

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента
имени Н.П. Пастухова»

Рекомендации
по применению модели непрерывного образования педагогических
работников системы среднего профессионального образования в интересах
опережающего развития компетенций проектных команд
профессиональных образовательных организаций для уровня субъекта РФ

Ярославль 2017 г.

Оглавление

Аннотация	3
1 Актуальность разработки настоящих рекомендаций	3
2 Описание цели и области применения настоящих рекомендаций	4
3 Описание назначения и области применения модели непрерывного образования педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ	5
4 Описание процедуры и критериев выбора модели в зависимости от условий и факторов реализации непрерывного образования	6
5 Алгоритм описания процессов взаимодействия участников реализации модели непрерывного образования педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ	8
6 Описание типичных этапов внедрения и последующего применения модели непрерывного образования педагогических работников системы среднего профессионального образования на уровне субъекта РФ с указанием рекомендуемых форм и методов работы на каждом этапе	9
6.1 Типичные этапы внедрения модели НО педагогических работников системы СПО с указанием рекомендуемых форм и методов работы на каждом этапе	9
6.2 Типичные этапы применения модели непрерывного образования педагогических работников системы среднего профессионального образования с указанием рекомендуемых форм и методов работы на каждом этапе	13
7 Описание процесса управления реализацией модели непрерывного образования педагогических работников системы среднего профессионального образования на уровне субъекта РФ	16
8 Описание структуры отчета по анализу результативности выбранной модели для обеспечения опережающего развития компетенций проектных команд профессиональных образовательных организаций	19
8.1 Структура отчета о результативности модели НО педагогических работников системы СПО	19
8.2 Алгоритм оценки функционирования модели НО педагогических работников системы СПО по отдельным критериям (пример)	21
Приложение А Форма отчета по анализу мероприятий обеспечения опережающего развития компетенций проектных команд профессиональных образовательных организаций на уровне субъекта РФ	25

Аннотация

Рекомендации предназначены для органов управления образованием субъекта РФ. В них даются общие рекомендации по применению модели НО педагогических работников СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд профессиональных образовательных организаций для обеспечения модернизации профессионального образования. В рекомендациях описываются процедура и критерии по выбору модели в зависимости от условий и факторов реализации непрерывного образования. Приводится алгоритм описания процессов по организации взаимодействия участников реализации модели. Описаны типичные этапы внедрения и последующего применения модели с указанием рекомендуемых форм и методов работы на каждом этапе, а также процессы управления реализацией модели на уровне субъекта РФ. Предложена структура отчета по анализу результативности выбранной модели с приложением форм отчета.

1 Актуальность разработки настоящих рекомендаций

Стратегией развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года поставлена задача обеспечения соответствия квалификации выпускников СПО требованиям современной экономики с учетом современных стандартов и передовых технологий (протокол коллегии Минобрнауки России от 18 июля 2013 г. № Пк-5вн). Для подготовки высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров к педагогическим работникам СПО предъявляются новые требования, в соответствии с которыми они должны не только обладать новым содержанием образования, но и выполнять функцию руководителя образовательного проекта.

Широкомасштабная модернизация системы повышения квалификации педагогических работников ПОО через создание саморазвивающейся системы НО позволит решить задачу обеспечения СПО педагогическими кадрами,

способными готовить высококвалифицированных специалистов и рабочие кадры в соответствии с требованиями современной экономики.

С целью запуска саморазвивающейся системы непрерывного образования необходимо обеспечить опережающее развитие компетенций проектных команд профессиональных образовательных организаций. Максимальный охват педагогических работников среднего профессионального образования возможен при наличии моделей и механизмов непрерывного образования, в том числе с использованием открытых общедоступных электронных обучающих курсов, функционирующих постоянно и позволяющих слушателям повысить профессиональные компетенции без отрыва от работы и без ограничений по времени и месту жительства.

2 Описание цели и области применения настоящих рекомендаций

Цель настоящих рекомендаций – обеспечить применение модели НО педагогических работников СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд профессиональных образовательных организаций для широкомасштабного запуска модернизации профессионального образования, направленного на подготовку высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров в соответствии с требованиями современной экономики, и облегчить ее внедрение.

