 лет доля принимавших участие в повышении квалификации составляет 63 %, а среди педагогов со стажем от 16 до 25 лет – 70 %.

Количество часов участия заметно различается. Доля тех, кто затратил в течение года 60 часов и более, самая низкая в возрастной группе от 60 лет и старше – 30 %, а самая высокая в возрастной группе до 29 лет – 44 %.

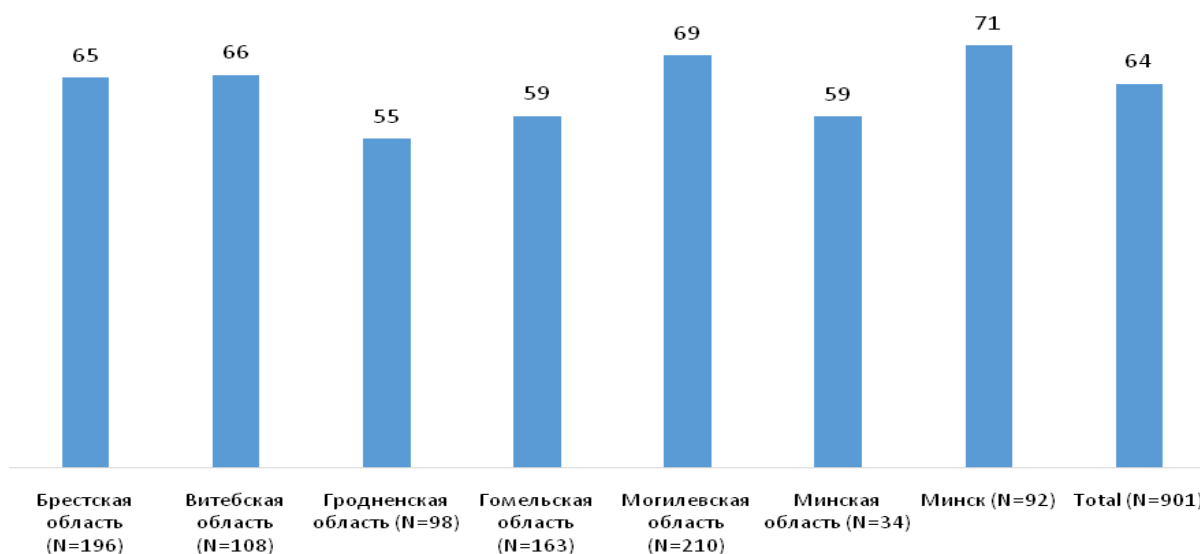
Участие в мероприятиях НПР в зависимости от размера организации

Наиболее активно участвуют в мероприятиях НПР те, кто работают в учреждениях образования с количеством работников от 21 до 40 (69 %) и от 41 до 60 (75 %). В небольших (до 29 педагогов) и больших (более 60 педагогов) учреждениях образования доля тех, кто принимал участие в повышении квалификации, ниже (63 и 68 % соответственно).

Участие в мероприятиях НПР в зависимости от региона

Исследование показывает, что участие в мероприятиях НПР варьируется в зависимости от региона. Участие в профессиональном развитии не менее 30 часов (как внутри, так и за пределами учебного заведения) в течение последних 12 месяцев варьировалось от 55 % (Гродненская область) до 71 % (Минск).

УЧАСТИЕ ПЕДАГОГОВ В ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ (В СВОЕМ УЧРЕЖДЕНИИ ОБРАЗОВАНИЯ И ВНЕ ЕГО) В ЗАВИСИМОСТИ ОТ РЕГИОНА (НЕ МЕНЕЕ 30 ЧАСОВ) (%)



Примечание. Данные приведены в отношении тех, кто участвовал в соответствующем обучении.

Личные финансовые затраты на НПР

80 % респондентов сообщили, что не тратили свои личные средства на участие в мероприятиях НПР. 15 % респондентов оплатили из личных средств часть стоимости участия в мероприятиях НПР, полные расходы понесли 5 % респондентов.

Характер НПР

За последние 12 месяцев преподаватели и мастера производственного обучения участвовали в совместных формах профессионального развития: 29 % – в наблюдении со стороны коллег или наставничестве; 38 % регулярно общались с сетью других педагогов. Это говорит о том, что формальные семинары по-прежнему являются преобладающей формой НПР. Тем не менее, 69 % преподавателей и мастеров производственного обучения утверждают, что участвовали в совместных или индивидуальных исследованиях.

В таблице 2 приведены наиболее часто встречающиеся темы для НПР (для тех, кто участвовал в НПР). Наиболее частыми были методы анализа и оценки учащихся, навыки ИКТ в обучении, подходы к индивидуальному обучению, новые технологии на рабочем месте, педагогические компетенции в преподаваемой предметной области, включая обратную связь с учащимися.

