

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
профессиональной образовательной организации

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 ПОО	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 ПОО	8
6 Описание типичных этапов внедрения и последующего применения модели непрерывного образования педагогических работников системы среднего профессионального образования непрерывного образования педагогических работников системы СПО на уровне ПОО 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 непрерывного образования педагогических работников системы СПО на уровне ПОО	19
8 Описание структуры отчета по анализу результативности выбранной модели для обеспечения опережающего развития компетенций проектных команд профессиональных образовательных организаций	22
8.1 Структура отчета о результативности модели НО педагогических работников системы СПО	22
8.2 Алгоритм оценки функционирования модели НО педагогических работников системы СПО по отдельным критериям (пример)	23

Аннотация

Рекомендации по применению модели НО педагогических работников СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд профессиональных образовательных организаций предназначены для профессиональных образовательных организаций системы СПО. 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 образовательной организации и на уровне педагогического работника. Предложена структура отчета по анализу результативности выбранной модели.

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 овладеть 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 формировать и совершенствовать 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.

Настоящие рекомендации предназначены для применения профессиональными образовательными организациями модели НО педагогических работников СПО для подготовки педагогических кадров, способных выпускать востребованных 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 ПОО

Модели НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд профессиональных образовательных организаций предназначены 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. Выгоды каждой из заинтересованных сторон, участвующих в НО представлены в таблице 16.

Таблица 16 – 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 ПОО может быть выбрана для реализации только модель НО педагогических работников системы СПО в интересах опережающего развития компетенций проектных команд на уровне ПОО.

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

1. Определение и/или диагностика условий и факторов, влияющих на реализацию модели НО педагогических работников системы СПО на уровне конкретной профессиональной образовательной организации:

1.1. Внешние факторы влияния:

- социальные;
- культурные;
- экономические.

1.2. Активность внешних заинтересованных сторон, педагогических работников и других категорий персонала ПОО и обучающихся на различных этапах процесса обучения:

- определение потребностей;
- планирование мероприятий по непрерывному образованию с учетом изменения внешней среды и требований заинтересованных сторон;
- разработка учебных планов;
- реализация программ обучения;
- оценка программ обучения;
- учет, контроль и анализ результатов обучения.

1.3. Возможность и способность педагогических работников выступать в процессе образования одновременно в качестве обучающегося и обучающего.

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

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

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

1.7. 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 конкретного субъекта РФ.

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

Эффективность образовательной деятельности определяется взаимосвязями между участниками реализации модели НО педагогических работников системы СПО, производителями и потребителями услуг; органами управления субъектом РФ, 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 стороны НО педагогических работников СПО, участвующие в реализации модели на основе данных таблицы 16 и конкретизируются их требования с учетом отраслевых, региональных особенностей на уровне конкретной ПОО.

2. Определяется роль каждого участника процесса реализации НО.

Организации, реализующие образовательные программы, могут выполнять в системе разные роли, это зависит от формы образовательного процесса.

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. Участники модели могут различаться в зависимости от конкретных условий и обстоятельств реализации модели. За основу берется Типичная матрица распределения процессов верхнего (логического) уровня по участникам модели на уровне образовательной организации, которая

представлена в таблице 10 раздела 3.1. модели НО и адаптируется к конкретным условиям реализации модели на уровне ПОО.

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 требований используется Таблица А-1 – Условия реализации НО педагогических работников системы СПО, представленная в Приложении А модели.

6 Описание типичных этапов внедрения и последующего применения модели непрерывного образования педагогических работников системы среднего профессионального образования непрерывного образования педагогических работников системы СПО на уровне ПОО 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 (членов проектных команд) к наиболее активным педагогическим работникам, потом к коллективу педагогических работников ПОО в целом с выходом в итоге на непрерывно обучающийся персонал всей организации.

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 ПОО (проектная команда) из числа специалистов и преподавателей, которые увлечены (это важно!) и успешно пользуются НО и способны описывать и передавать другим модели необходимых для НО компетенций. В задачи проектной команды также входит разработка профилей компетенций, помощь педагогическим работникам в формировании индивидуальных образовательных траекторий, методик обучения и подходов к НФО и ИФО, а также консультационная поддержка педагогических работников на последующих этапах.