Рекомендации предназначены для применения органами управления образованием субъекта РФ при внедрении и последующем применении модели непрерывного образования педагогических работников системы среднего профессионального образования в интересах опережающего развития компетенций проектных команд профессиональных образовательных организаций для обеспечения СПО педагогическими кадрами, способными готовить высококвалифицированных специалистов и рабочие кадры в соответствии с требованиями современной экономики.

3 Описание назначения и области применения модели непрерывного образования педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ

Модель НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд профессиональных образовательных организаций на уровне субъекта РФ предназначена для создания саморазвивающейся системы непрерывного образования педагогических работников профессиональных образовательных организаций с целью обеспечения широкомасштабного процесса модернизации профессионального образования, направленного на подготовку высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров.

Область применения модели определяется выгодой, которую получают заинтересованные стороны (ЗС), участвующие в НО педагогических работников системы СПО на уровне профессиональной образовательной организации (Таблица 1).

Таблица 1 – Выгоды применения модели для разных ЗС

ЗС непрерывного образования	Выгода от применения модели НО педагогических работников системы СПО
Органы управления субъектом РФ	Формирование управляемого процесса НО педагогических работников системы СПО на уровне региона
Органы управления образованием	Возможность стратегического управления НО педагогических работников системы СПО
ПА и ОО, эксперты, в т.ч. международные	Повышение качества СПО и соответствия его результатов запросам рынка
Крупные работодатели, в т.ч. международные	

ЗС непрерывного образования	Выгода от применения модели НО педагогических работников системы СПО
Службы занятости	Согласование спроса и предложения рабочей силы
ПОО	Возможность стратегического и оперативного управления НО педагогических работников на уровне ПОО
Педагогические работники	Возможность планирования развития и признания компетенций (квалификаций)
Студенты и студенческие организации	Повышение удовлетворенности процессом и результатами обучения
СМИ, интернет-сообщества, в т.ч. международные	Облегчение понимания целей и эффектов НО педагогических работников системы СПО при освещении и актуализации требований заинтересованных сторон и получаемых результатов

4 Описание процедуры и критериев выбора модели в зависимости от условий и факторов реализации непрерывного образования

Процедура выбора модели проста и зависит только от уровня принятия решений – в частности, на уровне субъекта РФ может быть выбрана для реализации только модель НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО на уровне субъекта РФ.

Однако конкретная модель НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО в зависимости от условий и факторов реализации НО в субъекте РФ может существенно различаться. Адаптация модели к условиям и факторам реализации НО для субъекта РФ предполагает следующие действия:

1. Определение и/или диагностика следующих условий и факторов, влияющих на реализацию модели НО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ:

1.1. Внешние факторы:

– региональные и отраслевые особенности субъекта РФ (географическое местоположение, размер региона, наличие собственных ресурсов и прочие) с учетом перспектив развития региона;

– структура экономики региона, особенно для регионов с преобладанием одной отрасли или одного сектора;

– демографическая ситуация в регионе;

– уровень безработицы;

– степень разбалансированности рынка труда как с позиций дефицита, так и с позиций избытка рабочей силы по численности и по квалификации с учетом перспективного развития региона;

– количество профессий и специальностей, по которым реализуются и/или планируется реализовывать в субъекте РФ основные профессиональные образовательные программы СПО с учетом уровня подготовки выпускников;

– существующие и планируемые направления подготовки педагогических кадров СПО для обеспечения выпуска специалистов для экономики субъекта РФ.

1.2. Стремление педагогических работников к личностному и профессиональному росту (выраженное, слабое и т.д.).

1.3. Возможность применения всех форм образования: формального (ФО), неформального (НФО) и информального (ИФО) на территории субъекта РФ.

1.4. Доступные и понятные процедуры признания результатов неформального (НФО) и информального (ИФО) обучения.

1.5. Наличие механизмов признания результатов обучения: внешнего, внутриорганизационного.

