

Научная статья

УДК 377.112:371.14

DOI: 10/17853/2686-8970-2021-4-29-41

ПЕРСОНИФИКАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МАСТЕРОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ: ОРГАНИЗАЦИОННО-ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Евгения Сергеевна Галкина

директор

Региональный центр трудовых ресурсов,
Тольятти, Россия

es.galkina@mail.ru,

<https://orcid.org/0000-0002-9013-6600>



Аннотация. Представлено решение по реализации персонафицированного подхода к профессиональному развитию мастеров производственного обучения Самарской области. Сформирован топ профессиональных дефицитов мастеров производственного обучения по результатам мониторинга мастеров производственного обучения региона в 2021 г., среди которых названы компетенции, связанные с организацией дистанционного обучения. Описана организация стажировок на производственных площадках в строгом соответствии с профессиональными дефицитами педагогов. Обозначено главное достоинство представленной модели мониторинга – возможность выстраивать индивидуальную траекторию профессионального развития мастеров производственного обучения.

Ключевые слова: персонафикация, профессиональные дефициты, индивидуальная траектория профессионального развития, стажировка, цифровая платформа.

Для цитирования: Галкина, Е. С. Персонафикация профессионального развития мастеров производственного обучения: организационно-информационное обеспечение / Е. С. Галкина. Текст: непосредственный // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2021. № 4 (7). С. 29–41. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-4-29-41>.

Original article

PERSONIFICATION OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF VOCATIONAL TRAINING MASTERS: ORGANIZATIONAL AND INFORMATION SYSTEM

Eugenia S. Galkina

Director

Regional Labor Resource Center,
Togliatti, Russia

es.galkina@mail.ru,

<https://orcid.org/0000-0002-9013-6600>

Abstract. The article presents a solution for the implementation of a personalized approach to the professional development of vocational training masters in the Samara region. The list of top professional deficits of vocational training masters was made based on the monitoring of the vocational training masters in the region in 2021, it includes competencies related to the organization of distance learning. The article describes the organization of on-site training courses in strict accordance with the professional deficits of teachers. The main advantage of the presented monitoring model is identified – an opportunity to build an individual trajectory of professional development of vocational training masters.

Keywords: personification, professional deficits, individual trajectory of professional development, internship, digital platform.

For citation: Galkina, E. S. Personification of professional development of vocational training masters: organizational and information system / E. S. Galkina. Text: print // INSIGHT. 2021. № 4 (7). P. 29–41. (In Russ.). <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-4-29-41>.

Тезис о том, что профессиональные образовательные организации играют определяющую роль в формировании высокопрофессионального кадрового резерва, звучит сегодня не как мотивационный призыв, а как жизненная необходимость. При этом одной из центральных задач формирования такого резерва становится обеспечение профессионального развития мастеров производственного обучения с применением персонафицированного подхода.

Актуальность темы, которой посвящена данная статья, обусловлена комплексом взаимосвязанных внешних и внутренних условий и тенденций. В ситуации динамично развивающихся производств, технологий и оборудования педагогическая деятельность в сфере профессионального образования требует готовности к обеспечению прочной связи между профессиональным образованием и рынком труда, а также к обеспечению быстрых и гибких решений по разработке и реализации образовательных программ для обучающихся в соответствии с требованиями работодателей.

В. В. Дубицкий, А. А. Коновалов и А. Г. Кислов указывают и на другие проблемы, с которыми сталкивается современная система профессионального образования [3, с. 17]:

- профессиональное самоопределение и становление молодежи;
- подготовка квалифицированного, с точки зрения ожиданий и требований работодателей, специалиста и, как следствие, дальнейшее трудоустройство выпускников;

- соответствие уровня профессионального мастерства педагогов и мастеров производственного обучения запросам общества (владение актуальными профессиональными компетенциями, особенно цифровыми);
- персонализация образовательного процесса и гармоничное развитие личности;
- готовность педагогов и образовательных организаций к внедрению новых механизмов и содержательных элементов в образовательный процесс;
- поиск эффективных инструментов преодоления профессиональных дефицитов педагогических работников, совершенствование профессионального мастерства и мотивация к непрерывному развитию;
- недостаточный вклад программ дополнительного профессионального образования в повышение финансовой устойчивости организаций профессионального образования и варианты профессиональной самореализации работающих в этой сфере педагогов.