ТАБЛИЦА 5. ДОЛЯ РЕСПОНДЕНТОВ, ПРИНЯВШИХ УЧАСТИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ ПО СЛЕДУЮЩИМ ТЕМАМ В ПОСЛЕДНИЕ 12 МЕСЯЦЕВ (%)

	%	N
Знание и понимание в моей предметной области	77	1,425
Педагогическая компетентность в преподавании моей предметной области (областей), включая поддержку обратной связи с учащимися	83	1,388
Знание учебной программы	81	1,407
Методы анализа и оценки обучающихся	86	1,381
Навыки обучения в сфере ИКТ (информационные и коммуникационные технологии)	85	1,387
Поведение учащихся и организация классной работы	82	1,364
Подходы к индивидуальному обучению	85	1,378
Обучение учащихся с особыми потребностями	66	1,342
Обучение в многокультурной или многоязычной обстановке	52	1,334
Обучение междисциплинарным навыкам	73	1,347
Подходы к развитию межкультурных компетенций для будущей работы	62	1,336
Новые технологии на рабочем месте	83	1,383
Руководство и консультирование по вопросам карьеры учащихся	71	1,344
Совершенствование моих профессиональных знаний и навыков в связи с текущей практикой на рабочем месте	80	1,356
Устранение проблем учащихся, которым грозит преждевременный уход и исключение	78	1,358

Небольшой процент респондентов приняли участие в мероприятиях по повышению квалификации по следующим темам: обучение в многокультурной или многоязычной среде, подходы к развитию межпрофессиональных компетенций для будущей работы и обучение студентов с особыми потребностями

НПР руководителей

Результаты опроса директоров показывают высокий уровень участия в мероприятиях НПР. За последние 12 месяцев 94 % директоров принимали активное участие в курсах, конференциях или наблюдательных визитах. Более того, большинство респондентов (75 %) тратили более 30 часов в год на участие в таких мероприятиях по НПР.

Каждый второй директор, принявший участие в опросе, сообщил, что проводил более 30 часов в году, участвуя в работе профессиональной сети, наставничестве или в исследовательской деятельности. В общей сложности 74 % респондентов были вовлечены в эти мероприятия.

83 % респондентов отметили, что они принимали участие в других мероприятиях, направленных на их профессиональное развитие.

Заключение

В целом, за последние 12 месяцев в мероприятиях НПР участвовали 67 % преподавателей и мастеров производственного обучения – это ниже среднего показателя по ОЭСР (85 %). Только 64 % участников НПР получили 30 или более часов. Более того, 59 % преподавателей и мастеров производственного обучения сообщили об участии в мероприятиях НПР, связанных с их профессиональной специализацией. Участие в мероприятиях НПР или обучение на базе работодателей было только у 16 %. С другой стороны, 48 % 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, 75 % получили не менее 30 часов НПР.

Проблемы и Рекомендации

Проблемы	Рекомендации
Предприятия относительно слабо вовлечены в разработку или предоставление НПР, а преподаватели и мастера производственного обучения редко обновляют навыки и знания по своей профессиональной специализации	Предприятия должны быть вовлечены в разработку и предоставление НПР, например, путем предоставления большего количества стажировок для педагогов.
Около трети преподавателей и мастеров производственного обучения участвовали в программах НПР за последние 12 месяцев	Все преподаватели и мастера производственного обучения должны иметь возможность участвовать в необходимом мероприятии НПР каждый год

10. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ В УЧРЕЖДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Ответственность учреждений образования

Каждое учреждение образования разрабатывает стратегический и оперативный планы развития (на 3–5 лет). Каждый план содержит разделы, отражающие организацию профессионального развития педагогов в коллективной и индивидуальной формах. Потребности в развитии педагогических кадров определяются с учетом:

- SWOT-анализа внешней и внутренней среды;
- развития учреждения образования;
- новых специальностей или профилей;
- внедрения новых педагогических компетенций;
- внедрения современных образовательных технологий и средств обучения.

План устанавливает сроки и определяет ресурсы и людей, ответственных за исполнение. Руководители и заместители директоров учебных заведений несут ответственность за планирование и организацию НПР работников. Один из заместителей директора обычно отвечает за координацию НПР. В некоторых ведущих учебных заведениях (занимающихся экспериментальной или инновационной деятельностью) имеются специальные должности заместителя директора по учебно-методической работе или методиста.

План обучения должен выполняться посредством сочетания внешнего и внутреннего обучения. Внешнее обучение включает в себя курсы и повышение квалификации, стажировки, экскурсии, семинары. Внутреннее обучение включает в себя наставничество, посещение уроков коллег, демонстрационные уроки и практические занятия, проводимые в учреждении образования.

Внешние программы обычно предоставляются бесплатно, однако ожидается, что учреждение образования оплатит проезд и проживание. Внутреннее обучение должно финансироваться из собственного бюджета учреждения образования. На практике оказывается, что ограничения все-таки существуют. Только 49 % педагогов сообщили, что они участвовали в программах НПР в учреждении образования в течение последних 12 месяцев (тот же процент, который участвовал в программах НПР вне учреждений образования).

Вводные программы

Индукция – это форма обучения, проводимого учреждениями образования для подготовки нового персонала для работы в данной организации. 68 % педагогов и мастеров производственного обучения начали свою профессиональную деятельность с какой-то вводной программы. Однако 52 % респондентов имели неформальные, а 54 % – чисто административные инструкции. По словам директоров учреждений образования, в 67 % учебных заведений вводные программы предлагаются всем новым педагогам, а в 33 % – только педагогам, не знакомым с преподаванием.