2. Уточнение модели НО педагогических работников системы СПО с целью отражения в ней условий и факторов реализации НО для субъекта РФ.

5 Алгоритм описания процессов взаимодействия участников реализации модели непрерывного образования педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ

Эффективность образовательной деятельности определяется взаимосвязями между участниками реализации модели НО педагогических работников системы СПО, производителями и потребителями услуг; органами управления образованием субъекта РФ, ПА и ОО, крупными работодателями, и другими социальными партнерами, в т.ч. международными.

Для описания взаимодействия участников реализации модели НО применяется следующий алгоритм:

1. Определяются конкретные заинтересованные в реализации модели стороны НО педагогических работников СПО на основе данных таблицы 1 и конкретизируются их требования с учетом отраслевых и региональных особенностей на уровне субъекта РФ.

2. Определяется роль каждого участника процесса реализации НО. Организации, реализующие образовательные программы, могут выполнять в НО разные функции, что зависит от условий реализации модели. Использование разных форм реализации процесса (формальное, неформальное или информальное обучение) характеризуется различной структурой ответственности педагогических работников и взаимодействующих в этом процессе элементов.

3. Составляется матрица распределения процессов по участникам модели НО. За основу берется Типичная матрица распределения процессов верхнего (логического) уровня по участникам модели на уровне субъекта РФ, которая представлена в таблице 4 раздела 3 модели НО и адаптируется к условиям реализации модели на уровне субъекта РФ. Участники модели могут различаться в зависимости от конкретных условий и обстоятельств реализации модели.

4. Описываются требования ответственного за результаты процесса (далее – Ответственный) к другим участникам, равно как и требования других

участников к Ответственному. В модели указаны также особенно важные требования одних участников к другим. Для описания используется Таблица А-1 – Условия реализации НО педагогических работников системы СПО, представленная в Приложении А модели НО.

6 Описание типичных этапов внедрения и последующего применения модели непрерывного образования педагогических работников системы среднего профессионального образования на уровне субъекта РФ с указанием рекомендуемых форм и методов работы на каждом этапе

6.1 Типичные этапы внедрения модели НО педагогических работников системы СПО с указанием рекомендуемых форм и методов работы на каждом этапе

Внедрение модели НО педагогических работников системы СПО рекомендуется проводить в соответствии с зонтичной моделью, главный принцип которой – ступенчатое распространение необходимых знаний и навыков от узкого круга носителей к наиболее активным последователям-методологам, потом к руководителям проектных команд в отдельных организациях, потом к коллективам педагогических работников СПО с выходом в итоге на непрерывно обучающиеся организации и на обучающиеся регионы.

Могут быть выделены следующие типичные этапы внедрения модели НО педагогических работников системы СПО в зависимости от условий и факторов реализации непрерывного образования:

1) На первом этапе формируется инициативная группа, из которой на последующих этапах создается рабочая группа проекта внедрения НО педагогических работников системы СПО в субъекте РФ. В нее входят представители органов управления образованием, представители органов управления субъектом РФ, представители лучших/инициативных ПОО, ПА и ОО, крупных работодателей, эксперты, в т.ч. как частные лица, СМИ. Состав

группы не должен быть большим, представители какой-либо из категорий заинтересованных сторон могут отсутствовать. Задача группы – инициация и планирование проекта внедрения НО педагогических работников системы СПО.

2) На втором этапе формируется проектная команда по НО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ, а именно группа специалистов и преподавателей, которые успешно реализуют НО и способны описывать и передавать другим профили необходимых для НО компетенций. В задачи проектной команды по НО также входит разработка типовых профилей компетенций, типовых образовательных траекторий, методик обучения и подходов к НФО и ИФО, а также консультационная поддержка участников проекта на последующих этапах.