Повышение качества профессионального образования, а также конкурентоспособность выпускников колледжей напрямую зависят от профессионального уровня преподавателей. Обновленные цели системы образования повышают традиционные и выявляют новые требования к качеству деятельности педагога. В этом контексте создание эффективных механизмов восполнения профессиональных дефицитов, под которыми А. А. Коновалов и И. В. Чебыкина предлагают понимать трудности при реализации или недостаточный уровень развитости компетенций в сфере профессионально-педагогической деятельности [5, с. 10], – одна из приоритетных задач региональной образовательной политики.

Вопрос готовности педагогов профессионального образования к работе в условиях цифровой образовательной среды поднимался в работах Л. М. Андрюхиной, Н. О. Садовниковой, К. В. Dille, Q. Gao и других исследователей. Так, ученые указывают на однозначность зависимости потенциала профессионального развития педагогов как от локальных, так и от глобальных факторов [13, 14], подчеркивают приоритетность системной работы по формированию дидактики профессионального обучения в цифровой образовательной среде, а также активизации на федеральном и региональном уровнях разработки платформенных решений и образовательного контента для организаций среднего профессионального образования (СПО) [2].

На недостаточное развитие инфраструктуры цифровой связи в регионах, технологическое и компетентностное цифровое неравенство, отсутствие проработанных методик применения цифровых образовательных инструментов, отсутствие на рынке полноценных интегрированных образовательных ресурсов указывают Н. В. Авербух, Д. В. Жердев и В. Л. Назаров [6, с. 156]. В работе Ю. П. Соловьевой представлен опыт поэтапного внедрения на территории Свердловской области комплексной информационной системы «Единое цифровое пространство», благодаря которой формируется BigData системы образования – актуальные данные о деятельности образовательных организаций [12, с. 63], однако образовательных, кадровых и управленческих проблем данная система пока не решает.

Инструментальным решением обозначенных проблем стала цифровая платформа «Кадры в образовании. Самарская область». Это организационно-информационное пространство, обеспечивающее управляемость и персонификацию профессионального развития педагогического мастерства педагогов.

Называя педагогическое мастерство ведущим условием успешности профессиональной деятельности мастера производственного обучения, В. И. Ковальчук предлагает понимать под таким мастерством «интегративное профессиональное качество, сформированное в процессе профессионального образования и педагогической практики, образованное технологическим, профессиональным, ценностным, психофизиологическим и интенциональным компонентами, высокий уровень развития которых делает возможным достижение... запланированных результатов профессионального обучения учащихся» [4, с. 77–78].

Некоторые исследователи среди факторов развития индивидуально-личностных особенностей педагогов называют профессиональную компетентность, профессиональную мотивацию и профессиональную интернациональность [16], другие же профессиональное развитие педагогов связывают с изменением убеждений и практик в сочетании самооценки и полученной от коллег обратной связи [15].

Информационная система «Кадры в образовании. Самарская область» позволяет автоматизировать многие процессы, является принципиально новым управленческим инструментом, который работает

по принципу «единого окна» и обеспечивает следующие возможности [1, с. 79–80]:

- формирование Именного образовательного чека (цифрового сертификата на повышение квалификации);
- выявление профессиональных затруднений педагогов региона;
- осознанное моделирование сценариев индивидуальных траекторий профессионального развития в «Личных кабинетах» педагогов;
- аккумулирование данных для принятия управленческих решений и др.