2. На втором этапе в интересах опережающего развития компетенций проектных команд профессиональных образовательных организаций участники команды в рамках формального образования **обучаются на региональном уровне** 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, а также материалов и другой справочной литературы. Материалы представляются в виде документов, предназначенных для скачивания, презентаций или ссылок на интернет ресурс, 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 ПОО. 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 развития кадрового потенциала ПОО.

3. Проектные команды ПОО, пройдя обучение сами и сформировав при этом необходимые компетенции, на следующем этапе проводят обучение педагогических работников ПОО на основе разработанных образовательных проектов.

4. На четвертом этапе, который протекает частично параллельно третьему, в ПОО осуществляется 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. Педагогический персонал ПОО на заключительном этапе массово вовлекается в непрерывное образование.

На каждом этапе внедрения модели НО педагогических работников системы СПО изменяются формы и методы работы. Рекомендуемые формы и методы приведены в таблице 17.

Таблица 17 – Рекомендуемые формы и методы работы на различных этапах внедрения модели НО педагогических работников системы СПО

Этапы внедрения модели	Рекомендуемые формы работы	Рекомендуемые методы работы
1. Формирование проектной команды	Проектная работа Групповое обсуждение Консультации с экспертами Самостоятельная работа под контролем	Распорядительные Социально-педагогические Социально-психологические Юридические
2. Обучение проектных команд на региональном уровне	Проектная работа Обучение, в т.ч. с использованием ЭО и ДОТ Проектно-инновационные сессии (инновационные семинары), в т.ч. работа фокус-групп и общегрупповые дискуссии Самостоятельная работа под контролем Самостоятельная работа	Распорядительные Социально-педагогические Социально-психологические Юридические
3. Обучение преподавателей ПОО	Проектная работа Обучение Самостоятельная работа под контролем Самостоятельная работа	Административные Распорядительные Социально-экономические Социально-педагогические Социально-психологические Юридические

Этапы внедрения модели	Рекомендуемые формы работы	Рекомендуемые методы работы
4. 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 распространение НО и его механизмов в ПОО	Обучение Самостоятельная работа под контролем Самостоятельная работа	Социально-экономические 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 цикле управления в сочетании с циклом Деминга (PDCA). Сочетание циклов означает обязательную реализацию и согласование между собой следующих этапов:

- 1) Целеполагание;
- 2) Стратегическое планирование;
- 3) Оперативное планирование;

- 4) Организация исполнения или исполнение (зависит от уровня рассмотрения);
- 5) Контроль в ходе исполнения;
- 6) Анализ результатов исполнения;
- 7) Корректировка управляющих воздействий в зависимости от результатов анализа:
 - при незначительных отклонениях - оперативного плана;
 - при значительных – стратегии;
 - при существенном изменении внешних условий и/или выявлении ошибок целеполагания – цели.
- 8) Учет на всех стадиях цикла управления.

Описанная последовательность обязательных этапов модифицируется в зависимости от уровня модели. В процессе реализации она может и должна быть конкретизирована и адаптирована с учетом ситуации в образовательной организации или у педагогического работника, но указанные обязательные этапы остаются.

Формы и методы работы на каждом этапе выбираются из рекомендуемых в таблице 12 раздела 5.5. модели. При этом учитываются региональные и отраслевые особенности, а также уровень развития образовательной организации.

Типичные этапы применения модели на уровне образовательной организации

Типичные этапы применения модели на уровне образовательной организации (раздел 2.2. рисунок 6) в описании модели предусматривают следующую их последовательность:

1. 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). Формирование цели на уровне ПОО определяется целью органов управления образованием субъекта РФ обеспечить экономику региона высококвалифицированными специалистами и рабочими кадрами.

2. Формирование стратегии ПОО в части непрерывного образования педагогических работников. Соединив полученные целевые показатели (этап 1) с потребностями и запросами других заинтересованных сторон (этап 2), руководство ПОО формирует стратегию ПОО в части НО педагогических работников. При формировании стратегии необходимо учитывать применение различных форм обучения (формальное ФО, неформальное НфО и информальное ИфО) и признание результатов обучения в рамках конкретной ПОО.

3. Планирование мероприятий и результатов обучения на двух уровнях – на уровне ОО (этап 4) и на уровне персонала (этап 5). Планирование на уровне ОО происходит укрупненно для всего педагогического коллектива в целом, на уровне педагогического работника – по отношению к каждому работнику, для которого в дальнейшем формируется индивидуальная траектория обучения.

