



ГАПМ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ
ПРОМЫШЛЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА
ИМЕНИ Н.П. ПАСТУХОВА



ПРОЕКТ:

**Организационно-методическое
обеспечение развития процессов
непрерывного образования
в профессиональных
образовательных организациях на
основе компетентного подхода**

Этап 1: август-ноябрь 2018 года

ПРОЕКТ РЕАЛИЗУЕТСЯ

*в рамках приоритетного проекта
«Подготовка высококвалифицированных
специалистов и рабочих кадров с учётом
современных стандартов и передовых
технологий»
направления (подпрограммы) «Реализация
образовательных программ
профессионального образования»
государственной программы Российской
Федерации «Развитие образования»*



Майские указы 2018. Образование: ключевые точки

12 приоритетных проектов

«Задача Правительства заключается в том, чтобы наполнить их конкретикой. Для этого, на мой взгляд, необходимы 4 составляющие: **четкое планирование, финансовые ресурсы, кадры и эффективно работающие механизмы**»

Д.А. Медведев



цель 01
обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение РФ в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования

цель 02
воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов РФ исторических и национально-культурных традиций

Задачи



2 создание современной и безопасной **цифровой образовательной среды**, обеспечивающей высокое качество и доступность образования всех видов и уровней



4 модернизация профессионального образования, в том числе посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и **гибких образовательных программ**



5 формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, основанной на принципах справедливости, всеобщности и направленной на самоопределение и **профессиональную ориентацию всех обучающихся**



6 формирование системы **непрерывного обновления** работающими гражданами **своих профессиональных знаний и приобретения ими новых профессиональных навыков**, включая компетенции в области цифровой экономики всеми желающими



7 внедрение национальной **системы профессионального роста педагогических работников**, охватывающей **не менее 50 % педагогов образовательных организаций**



8 формирование системы **профессиональных конкурсов** в целях предоставления гражданам возможностей для профессионального и карьерного роста



1 внедрение на уровнях основного общего образования **новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий**, обеспечивающих освоение обучающимися базовых навыков и умений, повышение их мотивации к обучению и вовлеченности в образовательный процесс, а также обновление содержания и совершенствование методов **обучения предметной области «Технология»**



создание **условий для раннего развития детей** в возрасте до трех лет, реализация программы психолого-педагогической, методической и консультативной помощи родителям детей, получающих дошкольное образование в семье



9 создание условий для **развития наставничества поддержки общественных инициатив и проектов**, в том числе в сфере **добровольчества (волонтерства)**



10 увеличение не менее чем в два раза **количества иностранных граждан**, обучающихся в образовательных организациях высшего образования и научных организациях, а также реализация комплекса мер по трудоустройству лучших из них в Российской Федерации



Цель, задачи и ожидаемые результаты Программы

- задача 1. Развитие** в субъектах РФ современной **инфраструктуры** подготовки высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров;
- задача 2.** Формирование **кадрового потенциала ПОО** для проведения обучения и **оценки соответствующей квалификации;**
- задача 3. Создание** современных **условий** для реализации основных профессиональных **программ СПО, ДПО и профессиональной подготовки;**
- задача 4. Формирование условий** для создания **опережающей подготовки кадров** на базе ПОО, минимизирующей кадровые дефициты

Инфраструктура ЦПД, СЦК, ЦОПП, чемпионаты WS

Квалифицированные кадры

Современные условия обновления МТБ

Опережающая подготовка



Показатель	Тип показателя	Базовое значение (2017 год)	Период, год		
			2018 год	2019 год	2020 год
Выпускников образовательных ОО, реализующих программы СПО, показавших уровень подготовки, соответствующий стандартам Ворлдскиллс (тыс. чел. /год)	основной	2,5	10	30	50
Количество СЦК в субъектах РФ аккредитованных по стандартам Ворлдскиллс Россия (шт.)	аналитический	85	115	125	175
Количество центров проведения демонстрационного экзамена (ЦПДЭ) (шт.)	аналитический	278	563	671	815
Количество центров опережающей профессиональной подготовки (ЦОПП) (шт.)	аналитический	-	20	35	45

ЦЕЛЬ ПРОЕКТА:

повышение качества среднего профессионального образования путем распространения современных форм и методов обучения

- ✓ с опорой на интеграцию **формального и неформального** образования
- ✓ и активным использованием **цифровой образовательной среды**

ЗАДАЧИ 1-го ЭТАПА:

1. Разработка *модели оценки и технологии формирования профиля компетенций* педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования.
2. Разработка *методических рекомендаций по применению модели оценки и технологии формирования профиля компетенций* педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования.
3. *Апробация модели оценки компетенций педагогических работников*, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования.

ЗАДАЧИ 1-го ЭТАПА (продолжение):

4. Информационно-методическая поддержка

профессиональных образовательных организаций системы СПО **по вопросам внедрения и применения модели оценки компетенций** педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования.