Проектная команда по НО субъекта РФ в рамках формального образования проходит обучение по модульной вариативной дополнительной профессиональной программе повышения квалификации педагогических работников. Программа предусматривает применение дистанционных образовательных технологий, самостоятельное обучение на рабочем месте и обучение в свободное время, включающие в т.ч. участие команд в проектно-инновационных сессиях. Проектно-инновационные сессии проводятся в очной форме с использованием таких организационных форм, как групповые работы слушателей в фокус-группах по 5-9 человек, общегрупповые дискуссии с участием экспертов по тематике. Как правило, проектно-инновационные сессии состоят из информационного или экспертного блока, аналитического, проектного блока и общегрупповых дискуссий с информационно-аналитическими комментариями экспертов.

Обучение с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий предполагает в основном самостоятельное изучение учебного материала слушателем с использованием электронных учебно-методических пособий, материалов и другой справочной литературы. Материалы представляются в виде документов, предназначенных для

скачивания, презентаций или ссылок на интернет ресурсы, где размещены необходимые для изучения материалы, лекции, семинары и прочее.

Вариативность модульной программы предполагает возможность выбора уровня и тематики изучения материалов в зависимости от необходимого профиля компетенций, от начального уровня педагогического работника, от региональной и отраслевой специфики субъекта РФ. При этом слушателям предлагается выбрать из нескольких электронных курсов интересующий курс или комбинацию из нескольких курсов. Завершающим модулем в данных программах является проектный модуль, предполагающий разработку слушателем необходимого образовательного проекта в зависимости от потребности в НО педагогических работников СПО субъекта РФ.

3) На третьем этапе участники проектной команды по НО субъекта РФ обучают преподавателей ПОО на основе разработанных образовательных проектов. Проводят консультацию при проектировании индивидуальных образовательных траекторий, профилей компетенций, методик обучения и подходов к НФО и ИФО и т.д. Эти преподаватели-новаторы образуют проектные команды ПОО.

4) Проектные команды ПОО с продвинутым уровнем компетенций на четвертом шаге проводят обучение в своих ПОО, в которых также производится постановка механизмов стимулирования и учета результатов неформального и информального образования, механизмов формирования и корректировки индивидуальных образовательных траекторий и отслеживания их выполнения, механизмов внешнего и внутриорганизационного признания результатов различных видов НО педагогических работников.

5) Проектные команды по НО субъекта РФ совместно с командами проекта ПОО на пятом шаге массово вовлекают в НО педагогический персонал субъекта РФ, проводят обучение.

На каждом этапе внедрения модели НО педагогических работников системы СПО изменяются формы и методы работы.

Рекомендуемые формы и методы приведены в таблице 2.

Таблица 2 – Рекомендуемые формы и методы работы на различных этапах внедрения модели НО педагогических работников системы СПО.

Этапы внедрения модели НО	Рекомендуемые формы работы	Рекомендуемые методы работы
1. Формирование инициативной группы и рабочей группы проекта	Проектная работа Групповое обсуждение Консультации с экспертами	Социально-педагогические Социально-психологические Юридические
2. Формирование проектной команды по НО субъекта РФ	Проектная работа Групповое обсуждение Консультации с экспертами Самостоятельная работа под контролем	Распорядительные Социально-педагогические Социально-психологические Юридические
3. Обучение проектной команды по НО субъекта РФ в интересах опережающего развития их компетенций	Проектная работа Обучение Самостоятельная работа под контролем Самостоятельная работа	Административные Распорядительные Социально-педагогические Социально-психологические Юридические
4. Обучение проектных команд ПОО и организация НО педагогических работников в ПОО	Проектная работа Обучение Самостоятельная работа под контролем Самостоятельная работа	Административные Распорядительные Социально-экономические Социально-педагогические Социально-психологические Юридические
5. Массовое	Обучение	Социально-экономические

Этапы внедрения модели НО	Рекомендуемые формы работы	Рекомендуемые методы работы
распространение НО и его механизмов в субъекте РФ	Самостоятельная работа под контролем Самостоятельная работа	Социально-педагогические Социально-психологические Юридические

6.2 Типичные этапы применения модели непрерывного образования педагогических работников системы среднего профессионального образования с указанием рекомендуемых форм и методов работы на каждом этапе

Модель НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО базируется на детализированном цикле Деминга (PDCA). Сочетание циклов означает обязательную реализацию и согласование между собой следующих этапов:

- Целеполагание;
- Стратегическое планирование;
- Оперативное планирование;
- Организация исполнения или исполнение (зависит от уровня рассмотрения);
- Контроль в ходе исполнения;
- Анализ результатов исполнения;
- Корректировка управляющих воздействий в зависимости от результатов анализа: оперативного плана при незначительных отклонениях, стратегического – при значительных и цели – при существенном изменении внешних условий и/или выявлении ошибок целеполагания;
- Учет на всех стадиях цикла управления.