Планирование мероприятий основывается на анализе кадрового состава на соответствие существующего уровня компетенций и квалификаций педагогических работников сформированным профилям компетенций. Формирование профилей компетенций для каждого рабочего места, в том числе и для будущих должностей.

Профиль компетенций включает в себя не только профессиональные компетенции, но и ключевые (с указанием уровня владения) и надпрофессиональные (убеждения, привычки, ценности, образ жизни и т.д.). При составлении профиля компетенций педагогического работника необходимо учитывать требования профессионального стандарта педагога, а также профессиональных стандартов рабочих профессий и специальностей, по которым педагогический работник реализует основные профессиональные

образовательные программы СПО, требования мировых стандартов, современных технологий, продиктованных современной экономикой.

4. Реализации НО. На данном этапе образовательная организация предпринимает запланированные и дополнительные действия, необходимые для достижения заданного результата, выделяет необходимое финансирование и проводит организационные мероприятия по обучению (этап 6). Педагогические работники обучаются в соответствии с индивидуальными траекториями обучения (этап 7.1). В данном процессе в части формального образования активное участие принимают проектные команды, которые на основе разработанных в рамках своего обучения образовательных проектах 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, а далее на всю страну.

5. Признание результатов обучения (внешнее и/или внутриорганизационное (документарное или геймификация), этап 7.2). На данном этапе ПОО признает результаты обучения педагогических работников в соответствии с локальными актами ПОО, регламентирующими процедуры признания сформированных компетенций и полученных квалификаций.

Фиксация результатов обучения (этап 7.3 рисунок 7 модели), в т.ч. в паспортах компетенций, отражающих уровень сформированности и владения компетенциями в соответствии с требуемым профилем. Паспорта компетенций педагогических работников являются основанием для ежегодного обновления их профилей, что должно быть предусмотрено законодательно.

Для успешного педагогического работника, а также в интересах опережающего развития компетенций проектных команд ПОО фиксация результата в паспортах компетенций с внесением данных во всероссийскую базу имеет ряд преимуществ, таких как:

- стимулирует педагогических работников к непрерывному образованию во всех формах (формальной, неформальной и информальной);

- способствует повышению имиджа педагогического работника и стремлению к карьерному росту и личным достижениям;
- позволяет активно применять сетевое взаимодействие в кадровых вопросах между участниками системы СПО;
- позволяет руководству ПОО в соответствии с требуемым профилем компетенций подбирать педагогические кадры, уже владеющие необходимым профилем компетенций, что ускоряет достижение поставленной цели перед системой СПО;
- повышает уровень социальной ответственности руководства ПОО;
- мотивирует руководство ПОО создавать наиболее благоприятные условия для педагогических работников, для их дальнейшего развития.

6. Контроль и анализ полученных результатов, а при необходимости корректировка планов, стратегии НО, либо целей. Руководство ПОО в соответствии с планом мероприятий контролирует ход НО и анализирует полученные результаты, после чего при необходимости производится корректировка планов, стратегии НО, либо целей.

Таким образом, образовательная организация в роли работодателя предъявляет требования к педагогическим работникам посредством создания профиля компетенций. На основании профиля компетенций каждый педагогический работник составляет план и индивидуальную траекторию своего обучения с целью приведения своих компетенций и квалификации в соответствие с этими требованиями, сам обучается для достижения требуемого результата и проходит процедуру признания достигнутых результатов.

Типичные этапы применения модели на уровне педагогического работника (рисунок 7 модели)

Специалист ПОО, занимающий должность педагогического работника или претендующий на свободную вакансию:

1. Анализирует сформированный работодателем профиль компетенций, соответствующий занимаемой должности, а при отсутствии профиля

компетенций ориентируется на ПС, а также на описания квалификационных требований, предъявляемых работодателем.

2. Определяет потребности заинтересованных сторон в компетенциях и квалификации, а также проводит самоанализ соответствия ранее приобретенных знаний, навыков, компетенций требованиям, опираясь на свои потребности, желания и интересы, (этап 1) формирует цель своего обучения (этап 2).

3. Формирует стратегию своего НО и индивидуальную образовательную траекторию (этап 3).

4. Планирует мероприятия и результаты НО сначала обобщенно (этап 4), а затем, исходя из требуемых результатов, учитывая итоги самоанализа, строит свою индивидуальную траекторию обучения с разделением на ФО, НфО и ИфО (этап 5).