Индукция для новых педагогов может включать в себя наставничество опытных педагогов (96 % случаев), курсы или семинары (81 %), запланированные встречи с директорами и / или

коллегами-преподавателями (87 %), включенные в реализацию вводных программ. Кроме того, в некоторых случаях существует система экспертной оценки (43 %), сетевых / виртуальных сообществ (28 %), сотрудничества с другими учреждениями образования (58 %), командного обучения (вместе с более опытными преподавателями) (87 %), система дневников / журналов, портфелей и т. д. для облегчения обучения и размышлений.

Наставничество

В 84 % учреждений образования существует система наставничества, к которой имеют доступ все педагоги. Наставничество признано частью стандартов управления качеством учреждения образования. В 84 % учреждений образования основные предметные области наставника такие же, как и у педагога. Наставники могут получать компенсацию, в зависимости от их воздействия, из фонда финансового стимулирования.

25 % преподавателей и мастеров производственного обучения в настоящее время проходят наставничество, в то время как 31 % говорят, что они выступали в качестве наставника не менее 1 месяца. Только 25 % говорят, что они прошли подготовку, чтобы действовать в качестве наставника.

Сотрудничество

Опрос свидетельствует о том, что большинство преподавателей и мастеров производственного обучения сотрудничают профессионально. 73 % сообщили о запланированных дискуссиях об обучении со своими коллегами за последний месяц, а 76 % – о неформальных дискуссиях об обучении. Запланированные дискуссии с руководителями или консультантами встречались реже – 39 % педагогов сообщили, что они были.

Обратная связь для педагогов в учреждениях образования

Отзывы о результатах наблюдений за педагогами не очень часты в Беларуси, хотя большинство педагогов отмечают, что они когда-то их получали. 38 % педагогов и мастеров производственного обучения получили отзывы от своих директоров, 40 % – от других преподавателей, но только 8 % – от людей за пределами своего учреждения образования. Обратная связь для педагогов после оценки учащихся находится практически на одном уровне.

Ежегодное исследование уровня удовлетворенности работников профессиональным развитием проводится с целью выявления потребностей отдельных педагогов. Существует также опрос по оказанию методической помощи. Специалисты по системе менеджмента качества и заместитель директора учебно-методической работы анализируют результаты опроса.

Заключение

В большинстве учреждений образования организована целенаправленная работа по профессиональному развитию педагогов. Как правило, за профессиональное развитие педагогов отвечает заместитель директора, и используются различные формы НПР. НПР педагогов, организованное в учреждении образования, так же важно в количественном отношении, как и НПР преподавателей за пределами учреждения образования. К сожалению, недостаточно информации о реальной практике, качестве и эффективности данного вида НПР. Учреждения образования испытывают большие трудности в самостоятельном осуществлении

НПР для удовлетворения некоторых потребностей в обучении, например, в отношении новых производственных и педагогических технологий.

Наставничество происходит в большинстве учреждений образования. Наставники могут получить дополнительную плату за свою работу. Однако наставничество скорее всего ограничено только новыми педагогами, и только 25 % наставников прошли специальное обучение. Индукция для новых педагогов общепринята, но не универсальна. Формальное введение не характерно для опытных педагогов, которые меняют учреждения образования.

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. Это означает, что, возможно, половина преподавателей и мастеров производственного обучения не получают возможности улучшить свое преподавание с учетом обратной связи; без обратной связи трудно предложить более индивидуализированные формы НПР.

Проблемы и Рекомендации

Проблемы	Рекомендации
Практика предоставления экспертной обратной связи с педагогами в результате наблюдений или оценки со стороны учащихся скорее всего недостаточно развита	Учреждения образования могут поощряться и поддерживаться для обеспечения обратной связи с преподавателями и мастерами производственного обучения. Это может стать одной из форм обучения и руководства
Большая часть программ непрерывного профессионального образования реализуется в учреждениях образования, но неясно, как обеспечивается качество и насколько они адаптированы к потребностям	Поддержка учреждений образования в обеспечении качества и оценке программ НПР, которую они предоставляют
Программы НПР не всегда соответствуют потребностям профессионального развития педагогов	Укрепление связи между педагогами, руководителями и методистами в учреждениях образования, работающих для удовлетворения индивидуальных потребностей в обучении, например, путем разработки индивидуальных планов обучения

11. ЗНАЧЕНИЕ И ВЛИЯНИЕ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Определение программ обучения для педагогов

Министерство образования Республики Беларусь утверждает квоты и бюджет для программ НПР, предоставляемых РИПО, в то время как региональные управления образования устанавливают бюджет для областных учебных заведений. Квоты приема и каталог специальных программ публикуются в учреждениях в начале года. Педагог подает заявление на НПР при поддержке директора своего учреждения образования. В соответствии с законодательством педагог должен повышать свою квалификацию не реже одного раза в 5 лет. Выбор программы зависит от предпочтений педагога, потребностей учреждения образования и того, что находится в каталоге. Ключевая роль в выборе направлений повышения квалификации отводится учреждениям образования. Кроме того, преподаватель также может запросить стажировку, если его поддерживает его директор. Учреждения образования выбирают стажировки на предприятиях, чтобы их педагоги могли освоить инновационные отраслевые технологии. Как правило, основные предприятия и партнеры учреждений образования предоставляют место для прохождения практики.

