



План развития организаций ТиПШО

1500000 Сельское хозяйство, ветеринария и экология



MIF (infor) JTO

Fintra

Informator





Наши основные направления исследования

1.	2.	3.	4.
Лидерство и менеджмент	Предпосылки для организации квалификации и обучения	Организация и планирование квалификаций и образования	Учебная работа и педагогика в учреждении



Рубрика оценок, используемая для оценки ОТВЕТОВ

1. Отсутствие

Нет определенной процедуры для решения этой проблемы. Вопрос обсуждается, но конкретных действий нет.

Нет процедуры, которую можно было бы практиковать.

Нет процедуры или практики, которые можно было бы оценить или улучшить.

2. Создано

Процедура, обязанности, полномочия и политика были частично определены.

Процедура практикуется с переменной скоростью.

Оценка и улучшение процедуры и ее практики случаются нечасто.

3. Разработано

Процедура, обязанности, полномочия и политика в целом определены. Для некоторых аспектов необходимы более конкретные определения.

Процедура практикуется достаточно комплексно.

Процедура и ее практика оцениваются и систематически улучшаются частично на основе, например, ранее существовавшей информации, мониторинга, оценки, результатов, другой информации, проектов, сетевого сотрудничества и обучения у других.

4. Продвинутый

Процедура, обязанности, полномочия и политика были всесторонне определены.

Процедура практикуется комплексно.

Процедура и ее практика систематически оцениваются и улучшаются, например, на основе ранее существовавшей информации, мониторинга, оценки, результатов, другой информации, проектов, сетевого сотрудничества и обучения у других. Стратегическая политика определяет работу по развитию. В опытно-конструкторских работах используются инновационные решения.



Результаты опроса по областям образования



Междисциплинарные рекомендации и наблюдения

Введение

С помощью анкеты мы стремились оценить вещи, которые считаются важными в Европе для повышения качества институтов. В основе вопросов лежит модель управления качеством профессионального учебного заведения, созданная сетью EQAVET+. Это дает гибкую, обобщенную основу для разработки анкеты, отвечающую потребностям разных стран, и дает возможность сравнить сильные стороны учреждений и потребности в развитии. Модель была отредактирована для соответствия потребностям финских учреждений. Были добавлены вопросы, касающиеся педагогической практики и жизненных навыков, а также обращения с ценностями в обучении и концепции качества обучения.

В анкете выделен политический вес в образовании каждой европейской страны. К ним относятся образование, соответствующее потребностям трудовой жизни, методы, поддерживающие обучение, отвечающие потребностям каждого учащегося, а также способность учащихся по-разному демонстрировать свою компетентность. Также важно, чтобы учащиеся и учителя могли участвовать в планировании и проведении обучения. Еще одним важным фактором является целенаправленное и четкое руководство в учреждении, которое обеспечивает эффективные результаты преподавания и обучения, которые поддерживают потребности трудовой жизни, а также непрерывное обучение.

Необходимы изменения в лидерстве с амбициями на будущее

В разных странах растут требования, влияющие на руководство вуза. Цель лидерства - обеспечить постоянное развитие институтов. Директора школы должны иметь четкое представление об учреждении будущего. По мере того, как рабочая жизнь меняется, необходимо уметь предвосхищать потребности будущего. Необходимо, чтобы образование было связано с потребностями трудовой жизни.

Управление изменениями и их руководство - важные характеристики. Управлять постоянными изменениями становится проще, когда весь персонал принимает участие в планировании, исполнении и оценке. Точно так же сотрудничество студентов и представителей трудовой жизни на разных этапах облегчает работу директора, но также увеличивает заинтересованность и добавляет больше разнообразных потребностей.

Основываясь на этой анкете, до этого лидерство оценивалось редко. Многие отмечали, что такая оценка может быть полезной.

Более 20% участников сочли руководство вузом хорошим. Эти участники изобразили, что лидерство работает так, как должно. Более участников сочли руководство мотивированным, а некоторые подчеркнули, что руководители хорошо умеют планировать и выполнять свою работу.



Более половины участников надеялись, что руководители смогут предвидеть давление будущих изменений и будут работать как сильные лидеры среди изменений. Многие считали, что делегирование стоит развивать. Участники пожелали учителям, студентам и представителям трудовой жизни более активно участвовать в планировании, выполнении и оценке результатов. В следующих пунктах участие будет рассмотрено дополнительно.

Многие другие идеи развития касались лишь небольших частей лидерства, и ничего очень плохого не было упомянуто. Когда спрашивали об идеях развития, многие говорили, что лидерство в целом можно развивать.

Уровень базового образования, педагогического образования и участия в обучении без отрыва от производства у директоров явно выше, чем у учителей. Нынешний уровень директоров обеспечивает хорошую основу для развития институтов. Однако только из них достаточно или хорошо поддерживают обучение своих сотрудников.