Посредством данного инструмента в Самарской области реализуется адресная модель повышения квалификации педагогических работников, которая предусматривает в том числе и привлечение работодателей к дополнительному профессиональному образованию мастеров производственного обучения в форме стажировок [7].

Далее рассмотрим, что из себя представляет обозначенный механизм на практике. Стартовой точкой для выстраивания индивидуальных траекторий профессионального развития педагогических работников является ежегодный мониторинг профессиональных дефицитов педагогов, в том числе мастеров производственного обучения. Данная процедура проводится посредством автоматизированной информационной системы «Кадры в образовании. Самарская область» в феврале-марте.

Содержательную основу для изучения дефицитов мастеров производственного обучения составили требования к специалистам, предъявляемые ФГОС, профессиональными стандартами, а также работодателями – заказчиками на подготовку кадров.

Так, в 2021 г. в рамках мониторинга оценку получили 172 мастера производственного обучения, что составило 86,4 % от общего количества мастеров производственного обучения Самарской области. По итогам сформирован топ профессиональных дефицитов мастеров производственного обучения, представленный в таблице, из которой видно, что наиболее дефицитными у респондентов являются компетенции, связанные с проектированием дистанционных программ обучения (затруднения возникают у 45 % респондентов), с использованием алгоритмов применения цифровых технологий и ресурсов (41 %), с участием в разработке и реализации индивидуальных образователь-

ных маршрутов обучающихся (30 %), с разработкой и обновлением программ под требования ФГОС СПО, профессиональных стандартов, компетенций WorldSkills Russia и работодателей (28 %).

Профессиональные дефициты мастеров производственного обучения

Дефицитные компетенции	Количество мастеров, испытывающих дефицит компетенций, %
Проектировать дистанционные программы обучения	45
Использовать алгоритмы применения цифровых технологий и ресурсов	41
Участвовать в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся	30
Разрабатывать и обновлять рабочие программы по учебным модулям в соответствии с требованиями ФГОС СПО, работодателей, профессиональных стандартов, компетенций WorldSkills Russia	28
Готовить обучающихся к участию в конкурсах профессионального мастерства	26
Разрабатывать и обновлять методические рекомендации по учебной и производственной практике	26
Определять причины успешности или неуспешности собственной деятельности, находить варианты решения проблем	26
Владеть технологиями диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения	26
Разрабатывать и обновлять контрольно-оценочные средства для проверки результатов освоения учебных дисциплин (модулей)	24
Убеждать, аргументировать свою позицию, применять ораторские приемы и техники, осуществлять публичное представление результатов своей работы	24
Организовывать наставническую деятельность по формам «студент – студент», «работодатель – студент»	22
Выполнять задания по компетенциям демонстрационного экзамена	21
Организовывать учебную и производственную практику студентов в соответствии с требованиями ФГОС, WorldSkills, работодателей	21

Применение полученных результатов мониторинга представлены на рис. 1.

Отметим, что результаты мониторинга используются Министерством образования и науки Самарской области (МОиН СО) для формирования пула дефицитных профессиональных компетенций и определения заказа организациям дополнительного профессионального образования (ДПО) на подготовку программ повышения квалификации. В настоящий момент банк актуальных программ повышения квалификации по Именному образовательному чеку, допущенных к реализации экспертным советом, составляет более 700 программ (для мастеров производственного обучения – 207).



Рис. 1. Применение результатов мониторинга профессиональных дефицитов педагогов

Результаты мониторинга используются и на локальном уровне для выстраивания методической работы в образовательных организациях. Мастер производственного обучения по результатам опроса по-

лучает профиль компетенций (сильные и слабые стороны), ему рекомендуются программы по нивелированию профессиональных затруднений, в том числе в формате стажировок. Отметим, что профиль компетенций является основой для выстраивания индивидуальной траектории профессионального развития. При этом программы стажировок разрабатываются непосредственно с участием работодателей с учетом дефицитных компетенций конкретного мастера производственного обучения (здесь имеются в виду компетенции, которые можно отработать только на производстве). Арсенал сильных компетенций из разряда общих, методических и других мастер производственного обучения может пополнить в рамках иных, рекомендованных или выбранных им программ повышения квалификации.