Описанная последовательность обязательных этапов модифицируется в зависимости от уровня модели НО. В процессе реализации она может и должна

быть конкретизирована и адаптирована с учетом ситуации в субъекте РФ, но указанные обязательные этапы остаются.

Формы и методы работы на каждом этапе выбираются из рекомендуемых в таблице 6 раздела 5.5 модели НО. При этом учитываются региональные и отраслевые особенности субъекта РФ.

Типичные этапы модели на уровне субъекта РФ (раздел 2.2 рисунок 1 в описании модели) предусматривает следующую их последовательность:

6. Целеполагание НО педагогических работников для обеспечения системы СПО педагогическими кадрами, способными обучать и выпускать высококвалифицированных специалистов в соответствии с требованиями современной экономики, учитывающей мировые стандарты, современные технологии и тенденции экономического развития региона (этап 1). На уровне органа управления субъектом РФ формируются цели по обеспечению экономики региона высококвалифицированными специалистами и рабочими кадрами. Эти цели определяются задачами, которые стоят перед регионом по развитию экономики.

7. Формирование стратегии органа управления образованием на уровне субъекта РФ в части непрерывного образования педагогических работников СПО. Соединив полученные целевые показатели (этап 1) с потребностями и запросами других заинтересованных сторон (этап 2), органы управления образованием формируют стратегию в части непрерывного образования на уровне субъекта РФ (этап 3). При формировании стратегии необходимо учитывать различные формы реализации НО педагогических работников системы СПО. Например, прямую организацию ФО и поддержку НФО или стимулирование НО педагогических работников системы СПО через плановые показатели, или установление «правил игры».

8. Планирование мер, мероприятий и результатов на уровне субъекта РФ (этапы 4 и 5). В зависимости от выбранной стратегии орган управления образованием субъекта РФ, планирует мероприятия на уровне субъекта РФ. Мероприятия могут быть направлены на:

- планирование, организацию и контроль качества ФО;
- планирование, поддержку и стимулирование НфО;
- стимулирование и поддержку ИфО;
- развитие институтов признания НфО и ИфО;
- организацию и стимулирование признания результатов НфО и ИфО;
- формирование, стимулирование и поддержку развития нормативной и методической базы;
- популяризацию НО педагогических работников системы;
- привлечение крупных работодателей, ПА, ОО и экспертов, в т.ч. международных и т.д.

9. Реализации НО на уровне субъекта РФ. На данном этапе орган управления образованием субъекта РФ предпринимает запланированные и дополнительные действия, необходимые для достижения заданного результата, выделяет необходимое финансирование и проводит организационные мероприятия по реализации запланированных действий (этап 6). Профессиональные образовательные организации и другие заинтересованные стороны реализуют НО в части реализации программ ПП и ПК, стимулируют педагогических работников к НфО и ИфО (этап 7.). Формируют отчетность по результатам принимаемых мер и проводимых мероприятий. В данном процессе в части формального образования активное участие принимают проектные команды, которые на основе разработанных в рамках своего обучения образовательных проектов обучают педагогических работников ПОО, а те, в свою очередь, – своих коллег. Таким образом достигается эффект мультипликации, позволяющий распространять непрерывное образование педагогических работников на весь регион, и далее на всю страну.

10. Контроль и анализ результатов НО педагогических работников СПО на уровне субъекта РФ. Орган управления образованием субъекта РФ в соответствии с планом мероприятий контролирует развитие НО педагогических работников СПО на уровне субъекта РФ. Проводит анализ принятых мер, проведенных мероприятий и полученных результатов, а также собирает

информацию о развитии НО педагогических работников СПО на уровне субъекта РФ по критериям, приведенным в приложении В описание модели НО. На основе анализа проводится корректировка планов, стратегии НО, а при необходимости – целей НО педагогических работников СПО.