Судя по результатам, есть большая потребность в основном обучении. Этот тренинг можно использовать для распространения передового опыта. Судя по ответам, во многих учреждениях уже есть хорошие практики лидерства. Представители этих учреждений могут быть использованы в качестве экспертов в будущем обучении без отрыва от производства.

Посредством обучения можно улучшить навыки постановки целей, реализации изменений и отслеживания эффектов. Обучение должно быть долгосрочным и проходить во время работы, чтобы полученные навыки можно было применить на практике. Это практическое изменение может быть поддержано консультациями.

Управление качеством для улучшения работы учреждений

В Европе менеджмент качества утвержден в качестве основы модели оценки EQAVET+. Лидер должен продвигать культуру качества. Обязанность руководства учреждения заключается в согласовании целей и практики учреждения, их реализации на практике, постоянном мониторинге и использовании результатов мониторинга.

В мониторинг качества полезно более тесно вовлекать весь коллектив и учителей. Кроме того, сотрудничество с представителями трудовой жизни может создать лучшие средства для повышения качества обучения. Обычно полезно услышать представителей трудовой жизни и других участвующих групп, чтобы понять местные и индивидуальные особые потребности. Также обычно полезно сотрудничество с другими учреждениями в той же области образования.

Система должна включать все операции от обучения до управления ресурсами. Например, разным группам полезно принимать участие в планировании, проведении и оценке обучения.

Основываясь на этой самооценке, многие принципы управления качеством практикуются примерно в половине учреждений, и в них руководство пытается взять на себя ответственность за операции по обеспечению качества. Во многих случаях лидерство может развиваться дальше в соответствии с принципами менеджмента качества. Особенно рекомендуется, чтобы персонал, студенты и другие группы были частью этого.



По крайней мере частично, можно было бы начать основное обучение с европейских моделей менеджмента качества, которые конкретизированы в модели EQAVET. В нем подчеркивается, за что должны нести ответственность руководители, чтобы организация могла эффективно работать. Также рекомендуется использовать модель Финского национального центра оценки, в которой процессы и их эффекты оцениваются в дополнение к принципам и структурам управления качеством.

Повышение квалификации педагогических кадров без отрыва от производства

Провайдер образования должен предоставлять учителям возможность постоянного профессионального развития. Судя по ответам, обучение персонала без отрыва от производства - одно из важнейших направлений развития. Многие участники хотят, чтобы его было больше и чтобы его качество улучшилось. Лишь 40% участников заявили, что они достаточно подготовлены к своей работе. Столько же участников заявили, что директора поддерживают их в развитии их компетенций.

Судя по ответам, многие учителя не имеют педагогических навыков, а многие не имеют образования по предмету, который они преподают. Таким образом, необходимы предметные и педагогические знания. Большинство преподавателей не имеют ученой степени в той области, которую они преподают. Было бы желательно добавить к их работе обучение, которое приводит к получению квалификации.

Чуть более половины учителей заявили, что прошли повышение квалификации. Примерно половина участников также дали понять, что будут заинтересованы в обучении. Однако требования трудовой жизни меняются и усиливаются во многих областях, и это увеличивает потребность персонала в знаниях своих областей. Например, необходимо укрепить цифровые навыки учителей и технологии обучения, а также использовать различные методы обучения.

Уровень участия в обучении без отрыва от производства ниже, чем в среднем по Европе. Во многих странах цель состоит в том, чтобы весь персонал проходил обучение без отрыва от производства в течение нескольких дней в году.

Проект EQAVET + рекомендует, чтобы провайдеры профессионального образования отвечали потребностям своих сотрудников, предоставляя обучение, которое поддерживает возможности студентов для достижения ожидаемых результатов обучения. Таким образом, обучение без отрыва от производства должно поддерживать развитие учебного заведения, а не только качество собственной области образования.

Было бы хорошо дать персоналу возможность или даже ответственность принимать участие в ежегодном обучении без отрыва от производства, чтобы развить готовность персонала и эффективность учреждения. Для этого в бюджете должно быть достаточно ресурсов, как финансовых, так и временных.

Часть обучения может проводиться для конкретного учреждения, а часть - в сотрудничестве с другими учреждениями. Должен быть план развития и оценки компетенций, в котором определены потребности и цели развития обучения для вуза. Он может включать обучение для всего учебного заведения, а также план развития обучения для разных групп персонала, например, учителей из разных областей образования.



Менеджмент, администрация и учителя должны иметь индивидуальный план развития учебного заведения. Теперь 40% участников заявили, что это доступно в их учреждении. Он должен включать потребности в обучении как предметным навыкам, так и педагогике. Он также должен включать профессиональную и академическую подготовку, ведущую к получению квалификации. Также полезно систематически контролировать успешность операций.