В Самарской области выстроена схема взаимодействия участников организации стажировок для мастеров производственного обучения, которая показала свою эффективность (рис. 2).

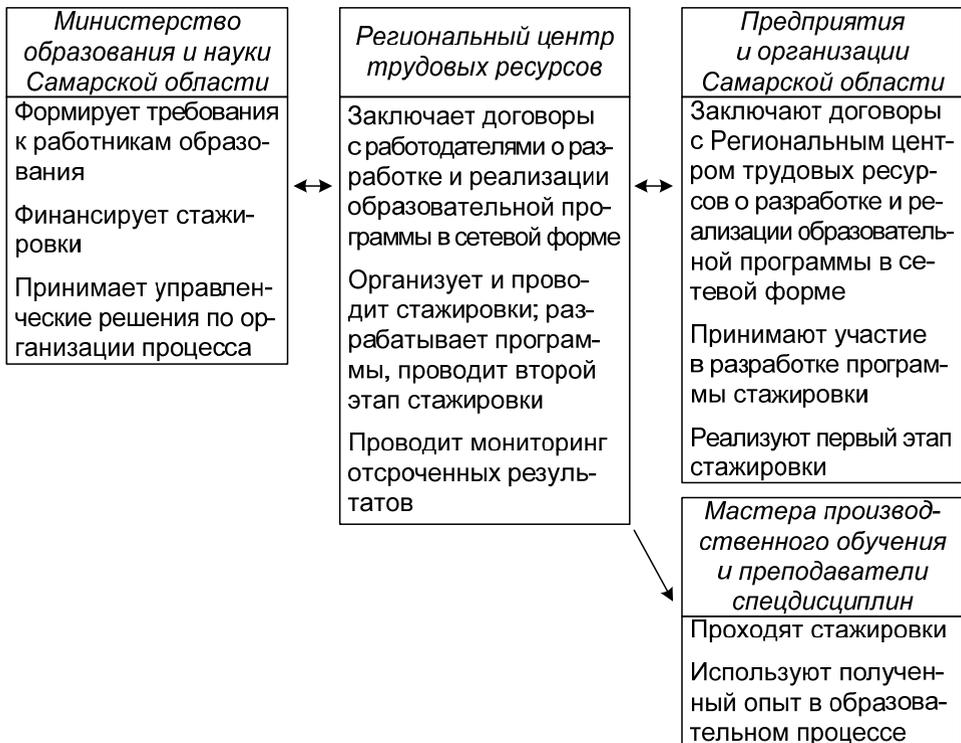


Рис. 2. Схема взаимодействия при организации стажировок педагогов СПО Самарской области

Далее необходимо уточнить, что стажировка – это практико-ориентированное повышение квалификации по дополнительной профессиональной образовательной программе, реализуемой в сетевой форме, в объеме 80 ч. Проводится стажировка в два этапа:

1-й этап представляет собой получение практического опыта на предприятии в реальных условиях производства в определенной должностной позиции по профессии или специальности, по которой стажер проводит подготовку студентов;

2-й этап заключается в разработке и обновлении рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) основных программ профессионального обучения с учетом требований реального производства.

На первом этапе мастерам производственного обучения предоставляется возможность побывать на потенциальном рабочем месте будущего выпускника, погрузиться в рабочий процесс в реальных условиях, познакомиться с современными технологиями, оборудованием, материалами и т. д. Как правило, стажировочными площадками становятся предприятия, являющиеся заказчиками кадров той образовательной организации, в которой работает мастер производственного обучения, планирующий пройти стажировку (например, участники дуального обучения), а также предприятия, реализующие новейшие технологии в том числе в соответствии с мировыми стандартами.

