

19 мая 2018 семинар по теме «Технология управления компетенциями персонала «Интеграл»» с привлечением общественно-профессиональной экспертизы магистрантов 1 и 2 курсов обучения НИУ ВШЭ Санкт-Петербургский кампус по программе «Управление образованием»

5 групп обсуждения

Эксперт - 1 (*Н.Токарева, О. Журкина, Н. Шаталова*)

Преимущества площадки Интеграл:

- разработанная входная анкета, которая помогает отследить первоначальные данные;

- обобщенная информация для руководителя о результатах обучения;

Возможные точки роста:

- анкета на выходе, после прохождения обучения, чтобы можно было отследить прогресс педагога, а также получить обратную связь для разработчиков;

- возможность добавления информации об уже полученных навыках и пройденных курсах (например, если педагог проходил обучение на других образовательных ресурсах);

Эксперт – 2 (*Ефремова Е, Дроздова Е, Савельева Е, Кипятков М, Анушина В*)

Самым главным достоинством представленной технологии управления компетенциями персонала «Интеграл» наша группа считает формирование учебных курсов под заказ работодателя. Обучение должно иметь некий коэффициент полезного действия, который возможен только при заинтересованности работника и/ или работодателя.

К критическим замечаниям можно отнести пожелание разработки таких курсов или программ под заказ учителя и коллектива методического объединения. На сегодняшний день выбор дистанционных курсов очень широк, однако, все программы предлагают уже разработанные модули. «Заказать» модуль для себя не представляется возможность.

Эксперт - 3 (*Демьянов А, Нужная Е, Валькова Е, Решетников О, Жабоедов-Господарец В*)

Предложенный вариант определения образовательного маршрута предполагает высокую степень мотивации на личностный рост. В ситуации когда преподаватель заряжен на саморазвитие система «ИНТЕГРАЛ» является достаточно удобным инструментом. В случае незаинтересованности преподавателя не представляется возможным выявить существующие дефициты. Также боязнь показать себя некомпетентным в глазах работодателя может стать одним из факторов необъективной самооценки. При этом, когда преподаватель мотивирован на личностный рост, он и так использует или потенциально может использовать существующие альтернативные продукты. В таком случае встаёт вопрос о целесообразности использования системы. Те кто имеет желание развиваться, они к этому и так стремятся, те кто остаются в стороне, вероятнее всего будут недостаточно объективны при самооценке.

Одним из недостатков является достаточно большой объём анкеты. Даже при наличии большой мотивации трудно сохранять концентрацию на протяжении всего времени заполнения анкеты.

Несомненным плюсом является возможность работы под точечный заказ. Также «ИНТЕГРАЛ», являясь цифровым продуктом, решает проблему охвата отдалённых регионов, предоставляя возможность повышения квалификации учителей работающих на значительном расстоянии от областных центров.

Эксперт- 4

(*Богданова И, Новикова И, Цареградская В, Шитов А*)

Достоинства:

- 1) Клиентоориентированный подход - составление перечня курсов исходя из запросов школ
- 2) Привлекательные названия курсов
- 3) Согласно названиям - планируется достаточно интересный набор курсов, по сравнению с тем, что обычно предлагает ИМЦ

Замечания:

- 1) Несоответствие заголовков курсов и внутреннего содержания
- 2) Качество контента вызывает вопросы - кто будет преподавать и наполнять содержанием курсы? (на данный момент в содержании, в основном, на методические материалы ИМЦ или сторонние сайты)
- 3) Отсутствие обратной связи по курсам
- 4) Желательно наличие оценки курсов, которая будет гарантией качества для нового заказчика.
- 5) Нет возможности работать в системе индивидуально, согласно личным запросам, а не запросам всего образовательного учреждения

Эксперт- 5

(Герпинович Р.В., Койвунен М.И., Решетняк Н.И., Хуторская А.А).

В качестве *сильных сторон* системы управления компетенциями персонала «ИНТЕГРАЛ» можно отметить ее целостный характер, а также наличие активных методов обучения (проведение ролевых / деловых игр, решение кейсов и др.) и заданий в формате проектной деятельности, требующих навыков работы в команде (например, задание про «любимого ученика»).

Среди элементов системы управления, требующих, на наш взгляд, *коррекций*, можно выделить перегруженность входной анкеты (порядка 60 вопросов), заполнение которой достаточно трудоемко, как с точки зрения временных, так и психологических затрат слушателя.

Вывод: Несмотря на наличие возможных коррективов, считаем, что система управления компетенциями персонала «ИНТЕГРАЛ» является крайне актуальной и будет востребована не только в общеобразовательных учреждениях Санкт-Петербурга и других городов РФ, но и в организациях других сфер экономической деятельности.