5. Реализует НО (этап 7.1). При реализации НО возможна поддержка педагогического работника образовательной организацией, как в части финансирования обучения, так и через организационные мероприятия (этап 6).

6. Проходит процедуру признания результатов НфО и ИфО (этап 7.2). Полученные изменения компетенций фиксируются в паспорте компетенций, что является для педагогического работника системы СПО важным стимулом к НО (этап 7.3).

7. Самостоятельно контролирует ход НО и анализирует полученные результаты, после чего проводит корректировку планов, стратегии НО и индивидуальной образовательной траектории, либо целей.

Таким образом, педагогический работник системы СПО, движимый желанием карьерного роста и улучшения финансового благосостояния или другими мотивами, сам составляет план и строит свою индивидуальную траекторию обучения с разделением на ФО, НфО и ИфО с целью приведения своих компетенций и квалификации в соответствие с требованиями профиля компетенции, сам обучается и проходит процедуру признания достигнутых результатов.

7 Описание процесса управления реализацией модели непрерывного образования педагогических работников системы среднего профессионального образования непрерывного образования педагогических работников системы СПО на уровне ПОО

Процесс управления реализацией модели (рисунок 8 раздела 2.3. модели рассматривается как цикл Деминга (P-D-C-A) и является совокупностью процессов управления верхнего (логического) уровня. Он также является частью описанного выше перечня обязательных этапов НО педагогических работников системы СПО, но носит более детальный характер и конкретизируется для каждой образовательной организации, учитывая региональные и отраслевые, а также организационные особенности.

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

При выборе цели ПОО имеет возможность использовать не только предложенные в модели типичные цели, направленные на улучшение качества образования, востребованности выпускников, качества управления, финансового положения ПОО, но и иные цели, а также их комбинации. После проведенного анализа результатов НО при значительных изменениях внешних условий цели могут быть скорректированы. Управляет данным процессом на уровне ПОО его руководство.

2. Стратегическое планирование НО педагогических работников основывается на выбранной ПОО цели и соединяет основные подходы к обучению и к признанию результатов обучения.

Условные типовые стратегии (таблица 8 раздел 2.3. модели) предусматривают стратегию обучения как внутри образовательной организации, так и самостоятельного обучения вне ПОО, стратегию признания

результатов обучения, как внешнего, так и внутриорганизационного в виде документарного или геймификации. Управляет данным процессом на уровне ПОО его руководство. В случае изменения условий обучения и признания стратегия подлежит корректировке после анализа результатов реализации модели НО.

3. Оперативное планирование мер и мероприятий, предпринимаемых на уровне ПОО, в соответствии с выбранной стратегией должно включать следующие разделы:

- разработку моделей компетенций, что является предшественником для последующей разработки профилей компетенций конкретной должности для педагогических работников СПО, учитывающей профессиональные стандарты, отраслевые и региональные особенности;

- планирование обучения в зависимости от формы и способов обучения:

- ФО: планирование, организация в части обучения в ПОО, контроль качества обучения в ПОО,

- НФО: планирование, поддержка, меры по стимулированию;

- ИФО: планирование в той степени, которая возможна по отношению к ИФО, меры по стимулированию;

- планирование мероприятий по признанию результатов НФО и ИФО.

Управляет процессом оперативного планирования руководство ПОО с привлечением учебно-методического персонала ПОО.

4. Организация и реализация процессов обучения и признания результатов осуществляется в зависимости от выбранной стратегии и в соответствии с утвержденными ПОО планами.

Процессный подход позволяет представить непрерывное образование как систему взаимосвязанных и взаимодействующих процессов, направленных на удовлетворение потребности СПО в непрерывном образовании педагогических работников. Схемы непрерывного образования педагогических работников

СПО соответственно на основе формального, неформального и информального образования представлены на рисунках 3-5 модели.

При реализации формального образования управление процессом формирования компетенций (квалификации) на основе образовательной программы осуществляет образовательная организация.

На уровне ПОО отдельные процессы неформального образования (например, тренинги или обмен опытом) могут управляться, если обучение осуществляется по месту работы, но большинство неформальных процессов, как и все процессы информального образования, не управляются вообще. Организация лишь может влиять на них через создание условий и стимулов для педагогических работников и проектных команд на этапе формирования компетенций и через организацию внутренней и стимулирование внешней систем оценки квалификаций (компетенций) педагогических работников.