Актуальность предложений по НПР

Только около 1 % педагогов и мастеров производственного обучения сообщают, что для них не существует соответствующего НПР, что говорит о том, что большинство из них считают, что предложение актуально. Респондентам, которые не прошли обучение по вышеуказанным темам, было предложено оценить их потребность в конкретных видах обучения. Около двух третей не принявших участие в НПР сообщили об умеренной или высокой потребности в НПР, связанной с предлагаемым списком тем (см. таблицу 6), что указывает на разрыв между потребностями в обучении и местами для обучения. Знание учебной программы, поведения учащихся и управления классом, оценки и отсева были темами, особенно востребованными более чем 70 % неучаствующих в обучении.

ТАБЛИЦА 6. РЕСПОНДЕНТЫ, КОТОРЫЕ НЕ УЧАСТВОВАЛИ В КОНКРЕТНЫХ ТРЕНИНГАХ, ПО УРОВНЮ ПОТРЕБНОСТИ В ТАКИХ ТРЕНИНГАХ (%)

	Нет потребности/ Низкая потребность	Средняя/высокая потребность	N
Знание и понимание в моей предметной области	68	32	313
Педагогические компетенции в преподавании предметной области (областей), включая обратную связь с учащимися	69	31	229
Знание учебной программы	84	16	255
Оценка учащимися и практика оценки	74	26	185
ИКТ (информационные и коммуникационные технологии) навыки для обучения	46	54	200
Поведение учащихся и управление в группе	77	23	236
Подходы к индивидуальному обучению	64	36	205
Обучение учащихся с особыми потребностями	68	32	449
Обучение в многокультурной или многоязычной среде	68	32	623
Обучение междисциплинарным навыкам	64	36	344
Подходы к развитию профессиональных навыков для будущей работы	65	35	498
Новые технологии на рабочем месте	42	58	215
Профориентация и консультирование учащихся	68	32	381
Обновление моих профессиональных знаний и навыков в связи с текущей практикой на рабочем месте	69	31	265
Решение проблем учащихся, подвергающихся риску досрочного отъезда и отсева учащихся	77	23	288

Влияние тем для НПР

Респондентам было предложено оценить влияние конкретных тем НПР на их деятельность. Преподаватели и мастера производственного обучения относительно высоко оценили влияние повышения квалификации, связанное со знанием учебной программы, оценкой и оценкой учеников, а также с обновлением профессиональных знаний и навыков в связи с текущей практикой на рабочем месте; преподаванием предметной области (областей), включая обратную связь с учащимися, навыки ИКТ в преподавании и подходы к индивидуальному обучению. Темами НПР, которые оказали меньшее влияние, были подходы к развитию межпрофессиональных компетенций для будущей работы, обучение в многокультурной или многоязычной среде, а также профориентация и консультирование студентов.

ТАБЛИЦА 7. ВЛИЯНИЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ НА ПРЕПОДАВАНИЕ (%)

	Нет / влияние ограничено	Умеренное / сильное влияние	Не знаю	N
Знание и понимание в моей предметной области	17	75	8	1,101
Педагогические компетенции в преподавании предметной области (областей), включая обратную связь с учащимися	17	76	8	1,154
Знание учебной программы	15	80	6	1,143
Оценка учащимися и практика оценки	17	78	5	1,188
ИКТ (информационные и коммуникационные технологии) навыки для обучения	17	76	7	1,179
Поведение учащихся и управление в группе	21	72	7	1,119
Подходы к индивидуальному обучению	19	76	5	1,167
Обучение учащихся с особыми потребностями	23	62	15	879
Обучение в многокультурной или многоязычной среде	25	50	25	691
Обучение междисциплинарным навыкам	21	67	12	984
Подходы к развитию профессиональных навыков для будущей работы	28	55	17	822
Новые технологии на рабочем месте	18	75	6	1,154
Профориентация и консультирование учащихся	24	66	11	948
Обновление моих профессиональных знаний и навыков в связи с текущей практикой на рабочем месте	16	77	7	1,082
Решение проблем учащихся, подвергающихся риску досрочного отъезда и отсева учащихся	21	70	9	1,057

Примечание. Значения относятся только к тем, кто участвовал в определенных тренингах.

В каждом учреждении образования методист обязан проанализировать, каким образом НПР может способствовать реализации плана развития организации (от 1 до 5 лет). После завершения обучения устанавливается обратная связь для оценки степени удовлетворенности.

Профессиональные стандарты

Основные профессиональные функции педагогических работников учреждений профессионального образования Республики Беларусь, требования к их знаниям и умениям, а также квалификационные требования определены в постановлении Министерства труда и социальной защиты от 28.04.2001 № 53 «Об утверждении квалификационного справочника должностей служащих».

Квалификационная характеристика лежит в основе разработки образовательных стандартов для начального педагогического образования и переподготовки, а также разработке программ НПР.

В настоящее время в Беларуси разрабатывается профессиональный стандарт педагога ПОО, и его утверждение запланировано на 2020 год. Утверждение и внедрение профессиональных

стандартов для педагогов ПОО будет способствовать обновлению содержания образовательных стандартов подготовки и переподготовки педагогов ПОО, совершенствованию программ повышения квалификации, обновлению требований, касающихся квалификации преподавателей.