Таким образом, субъект РФ в лице органа управления образованием предъявляет требования профессиональным образовательным организациям к уровню компетенций педагогических работников СПО, способных готовить востребованных квалифицированных специалистов и рабочие кадры в соответствии с международными стандартами, современными технологиями для обеспечения перспективного развития экономики региона.

7 Описание процесса управления реализацией модели непрерывного образования педагогических работников системы среднего профессионального образования на уровне субъекта РФ

1. Процесс управления реализацией модели НО (рисунок 2 раздела 2.3 модели рассматривается как цикл Деминга и является совокупностью процессов управления верхнего (логического) уровня. Он является частью описанного выше перечня обязательных этапов НО педагогических работников системы СПО, но носит более детальный характер и конкретизируется для каждого субъекта РФ с учетом региональных и отраслевых особенности региона.

2. На этапе целеполагания управление моделью НО осуществляется в зависимости от определенной цели НО педагогических работников СПО субъекта РФ, а также от результатов этапа определения потребностей субъекта РФ в компетенциях и квалификациях педагогических работников СПО.

При выборе цели субъект РФ имеет возможность использовать не только предложенные в модели типичные цели, направленные на улучшение ситуации на рынке труда, повышение производительности, увеличение доходов населения, развитие экономической конъюнктуры региона, повышение качества жизни, но и иные цели, а также их комбинации. При значительных

изменениях внешних условий после проведенного анализа результатов НО цели могут быть скорректированы. Управляет данным процессом на уровне субъекта РФ орган управления образованием. При радикальном изменении внешней среды на основе дополнительного анализа проводится корректировка целей.

3. Стратегическое планирование НО педагогических работников основывается на определенной цели субъекта РФ. В зависимости от особенностей региона выбирается одна из типовых стратегий или их комбинация (таблица 2 раздел 2.3 модели).

При прямой организации НО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ органы управления образованием напрямую организуют НО педагогических работников системы СПО посредством планирования, стимулирования, поддержки различных форм обучения (ФО, НфО, ИфО) и признания результатов НфО и ИфО. Стратегия целесообразна в относительно небольших по численности субъектах РФ с выраженным акцентом экономики и, вероятно, единственной целью с коротким временным горизонтом.

Стратегия стимулирования НО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ применяется в случае реализации НО другими участниками процесса, но при этом органы образования четко указывают приоритеты, устанавливают награды и призы и другими способами активно стимулируют НО педагогических работников системы СПО.

Стратегия установления «правил игры» НО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ применима в крупных субъектах РФ с разнообразной структурой народного хозяйства, высоко конкурентным рынком формального и неформального образования, активными СМИ. В этом случае органы управления образованием устанавливают правила НО педагогических работников системы СПО, формируют нормативную и правовую базы, популяризируют НО педагогических работников СПО и поддерживают НфО и ИфО посредством признания их результатов.

Управляет данным процессом на уровне субъекта РФ орган управления образованием.

В случае существенного изменения требований заинтересованных сторон и технологий стратегия подлежит корректировке после анализа результатов реализации модели НО.

4. Оперативное планирование мер и мероприятий, предпринимаемых на уровне субъекта РФ, в соответствии с выбранной стратегией, включает следующие разделы:

- планирование, организация и контроль ФО;
- планирование, поддержка, стимулирование и признание результатов НфО;
- стимулирование и признание результатов ИфО;
- развитие институтов признания НфО и ИфО;
- определение приоритетов развития НО педагогических работников;
- формирование, нормативной, правовой и методической базы;
- популяризация НО педагогических работников СПО;
- привлечение крупных работодателей, ПА, ОО и экспертов, в т.ч. международных к НО педагогических работников и т.д.

Управляет процессом реализации модели в части планирования мероприятий орган управления образованием субъекта РФ. При проведении анализа результатов реализации модели НО в случае незначительного отклонения результатов от запланированных проводится корректировка плана.