Одно из условий прохождения первого этапа – успешное выполнение определенных трудовых действий по должностной позиции, которые являются профессиональными затруднениями педагога и заявлены как результат стажировки.

Второй этап реализуется на базе Регионального центра трудовых ресурсов в форме проектно-аналитической сессии, где педагог осваивает технологию актуализации (обновления) рабочей программы под запросы работодателя. Педагог конкретизирует учебный материал, дополняет и расширяет образовательные результаты рабочей программы с учетом полученного опыта на производстве для буду-

щей успешной профессиональной деятельности студентов. Статистика по результатам организации стажировок показана на рис. 3.

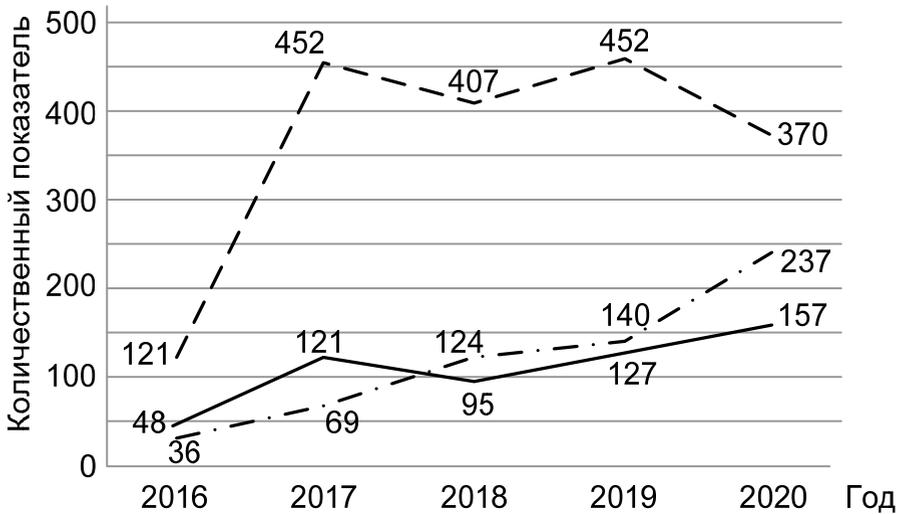


Рис. 3. Статистика по результатам организации стажировок:
 ----- – количество обученных; ————— – количество направлений (специальностей);
 - · - · - · – количество работодателей

Отметим, что в реализации программ стажировок приняли участие 237 предприятий (организаций) со всей территории Самарской области, выступающих основными заказчиками на подготовку кадров.

При этом обучение в форме стажировки в 2020 г. прошли 370 педагогов (мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин) из 54 профессиональных образовательных организаций (84 % от общего количества СПО). Стажировка проводилась по 157 профессиям (специальностям).

Также по результатам работы можно заключить, что на сегодняшний день в Самарском регионе реализована персонифицированная модель повышения квалификации мастеров производственного обучения, которая позволяет повысить качество образования студентов посредством развития профессиональных компетенций педагогов в части разработки и актуализации программ с учетом полученного опыта на конкретном рабочем месте.

Таким образом, в настоящее время практически каждый руководитель образовательной организации Самарской области использует статистику типичных затруднений педагогов для планирования повышения квалификации своих работников и внутренней методической работы. Это позволяет эффективно выстраивать индивидуальную траекторию профессионального развития мастеров производственного обучения.

Список литературы

1. *Галкина, Е. С.* Автоматизированная информационная система «Кадры в образовании. Самарская область» – цифровой управленческий инструмент для непрерывного профессионального развития педагогов / Е. С. Галкина. Текст: непосредственный // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2020. № 3 (3). С. 76–86.

2. *Готовность педагогов профессионального образования к работе в условиях цифровой образовательной среды* / Л. М. Андрюхина, Н. В. Ломовцева, Н. О. Садовникова [и др.]. Текст: электронный // Современные проблемы науки и образования. 2021. № 2. С. 6. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=30563>.