Заключение

В целом, около 80 % преподавателей и мастеров производственного обучения считают, что предложение НПР является актуальным. 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. Возможное объяснение состоит в том, что эти педагоги обучались по не подходящим для них программам НПР.

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

Механизмы и инструменты для управления качеством НПР требуют дальнейшего совершенствования.

Проблемы и Рекомендации

Проблемы	Рекомендации
По некоторым видам НПР около 20 % участников сообщили, что оно не оказало или оказало незначительное влияние на их обучение	Определить программы обучения на диагностической основе
Неудовлетворенная потребность в НПР для подготовки преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения новым технологиям производства	Разработать и поставить программы НПР для удовлетворения этих потребностей в ресурсных центрах ПОО. Организовать дополнительные стажировки для педагогов и мастеров производственного обучения. Внести изменения в законодательство с целью разрешения РИПО, ресурсным центрам и другим органам выполнять эту работу
Неудовлетворенная потребность в НПР для решения проблемы использования ИКТ	Разработать модульные многоуровневые программы повышения квалификации для обучения специалистов в области ИКТ с учетом потребностей
Быстро меняются производственные технологии, поэтому навыки преподавателей и мастеров производственного обучения необходимо обновлять	Стимулировать социальных партнеров к сотрудничеству для повышения профессиональной компетентности преподавательского состава

12. ПРИЗНАНИЕ И МОТИВАЦИЯ

Учет результатов НПР

Виды записей о прохождении НПР определены постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 27.07.2011 № 194 «О документах об образовании, приложениях к ним, золотой, серебряной медалях и документах об обучении». Например, освоение образовательной программы переподготовки подтверждается дипломом о переподготовке, освоение образовательной программы повышения квалификации – свидетельством о повышении квалификации; педагоги, освоившие образовательную программу стажировки, получают свидетельство о стажировке руководящих работников и специалистов, прохождение обучающих курсов подтверждается справкой об обучении.

Согласно Кодексу об образовании образовательные программы переподготовки являются программами дополнительного образования взрослых. Высшее или среднее специальное образование необходимо для зачисления на образовательные программы переподготовки руководящих работников и специалистов.

Продолжительность образовательных программ переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих высшее образование, составляет не менее 1 000 учебных часов (обычно они длятся около 2 лет). Продолжительность образовательных программ переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих среднее специальное образование, составляет не менее 600 учебных часов (обычно они длятся менее 1 года).

Реализация этих программ относится к деятельности, требующей лицензирования. Эти программы реализуются учреждениями дополнительного образования взрослых, которые имеют специальное разрешение (лицензию) на реализацию конкретной образовательной программы.

На национальном уровне НПР педагогов является одним из критериев оценки качества деятельности учреждений ПОО. Документы, подтверждающие участие педагогов учреждения образования в НПР, необходимы для успешного прохождения данным учреждением образования аккредитации, лицензирования. НПР также позволяет войти в педагогическую профессию тем, кто не имеет базовой педагогической квалификации.

Документы, подтверждающие участие педагогов в НПР, необходимы для допуска педагогов к аттестации на присвоение квалификационных категорий.

Минимальные требования

Должностные обязанности и квалификационные требования к педагогическим работникам учреждений ПОО установлены постановлением Министерства труда и социальной защиты от 28.04.2001 № 53 «Об утверждении квалификационного справочника должностей служащих».

Для преподавателя обязательным является высшее образование, соответствующее педагогической деятельности, или высшее образование, соответствующее преподаваемому учебному предмету (учебной дисциплине), и переподготовка по профилям «Педагогика», «Педагогика. Профессиональное образование».

Для мастера производственного обучение обязательным является высшее (или среднее специальное) образование, соответствующее педагогической деятельности, либо высшее (или среднее специальное) образование, соответствующее специальностям, по которым осуществляется обучение в учреждении образования, и переподготовка по специальности «Профессиональное обучение».

Кроме того, постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15.07.2011 № 954 «Об отдельных вопросах дополнительного образования взрослых» обязывает руководителей профшкол направлять сотрудников на повышение квалификации по мере необходимости, но не реже одного раза в 5 лет. Продолжительность такой образовательной программы должна быть не менее 36 часов.

Карьерная лестница

Наличие формальной педагогической квалификации, регулярное участие в повышении квалификации – обязательные условия присвоения педагогам квалификационных категорий.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 23.08.2014 № 818 «О некоторых вопросах повышения оплаты труда отдельным категориям работников системы образования» педагогическим работникам установлены надбавки за наличие квалификационных категорий. Также установлены надбавки руководителям профшкол за наличие квалификационных категорий педагогических работников

Барьеры для НПР

94 % педагогов, принявших участие в опросе, отрицают наличие такого барьера, как отсутствие интереса к участию в профессиональном развитии. Другие барьеры, по мнению респондентов, присутствуют примерно в той же степени. Наибольшее количество респондентов (23 % от общего числа) согласны с тем, что отсутствуют стимулы для участия в таких мероприятиях. 16 % респондентов отметили отсутствие поддержки со стороны работодателя (учреждения образования).