5. Организация и реализация мероприятий НО педагогических работников системы СПО осуществляется в зависимости от выбранной стратегии и в соответствии с утвержденными планами. Орган управления образованием субъекта РФ участвует в реализации, стимулирует выполнение и осуществляет поддержку запланированных мер и мероприятий, в т.ч. и обеспечивает своевременное финансирование НО педагогических работников СПО. К реализации процесса привлекаются заинтересованные стороны,

которые определяются исходя из стратегии и, планов реализации в соответствии с таблицей 3 раздела 3 описания модели.

Контроль и анализ результатов НО педагогических работников СПО на уровне субъекта РФ проводится путем официального (отчетные материалы и статистические данные) и неофициального (мнение, обратная связь, анализ публикаций, анкетирования, опроса и т.д.) сбора данных. Производится сравнительный и план-фактный анализ полученных результатов по отношению к плану с выявлением причин отклонений (не только в негативную, но и обязательно – в позитивную стороны), поиском резервов, выявлением факторов успеха. Органом управления образованием субъекта РФ проводится анализ целевых показателей, удовлетворенности заинтересованных сторон, уровня развития региона по окончании плановых периодов.

6. Корректирующие действия предусматривают управленческие воздействия и корректировку планов, стратегии или целей в зависимости от степени отклонения результатов от намеченных под управлением органов управления образованием субъекта РФ.

8 Описание структуры отчета по анализу результативности выбранной модели для обеспечения опережающего развития компетенций проектных команд профессиональных образовательных организаций

8.1 Структура отчета о результативности модели НО педагогических работников системы СПО

Отчет по анализу результативности модели НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО для уровня субъекта РФ (далее – отчет) формируется ежегодно в сроки, установленные органом управления образованием субъекта РФ. При необходимости орган управления образованием субъекта РФ устанавливает иную периодичность отчетности, но не реже одного раза в год.

Отчет состоит из следующих разделов:

11. Оценка функционирования модели НО педагогических работников системы СПО по показателям и критериям, приведенным в приложении В описания модели НО с построением графика кривой по минимально допустимым, плановым и фактическим значениям критериев за отчетный период. Оценка результативности будет складываться из комплексного анализа по всем показателям в зависимости от времени достижения необходимых результатов. Сбор данных рекомендуется проводить путем интернет-опроса заинтересованных лиц, указанных в таблице 5 раздела 4 описания модели, с последующим обобщением.

12. При необходимости органы управления образованием субъекта РФ могут конкретизировать или корректировать предложенные критерии с учетом своих особенностей, но при этом необходимо соблюдать целостность системы показателей.

13. Отчет о выполнении запланированных мер и мероприятий, реализованных на уровне субъекта РФ. Производится сравнительный и план-фактный анализ полученных результатов по отношению к плану с выявлением и анализом причин отклонений как в негативную, так и в позитивную стороны, поиском резервов, выявлением факторов успеха.

14. Пояснительная записка к анализу результативности модели НО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ, включающая:

- анализ результативности поставленных целей;
- результаты оценки функционирования модели по показателям, в т.ч. графические;
- рекомендации по корректировке планов, а при необходимости стратегии или целей;
- выводы по реализации модели НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО на уровне субъекта РФ.

Справочно (в виде приложения) приводятся данные об профессиональных образовательных организациях и образовательных программах СПО, реализуемых в ПОО.

8.2 Алгоритм оценки функционирования модели НО педагогических работников системы СПО по отдельным критериям (пример)

1. Из описания модели НО педагогических работников системы СПО выбирается набор показателей функционирования для анализируемого участника модели – например, органов управления образованием субъекта РФ. Наборы рекомендуемых показателей описаны в разделе 6 и приведены в приложении В описания модели НО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ.