Управляющие действия на данном этапе реализации модели оказывают заинтересованные стороны, которые определяются исходя из стратегии, планов реализации в соответствии с таблицей 10 раздела 3.1. модели.

В зависимости от применяемых форм образования ФО, НФО, ИФО, их сочетания и требуемых результатов применяются различные формы признания, как совокупных результатов обучения, так и полученных квалификаций или компетенций (базовых, профессиональных и надпрофессиональных).

Управляет процессом обучения и внутриорганизационного признания учебно-методический персонал, процессом внешнего признания результатов обучения управляют профессиональные ассоциации и общественные организации.

5. Во время реализации модели проводится контроль хода исполнения плана, касающийся в основном образовательного процесса. Управление данным этапом осуществляется учебно-методическим отделом ПОО.

6. Анализ исполнения плана обучения и признания результатов осуществляется учебно-методическим отделом ПОО и руководством ПОО по окончании плановых периодов. 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.

7. Корректирующие действия предусматривают управленческие воздействия и корректировку планов, стратегии или целей в зависимости от степени отклонения результатов от намеченных под управлением руководством ПОО.

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 профессиональной образовательной организации (далее – отчет) образовательной организацией формируется ежегодно. При необходимости ПОО устанавливает иную периодичность отчетности, но не реже одного раза в год.

Отчет состоит из следующих разделов:

1. Оценка функционирования модели НО педагогических работников системы СПО по показателям и критериям с построением для наглядности графика кривой по минимально допустимым, плановым и фактическим значениям критериев и показателей за отчетный период. Оценка по показателям и критериям предполагает проведение самооценки и/или рейтингового оценивания. Сбор данных рекомендуется проводить путем интернет-опроса заинтересованных лиц представленных в таблице 11 раздела 4.1 модели с последующим обобщением.

Присвоение рейтинга производится посредством оценки в соответствии с понятной шкалой и четко описанными критериями. Для присвоения рейтингов разработана рекомендованная таблица критериев, представленная в приложении В модели. ПОО может выбирать из этой таблицы наиболее пригодные для нее в смысле поставленных целей НО критерии и показатели. При необходимости ПОО могут конкретизировать или корректировать предложенные критерии с учетом своих особенностей, но при этом необходимо соблюдать целостность показателей.

Для анализа необходимо определить минимальный и максимальный уровень показателя, а также определить существующий уровень. Оценка результативности будет складываться из комплексного анализа по всем показателям в зависимости от времени достижения необходимых результатов.

2. Пояснительная записка к анализу результативности модели НО педагогических работников системы СПО включающая:

- анализ достижения поставленных целей
- результаты оценки функционирования модели по показателям, в т.ч. и 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 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, профессиональная образовательная организация. Наборы рекомендуемых показателей описаны в разделе 6 и приведены в

приложении В описания модели НО педагогических работников системы СПО на уровне ПОО.

2. Для каждого показателя устанавливается минимально допустимый рейтинг с учетом условий и факторов, влияющих на реализацию модели НО педагогических работников системы СПО на уровне ПОО и вписывается в графу 2 (таблица 1). Предположим, что для некоторой ПОО минимально допустимый рейтинг по показателю «Обеспечение качества образовательных услуг» - 2, что означает, что организация может доказать, что студенты и заинтересованные стороны, включая работодателей, систематически оценивают качество образовательных услуг.

3. В графу 3 вносится фактический рейтинг – предположим, в нашем примере это 1, т.е. ПОО могут предоставить информацию о качестве образовательных услуг, когда возникает такая необходимость, но не могут доказать, что студенты и заинтересованные стороны, в т.ч. работодатели, систематически оценивают качество образовательных услуг.

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. «продемонстрировать наличие эффективной политики оценки качества образовательных услуг, ориентированной на различные цели студентов и заинтересованных сторон, включая работодателей».

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 1 – 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
Обеспечение качества образовательных услуг	2	1	2	3
Обеспечение качества управления ПОО
Обеспечение финансовой стабильности ПОО
Соответствие квалификаций выпускников региональных ПОО требованиям работодателей, международных стандартов и передовых технологий
Создание условий для эффективной подготовки и НО педагогических работников профессиональных организаций