Директора профшкол в целом дали более высокую оценку доступности возможностей участвовать в НПР. Подавляющее большинство респондентов отрицают существование таких помех своему участию в НПР, как отсутствие необходимых условий (квалификация, опыт, стаж), отсутствие поддержки со стороны работодателя, недостаток времени из-за семейных обязанностей.

В качестве основного препятствия своего участия в НПР директора профшкол, принявшие участие в исследовании, видят недостаточность соответствующего предложения для профессионального развития. С данным утверждением согласились 17 % опрошенных.

ТАБЛИЦА 8. РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ ПЕДАГОГОВ (%)

	Категорически и не согласен	Не согласен	Согласен	Полностью согласен
У меня нет необходимых требований (например, квалификация, опыт, стаж)	34,54	47,55	14,29	3,62
Профессиональное развитие слишком дорогое / недоступное	19,27	61,25	17,17	2,31
Отсутствие поддержки со стороны моего работодателя (учреждения образования)	26,28	57,77	12,65	3,30
Профессиональное развитие противоречит моему графику работы	18,92	61,39	16,53	3,16
У меня нет времени из-за семейных или личных обстоятельств	17,92	60,58	19,68	1,83
Нет релевантного профессионального развития	15,85	66,40	15,64	2,11
Отсутствие мотивации для участия в таких мероприятиях	20,37	56,64	19,02	3,97
Я не заинтересован в профессиональном развитии	43,74	50,25	4,46	1,56

Директора профшкол в целом дали более высокую оценку доступности возможностей участвовать в НПР. Подавляющее большинство респондентов отрицают существование таких помех своему участию в НПР, как отсутствие необходимых условий (квалификация, опыт, стаж), отсутствие поддержки со стороны работодателя, недостаток времени из-за семейных обязанностей.

В качестве основного препятствия своего участия в НПР директора профшкол, принявшие участие в исследовании, видят недостаточность соответствующего предложения для профессионального развития. С данным утверждением согласились 17 % опрошенных.

Заключение

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.

Однако эффективность этих стимулов ниже для педагогов предпенсионного и пенсионного возраста (28 % от общего числа), которые, как правило, уже имеют необходимое образование и формальную квалификацию и самые высокие надбавки за стаж и квалификационную категорию.

ТАБЛИЦА 9. РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ ДИРЕКТОРОВ (%)

	Категорически не согласен	Не согласен	Согласен	Полностью согласен
У меня нет необходимых условий (например, квалификация, опыт, стаж)	56,72	40,30	2,99	–
Профессиональное развитие слишком дорогое / недоступное	28,36	65,67	5,97	–
Отсутствие поддержки со стороны работодателя	31,34	67,16	1,49	–
Профессиональное развитие не совместимо с моим графиком работы	20,90	71,64	7,46	–
У меня нет времени из-за семейных обязанностей	26,87	70,15	2,99	–
Нет соответствующего предложения профессионального развития	19,40	62,69	14,93	2,99
Нет стимула для участия в таких видах деятельности	31,34	59,70	8,96	–

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.

Каждый шестой участник опроса (18 % педагогов и 18 % директоров) назвал отсутствие стимулов для соответствующего профессионального развития препятствием для участия. Это указывает на необходимость улучшения процесса, с помощью которого определяются потребности и предлагаются соответствующие возможности для отдельных лиц.

Проблемы и Рекомендации

Проблемы	Рекомендации
Приблизительно 1 из 6 педагогов и руководителей считают, что отсутствие соответствующего НПР является препятствием для участия в НПР	Повысить эффективность методов определения потребностей в обучении и предложить НПР наиболее нуждающимся
Более 1 из 5 педагогов говорят, что нехватка времени является препятствием для участия в НПР	Рассмотреть возможность предоставления НПР более гибкими способами, например, на базе учреждений образования или онлайн
Более 1 из 5 педагогов говорят, что отсутствие стимулов является препятствием для участия в НПР	Изучить соответствие существующей системы повышения квалификации и карьерного роста задаче стимулирования НПР, соответствующего реальным потребностям в обучении

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Проблемы и рекомендации по их решению были обсуждены разработчиками политики и практиками на семинаре в Минске. Участники семинара сочли проблемы и рекомендации по их решению, выделенные жирным шрифтом в таблицах ниже, наиболее важными, а также наиболее целесообразными для принятия мер.

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. 76 % педагогов работают полный рабочий день и проводят чуть меньше половины своего рабочего времени, обучая учащихся. Только 36 % имеют постоянные контракты. Однако более 30 % отметили, что их педагогическая подготовка не охватывает все или отдельные предметы, которые они преподают. Педагоги профессиональной школы в Беларуси довольно немолоды (только 16 % не достигли возраста 30 лет) и в основном женщины (мужчин только 25 %). 53 % педагогов ПОО не имеют опыта работы в отрасли, для которой они готовят кадры.

В среднем преподаватели ПОО проводят 25 учебных часов в неделю, что составляет около 47% от общего количества рабочих часов в неделю.