2. Для каждого показателя устанавливается минимально допустимый рейтинг с учетом условий и факторов, влияющих на реализацию модели НО педагогических работников системы СПО на уровне субъекта РФ и вписывается в графу 2 (таблица 3). Предположим, что для некоторого субъекта РФ минимально допустимый рейтинг по показателю «Создание условий для эффективной подготовки педагогических работников профессиональных организаций» - 2, что означает, что органы управления образованием субъекта РФ могут показать, что критерии, процедуры и механизмы создания и поддержания условий для эффективной подготовки педагогических работников ПОО соответствуют заявленным целям и что ПОО осведомлено о них.

3. В графу 3 вносится фактический рейтинг – предположим, в нашем примере это 1, т.е. органы управления образованием субъекта РФ могут показать примеры созданных и поддерживаемых условий для эффективной подготовки педагогических работников ПОО, но не могут доказать, что эти условия соответствуют заявленным целям и что ПОО осведомлены о них.

4. В графу 4 вносится плановый рейтинг с указанием срока его достижения. Предположим, планируется достичь нужного рейтинга 2 к плановому сроку.

5. В графу 5 вносится желательный / перспективный рейтинг с тем, чтобы соответствующие участники модели НО понимали перспективы развития и в случае быстрого роста понимали, насколько высок желательный рейтинг. Предположим, в нашем примере планируется ограничиться рейтингом 3, т.е. «показать эффективную политику создания и поддержания условий для эффективной подготовки педагогических работников ПОО и для тех заинтересованных участников, которые не соответствуют [основным] критериям».

Подобным же образом заполняются строки для всех показателей.

Если фактический рейтинг показателя ниже минимально допустимого – значит, по этому направлению должны быть в оперативном порядке намечены и реализованы необходимые мероприятия, которые обычно понятны из описания рейтинга.

Если все показатели выше минимальных рейтингов, то «узкими местами» являются направления с самыми низкими рейтингами, и усилия должны прилагаться именно здесь.

Таблица 3 – Аналитическая таблица для показателей функционирования модели НО педагогических работников системы СПО.

Показатели функционирования для органов управления образованием	Рейтинг показателя			
	Минимальный	Фактический на момент анализа	Плановый на --- .20--	Желательный / перспективный
1	2	3	4	5
Обеспечение экономики высококвалифицированными кадрами в соответствии с международными требованиями и требованиями современной экономики
Формирование стратегии, планирование мероприятий и результатов непрерывного образования педагогических работников
Определение потребностей субъекта РФ в компетенциях и квалификациях педагогических работников с учетом экономических, геополитических, отраслевых и региональных особенностей

Показатели функционирования для органов управления образованием	Рейтинг показателя			
	Минимальный	Фактический на момент анализа	Плановый на 20--	Желательный / перспективный
1	2	3	4	5
Поддержка проведения конференций, семинаров, конкурсов профессионального мастерства для педагогических работников
Организация внешнего признания сформированных компетенций и квалификаций педагогических работников СПО
Поддержка, стимулирование и признание НфО и ИфО педагогических работников системы СПО
Своевременное финансирование образовательной деятельности, финансовая поддержка реализации мероприятий по непрерывному образованию педагогических работников
Создание условий для эффективной подготовки педагогических работников ПОО	2	1	2	3

Приложение А

Форма отчета по анализу мероприятий обеспечения опережающего развития компетенций проектных команд профессиональных образовательных организаций на уровне субъекта РФ

Наименование субъекта РФ _____

Наименование органа управления образованием субъекта РФ _____

Количество ПОО, принявших участие в НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО _____

1. Отчет о выполнении запланированных мер и мероприятий, реализованных на уровне субъекта РФ

№ п/п	Наименование мероприятия	Цель реализации мероприятия	Полученные результаты	Рекомендации по корректировке целевых и плановых показателей

2. Анализ результативности поставленных целей.
3. Результаты оценки функционирования модели по показателям и критериям.
4. Рекомендации по корректировке планов (стратегии или целей).
5. Выводы по реализации модели НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО на уровне субъекта РФ.

Приложение 1 к отчету

Перечень организаций, реализующих программы СПО в субъекте РФ

№ п/п	Перечень профессий/специальностей СПО	Наименование образовательной организации	Количество человек обученных за отчетный период	Примечание