3. *Дубицкий, В. В.* К решению актуальных задач кадрового обеспечения в системе профессионального образования / В. В. Дубицкий, А. А. Коновалов, А. Г. Кислов. Текст: непосредственный // Профессиональное образование и рынок труда. 2021. № 3. С. 6–20. <https://doi.org/10.52944/PORT.2021.46.3.00>.

4. *Ковальчук, В. И.* Результаты экспериментальной работы по развитию педагогического мастерства мастеров производственного обучения ПТУЗ в системе повышения квалификации / В. И. Ковальчук. Текст: непосредственный // Балтийский гуманитарный журнал. 2014. № 4 (9). С. 77–81.

5. *Коновалов, А. А.* Профессионально-педагогические дефициты педагогов системы СПО: результаты исследования / А. А. Коновалов, И. В. Чебыкина. Текст: непосредственный // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2021. № 2 (5). С. 7–18. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-2-7-18>.

6. Назаров, В. Л. Шоковая цифровизация образования: восприятие участников образовательного процесса / В. Л. Назаров, Д. В. Жердев, Н. В. Авербух. Текст: непосредственный // Образование и наука. 2021. Т. 23, № 1. С. 156–201. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2021-1-156-201>.

7. *О внесении изменений в отдельные приказы Министерства образования и науки Самарской области: приказ Министерства образования и науки Самарской области от 25.01.2016 г. № 10-од.* URL: <http://docs.cntd.ru/document/434601047>. Текст: электронный.

8. *Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ.* URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/. Текст: электронный.

9. *Об утверждении методических рекомендаций по созданию и обеспечению функционирования центров оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов, центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в рамках федерального проекта «Учитель будущего»: распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 30.04.2019 г. № МР-4/02-вн.* URL: http://iro23.ru/sites/default/files/rasporyajenie30042019_mr-4_02_120820201517.pdf. Текст: электронный.

10. *Паспорт* национального проекта «Образование»: утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам: протокол от 24.12.2018 г. № 16. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_319308/. Текст: электронный.

11. *Сборник эффективных региональных практик внедрения Стандарта / Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов.* Москва, 2018. URL: <http://spspo.ru/data/3523.pdf>. Текст: электронный.

12. Соловьева, Ю. П. Создание единого цифрового пространства системы образования Свердловской области на примере среднего профессионального образования / Ю. П. Соловьева. Текст: непосредственный // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2021. № 2 (5). С. 54–64. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-2-54-64>.

13. *Dille, K. B.* Teachers' professional development in formal online communities: A scoping review / K. B. Dille, F. M. Røkenes. Text: electronic // *Teaching and Teacher Education*. 2021. Vol. 105. URL: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103431>.

14. *Gao, Q.* Professional development and ICT literacy of college teachers based on FPGA and image target recognition education / Q. Gao. Text: electronic // *Microprocessors and Microsystems*. 2021. Vol. 80. URL: <https://doi.org/10.1016/j.micpro.2020.103349>.

15. *Lorenz, E.* Embracing linguistic and cultural diversity in multi-lingual EAL classrooms: The impact of professional development on teacher beliefs and practice / E. Lorenz, A. Krulatz, E. N. Torgersen. Text: electronic // *Teaching and Teacher Education*. 2021. Vol. 105. URL: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103428>.

16. *Specific Features of Masters Students Professional Development* / A. Yermentaeyeva B. Turgunbayeva R. Bazarbekova, E. Nurtayev. Text: electronic // *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2014. Vol. 116. P. 4764–4769. URL: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1022>.

Статья поступила в редакцию 16.08.2021; одобрена после рецензирования 27.09.2021; принята к публикации 30.09.2021.

The article was submitted 16.08.2021; approved after reviewing 27.09.2021; accepted for publication 30.09.2021.