Проблемы	Рекомендации
Половина педагогов ПОО имеют небольшой личный опыт работы в отрасли, для которой проводят обучение, или не имеют этого опыта	Пересмотреть квалификационные требования к педагогам и предоставить больше профессиональных стажировок для педагогов
Педагоги немолоды и преимущественно женщины	Рассмотреть демографический состав рабочей силы и оценить последствия

Управление учреждением образования

Директора учреждений образования имеют некоторое влияние на назначение на должность, а также на изменения в учебном плане, но в очень незначительной степени могут влиять 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. Для большинства директоров климат учреждения образования можно считать скорее благоприятным к сотрудничеству, чем сотрудничество в реальности.

89 % директоров указывают, что эффективность их деятельности в более или менее значительной степени ограничивается недостатком бюджета и других ресурсов, в то время как 50 % видят ограничения в следующем: недостатки «базирующейся на карьере» системы оплаты труда, недостаточные участие и поддержка со стороны родителей и законных представителей учащихся, а также высокая нагрузка и степень ответственности за свою работу. 51 % директоров отмечают недостаток компьютеров для учебных целей и доступа к Интернету, 52 % – недостаточное программное обеспечение, 53 % – недостаток образовательных компьютерных программ.

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

Проблемы	Рекомендации
Директора обеспокоены бюджетом учреждения образования	Изучить причины недостаточной эффективности существующей модели бюджетного финансирования образования. Разработать и рассмотреть альтернативные модели
Эффективность учебного заведения ограничивается недостаточным количеством квалифицированных и компетентных преподавателей и мастеров производственного обучения	Изучить причину нехватки специалистов. Внести изменения в планирование подготовки и НПР для уменьшения разрыва
Качество обучения сдерживается недостатком ИКТ оборудования, программным обеспечением и доступом к Интернету	Идентифицировать количественные потребности и разработать план оснащения всех провайдеров профессионального образования соответствующими информационными ресурсами, провести обучение и оказать техническую поддержку

Подходы к обучению и связь с рабочим местом

Большинство педагогов профессиональной школы 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 утверждают, что использование цифровых технологий учащимися в классах является случайным, и только две трети респондентов отмечают, что почти во всех классах есть доступ к надежному и соответствующему компьютерному оборудованию и программному обеспечению.

Педагоги считают, что учащиеся по большей части хорошо мотивированы и что 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.

Проблемы	Рекомендации
У большинства преподавателей относительно мало прямых контактов или сотрудничества с работодателями	Разработать эффективные механизмы взаимодействия учреждений образования и работодателей
Только треть учащихся применяют цифровые образовательные технологии	Создать цифровую образовательную среду в учреждениях образования и, прежде всего, обеспечить сетевой доступ на занятиях. Обеспечить повышение квалификации педагогических работников в области применения цифровых образовательных ресурсов

Преподаватели-профессионалы не чувствуют, что их ценят в Беларуси	Разработать механизм признания и вознаграждения для педагогов профессиональной школы, например, через систему карьеры или предоставляя им возможности для развития, творчества и лидерства
---	--

Политика и реализация

В Беларуси действует нормативная база для профессионального развития педагогов. Существуют стратегии и программы, направленные на повышение качества и актуальности профессионального развития.

Организации и институты, оказывающие поддержку непрерывному профессиональному развитию педагогов и мастеров производственного обучения

Обязанности, касающиеся первоначальной профессиональной подготовки и дальнейшего профессионального развития педагогов и мастеров производственного обучения, четко распределены. Министерство играет стратегическую роль. Существует 11 специализированных колледжей, занимающихся подготовкой мастеров производственного обучения, и 4 высших учебных заведения, отвечающих за подготовку преподавателей (на уровне специалиста или магистра). Однако первоначальное педагогическое образование не обеспечивает подготовку специалистов для многих отраслей. РИПО является основным поставщиком программ НПР для педагогов 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 некоторых 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.

Проблемы	Рекомендации
Неудовлетворенный спрос со стороны педагогов на стажировки и постоянное повышение квалификации педагогов и мастеров производственного обучения в области инновационных технологий	РИПО и региональные органы власти должны работать в партнерстве с предприятиями для организации большего количества стажировок для педагогов, занимающихся инновационными технологиями, которые соответствуют потребностям педагогов и мастеров производственного обучения. РИПО и региональные органы власти должны получить доступ к дополнительным экспертным знаниям для разработки и предоставления программ НПР, которые отвечают потребностям в обучении, например повышение квалификации тренеров, работающих с промышленностью, высшим образованием

Не существует официально признанных организаций, уполномоченных предоставлять НПР в режиме онлайн	Министерство должно разработать нормативные и законодательные документы, которые устанавливают полномочия и признают обучение в дистанционной форме
Низкий интерес учреждений ПОО к участию в международных проектах и программах	РИПО и региональные органы власти должны повышать осведомленность о возможностях участия в программах (проектах) международной технической помощи среди учреждений профессионального образования
Быстрая смена производственных технологий означает, что педагоги и мастера производственного обучения не совсем компетентны в современных методах работы	Министерство и РИПО должны разработать стимулы для мотивации социальных партнеров к сотрудничеству в области повышения профессиональной компетентности педагогов
Первоначальная профессиональная подготовка не затрагивает профессиональные или педагогические компетенции, относящиеся к некоторым профилям или секторам	Оценить пробелы в обучении и, если это оправдано, разработать гибкие формы для удовлетворения этой потребности, например, начальное обучение частично в учебных заведениях профессионального образования

Планирование, обеспечение качества и финансирование

Национальные приоритеты в НПР 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 НПР преподавателей и мастеров производственного обучения (на региональном уровне реализуются учебно-методическими центрами и институтами развития образования, а на национальном уровне – РИПО). Бюджетные средства для повышения квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения выделяются РИПО и региональным центром. 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 отсутствуют механизмы определения эффективности процесса в отношении определения тех потребностей в обучении педагогов на уровне учреждений образования, которые реально возникают и являются крайне необходимыми. Не совсем прозрачны подходы, как РИПО, донорские организации и региональные учебно-методические центры координируют свои предложения и как они формируют новые педагогические и профессиональные компетенции (в дополнение к поддержке существующих).