Можно расширить использование обучающих технологий

Многие учреждения имеют доступ к новой технологии. Примерно 1/3 участников говорят, что он используется эффективно. Многие участники просили обновить оборудование. При использовании технологий следует делиться рабочими методами с другими учреждениями в различных областях образования. Многие рабочие примеры этого можно найти в Европе.

Среда обучения должна поддерживать развитие потребностей трудовой жизни. 1/3 преподавательского состава сочла, что учебная среда соответствует целям обучения студентов. 40% администрации остались довольны нынешней ситуацией. Таким образом, исходя из результатов, очень важно разработать оборудование, соответствующее потребностям трудовой жизни.

Также следует учитывать, какие покупки можно было бы сделать в сотрудничестве с трудовой жизнью. На данный момент лишь небольшое количество участников говорят, что сотрудничество с трудовой жизнью является функциональным. Эффективное сотрудничество оказалось полезным во многих странах, особенно при покупке дорогостоящего оборудования.

Сотрудничество в трудовой жизни открывает возможности для развития обучения

В Европе особое внимание уделяется обучению по месту работы. Во многих странах большое внимание уделяется мониторингу обучения на рабочем месте, чтобы учитель, ученик и наставник имели общее представление о целях и оценке компетентности.

Основываясь на ответах, следует улучшить сотрудничество между образовательным учреждением и трудовой жизнью в отношении обучения трудоустройству и демонстрации компетентности. Согласились более 1/2 участников. Цели и содержание обучения, такие как рабочие задания, должны быть согласованы между учителем, учеником и представителями трудовой жизни.

Судя по ответам, следует в целом расширить сотрудничество с трудовой жизнью. Рабочее место, участвующее в планировании обучения, улучшит соответствие образования потребностям трудовой жизни. Что касается приобретения компетенций, следует усилить роль трудовой жизни, особенно за счет планирования трудоустройства и качественного исполнения.

Наставники по трудовой жизни играют ключевую роль в обучении студентов. Судя по ответам, наставников в трудовой жизни мало, а их педагогическая подготовка недостаточна. Цель может заключаться в том, чтобы во всех местах, где происходит трудоустройство, был человек, ответственный за обучение. Подготовленность этого человека как инструктора должна быть повышена путем обучения.



Повышение активности учащихся улучшает обучение

В Европе участие студентов в планировании деятельности и образовании учебного заведения рассматривается как одна из основных потребностей развития. То же самое было подчеркнуто и в этой анкете. Основываясь на анкете, как административный, так и преподавательский состав считают, что роль студентов в планировании и выполнении деятельности учреждения весьма незначительна.

Рекомендуется усилить роль студентов. Хорошие примеры тому есть в европейских странах. Студентов также можно использовать в качестве инструкторов при обучении без отрыва от производства.

Участие сотрудников, студентов и родителей в работе над учебной программой повышает заинтересованность. Это, в свою очередь, укрепляет мотивацию и приверженность каждого. За счет улучшения коммуникации и социального взаимодействия участие различных групп также способствует лучшему планированию и реализации индивидуальных траекторий обучения и развития карьеры.

Для повышения качества важно активизировать участие в разработке учебной программы, оценивании и обратной связи. Региональные различия в участии велики. Некоторые области кажутся в этом более развитыми, чем другие. В этом случае были бы полезны примеры передовой практики и возможные партнерские программы для учреждений.

Более того, многие учителя также хотели, чтобы родители больше участвовали в образовании своих детей.

Минимизация различий между областями образования за счет расширения сотрудничества

Было бы полезно для разных областей образования сотрудничать и делиться опытом, чтобы развивать лидерство и обучение.



Значение социальных и этических навыков растет

В современной и особенно будущей трудовой жизни успех основан на взаимодействии, сетевом взаимодействии, диалоге и устойчивой этике, наряду с социальными и жизненными навыками. Таким образом, обучение поддерживает потребности будущих профессионалов, что способствует их благополучию и трудоспособности.

Согласно анкете, модернизация педагогической практики требует расширения мышления о жизненных навыках. Эти навыки развивают готовность будущих сотрудников к трудовой жизни. Отношение к равенству и инклюзивности в профессиональном обучении и их применение на практике способствует устойчивому развитию. Эти области особенно требовали больших дополнительных усилий.

Возрастающие требования направлены на педагогику

Современная педагогика ориентирована на студентов и смешана. Он основан на командной работе и независимом обучении, исследованиях, критическом мышлении и медиаграмотности, а также на хорошем общении. Без этих навыков трудно прожить будущую трудовую жизнь, не говоря уже о процветании.