Проблемы	Рекомендации
Ускорение развития производственных и образовательных технологий и инертная система НПР в учреждениях профессионального образования	Обеспечить преподавателей и мастеров производственного обучения опытом в области современных технологий и НПР, чтобы они могли использовать цифровые технологии в образовании
Онлайн-обучение обладает потенциалом для повышения разнообразия, увеличения объема и персонализации НПР	Увеличить долю образовательных программ повышения квалификации, реализуемых в дистанционной форме

Предложение НПР не всегда дает актуальную информацию о потребностях в подготовке педагогов	Разработать учебные программы на основе актуальных потребностей
--	---

Объем, режим и характер предоставления НПР поставщиками других учреждений образования

В целом, за последние 12 месяцев в мероприятиях НПР участвовали 65 % преподавателей и мастеров производственного обучения – это ниже среднего показателя по ОЭСР (85 %). Только 64 % участников НПР получили 30 или более часов. Более того, 59 % преподавателей и мастеров производственного обучения сообщили об участии в мероприятиях НПР, связанных с их профессиональной специализацией. Участие в мероприятиях НПР или обучение на базе 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, 75 % получили не менее 30 часов НПР.

Проблемы	Рекомендации
Предприятия относительно слабо вовлечены в разработку или предоставление НПР, а преподаватели и мастера производственного обучения редко обновляют навыки и знания по своей профессиональной специализации	Предприятия должны быть вовлечены в разработку и предоставление НПР, например, путем предоставления большего количества стажировок для педагогов.
Около трети преподавателей и мастеров производственного обучения участвовали в программах НПР за последние 12 месяцев	Все преподаватели и мастера производственного обучения должны иметь возможность участвовать в необходимом мероприятии 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, и используются различные формы НПР. К сожалению, недостаточно информации о реальной практике, качестве и эффективности данного вида НПР.

Наставничество происходит в большинстве учреждений образования. Наставники могут получить дополнительную плату за свою работу. Однако наставничество скорее всего ограничено только новыми педагогами, и только 24 % наставников прошли специальное обучение.

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.

Проблемы	Рекомендации
Практика предоставления экспертной обратной связи с педагогами в результате наблюдений или оценки со стороны учащихся скорее всего недостаточно развита	Учреждения образования могут поощряться и поддерживаться для обеспечения обратной связи с преподавателями и мастерами производственного обучения. Это может стать одной из форм обучения и руководства
Большая часть программ непрерывного профессионального образования реализуется в учреждениях образования, но неясно, как обеспечивается качество и насколько они адаптированы к потребностям	Поддержка учреждений образования в обеспечении качества и оценке программ НПР, которую они предоставляют
Программы НПР не всегда соответствуют потребностям профессионального развития педагогов	Укрепление связи между педагогами, руководителями и методистами в учреждениях образования, работающих для удовлетворения индивидуальных потребностей в обучении, 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. 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 директоров организаций. Механизмы и инструменты для управления качеством НПР требуют дальнейшего совершенствования.

Проблемы	Рекомендации
По некоторым видам НПР около 20 % участников сообщили, что оно не оказало или оказало незначительное влияние на их обучение	Определить программы обучения на диагностической основе
Неудовлетворенная потребность в НПР для подготовки преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения новым технологиям производства	Разработать и поставить программы НПР для удовлетворения этих потребностей в ресурсных центрах ПОО. Организовать дополнительные стажировки для педагогов и мастеров производственного обучения. Внести изменения в законодательство с целью разрешения РИПО, ресурсным центрам и другим органам выполнять эту работу
Неудовлетворенная потребность в НПР для решения проблемы использования ИКТ	Разработать модульные многоуровневые программы повышения квалификации для обучения специалистов в области ИКТ с учетом потребностей
Быстро меняются производственные технологии, поэтому навыки преподавателей и мастеров производственного обучения необходимо обновлять	Стимулировать социальных партнеров к сотрудничеству для повышения профессиональной компетентности преподавательского состава

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.

Проблемы	Рекомендации
Более 1 из 5 педагогов говорят, что нехватка времени является препятствием для участия в НПР	Рассмотреть возможность предоставления НПР более гибкими способами, например, на базе учреждений образования или онлайн
Более 1 из 5 педагогов говорят, что отсутствие стимулов является препятствием для участия в НПР	Изучить соответствие существующей системы повышения квалификации и карьерного роста задаче стимулирования НПР, соответствующего реальным потребностям в обучении

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