На основе анкеты довольно часто используется обучение, ориентированное на студентов и онлайн-обучение. Следует серьезно развивать социальные навыки, медиаграмотность и владение обучением. Это было подчеркнуто в открытых вопросах анкеты.

Сопровождение студентов - важная форма поддержки при обучении. Примерно 40% участников сочли эту практику достаточной или хорошей.

Более половины участников подчеркнули необходимость развития системы оценивания учащихся. 1/3 думала, что у учреждений уже есть план оценки. Такое же количество участников сочли функциональными возможности повторной сдачи экзаменов и повышения оценок. Систематическая оценка деятельности, учебной и рабочей среды, результатов обучения и сотрудников (и студентов) подчеркивает развитие и благополучие. Оценка необходима для измерения того, насколько хорошо достигаются цели, чтобы можно было улучшить операции и благополучие. По результатам оценка результатов обучения и другие операции по-прежнему редки.

Помимо обучения и педагогики, необходимо развивать и повышать оценку, особенно в области благополучия, а также в области трудоустройства. Существуют совместно разработанные международные инструменты измерения, которые можно применять в различных контекстах и культурах.

Область оценки 2020	Область образования	Сельское хозяйство, ветеринария и экология
	Результаты = Среднее по различным областям образования	
	Всего N = 2137	N всего = 316



1 = Отсутствует 2 = установлен 3 = Развитие 4 = Продвинутый 0 = не оценивался	Преподавательский состав	Руководители / Администраторы	Преподавательский состав	Руководители / Администраторы
1. Лидерство и управление качеством				
1.1 Лидерство и стратегическое планирование	2,54	2,72	2,46	2,70
1.2 Менеджмент качества как часть системы лидерства	2,50	2,67	2,44	2,64
2. Предпосылки для организации квалификации и обучения				
2.1 Человеческие ресурсы	2,61	2,54		0,00
2.2 Экономические ресурсы	2,51	2,75	2,45	2,67
2.3 Сотрудничество и сети	2,47	2,57	2,40	2,60
2.4 Помещения, оборудование и учебная среда	2,50	2,64	2,42	2,66
2.5 Управление информацией, безопасность и защита данных	2,48	2,63	2,42	2,61
3. Организация и планирование квалификаций и образования				
3.1 Планирование вариантов обучения (подготовка учителей и менеджеров)	2,46	2,56	2,45	2,58
3.2 Образовательные услуги	2,57	2,70	2,53	2,69
3.3 Коммуникация и консультации	2,47	2,66	2,42	2,53



3.4 Порядок подачи заявления и приема студентов	2,44	2,43	2,43	2,43
3.5 Ориентация студентов, создание и мониторинг личной компетентность и план развития	2,48	2,54	2,44	2,62
3.6 Приобретение компетенций на основе профессиональной деятельности	2,51	2,60	2,43	2,63
3.7 Сопровождение студентов и службы поддержки	2,51	2,63	2,45	2,60
3.8 Демонстрация и оценка профессиональных компетенций	2,46	2,50	2,38	2,47
3.9 Службы социальной защиты студентов	2,51	2,61	2,50	2,62
4. Учебная работа и педагогика в учреждении	BCE		BCE	
4.1. Оцениваются ли компетенции с учетом предшествующего обучения? (% ответов «да»)	50%		39%	
4.2 Весь факультет принимает участие в разработке учебной программы (% ответов «да»)	51%		47%	
4.3 Учащиеся могут оценить учебную программу и дать конструктивный отзыв (% ответов «да»)	30%		32%	



4.4 Студенты могут принимать активное участие в построении своего собственного карьерного пути (% ответов «да»)	64%	61%
4.5 В вашем институте обучение основано на выявлении и признании предшествующее обучение студентов? (= персонализация) (% положительных ответов)	41%	36%



Лидерство и менеджмент

Сильные стороны

- Мотивированное руководство, поддерживающее факультет

Нуждается в развитии

- Включение родителей и учеников
- Качество лидерства
- Коммуникация внутри руководства

Предпосылки для организации квалификации и обучения

Сильные стороны

- Отдел кадров

Нуждается в развитии

- Назначение и обучение наставников на рабочем месте
- Технологии в учреждениях

Организация и планирование квалификаций и образования

Сильные стороны

- Учителя заинтересованы в повышении квалификации

Нуждается в развитии

- Участие факультета в планировании обучения
- Достаточность обучения без отрыва от производства



Учебная программа и педагогика в учреждении

Сильные стороны

- Сотрудничество и обсуждения ценностей хорошо включены в обучение
- Педагогические подходы определяются как ориентированные на учащихся и совместные
- Онлайн-обучение используется как педагогический подход

Нуждается в развитии

- Инклюзивность не является актуальной темой
- Принадлежность к обучению, медиаграмотность и социальные навыки как педагогические методы очень редки