5. Разработка и апробация модульной вариативной дополнительной профессиональной **программы «Школа тренеров»** для формирования необходимых **компетенций в области применения** педагогическими работниками ПОО **современных педагогических технологий и методов обучения** при проектировании и реализации профессиональных образовательных программ **на основе интеграции формального и неформального образования.**

Апробация модели оценки компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования



ЦЕЛЬ разработки МОДЕЛИ



Организационно-методическая
поддержка деятельности по **повышению**
качества среднего профессионального
образования путем *распространения*
современных форм и методов обучения
с опорой на интеграцию формального и
неформального образования и
активным использованием цифровой
образовательной среды

Задачи модели:

- описание и систематизация процесса оценки компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования;
- развитие в профессиональных образовательных организациях деятельности по оценке компетенций педагогических работников;
- создание основы для совершенствования качества профессионального образования в условиях диверсификации требований экономики;

Задачи модели:

- вовлечение педагогических работников в процесс формирования кадровых условий в ПОО;
- создание организационных и методических механизмов развития профессиональных компетенций педагогических работников на основе интеграции формального и неформального образования;
- развитие внутриорганизационного обучения педагогических работников системы среднего профессионального образования;
- обеспечение возможности индивидуализации подготовки педагогических работников за счет организации обмена опытом, наставничества, саморазвития;

Задачи модели:

- обеспечение возможности непрерывного образования для педагогических работников, повышения профессиональной квалификации и переобучения взрослых, в том числе без отрыва от работы и без ограничений по месту жительства;
- **устранение дисбаланса в уровне компетенций** педагогических работников в зависимости от их возраста, территориального расположения профессиональной образовательной организации;
- создание основы для **мониторинга эффективности обучения педагогических работников СПО** и соответствия их компетенций задачам развития непрерывного образования в ПОО.

Формальное непрерывное образование педагогических работников



- Реализуется в образовательной организации, **имеющей лицензию** на образовательную деятельность, как **повышение квалификации или профессиональная переподготовка**;
- **Ответственность** за проектирование образовательной программы обучения, управление реализацией программы, за и оценку сформированных компетенций (квалификаций) – **на поставщике образовательной услуги – образовательной организации.**



Неформальное образование педагогических работников

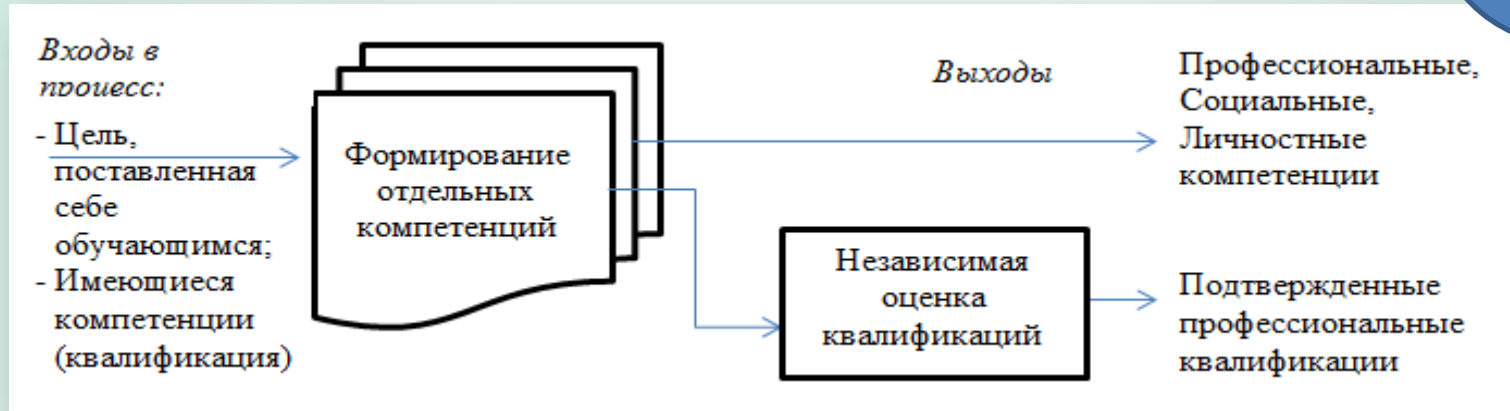


- Это **обучение** (подготовка), в том числе по месту работы (в форме наставничества, стажировки, инструктажа, тренинга, через реализацию различных программ подготовки, обмена опытом и т.д.), а также просвещение в рамках деятельности общественных и иных социально ориентированных некоммерческих организаций



Неформальное образование педагогических работников

НФО



Педагогические работники самостоятельно:

- ✓ **выстраивают конкретную образовательную траекторию** из предлагаемого рынком набора образовательных программ под свою цель
- ✓ **берут на себя ответственность** за :
 - проектирование **траектории обучения** и **конечного результата**, за управление **логистикой** продвижения по траектории;
 - **общий результат** сформированных компетенций и квалификаций.

Неформальное образование педагогических работников

- Ответственность за отдельные элементы образовательной траектории (курс, семинар, лекция, мастер-класс, в том числе стажировки на рабочем месте и прочее), может передаваться организации, реализующей данную часть образовательной программы).



Неформальное образование педагогических работников

Для подтверждения сформированных компетенций педагогический работник может обращаться:

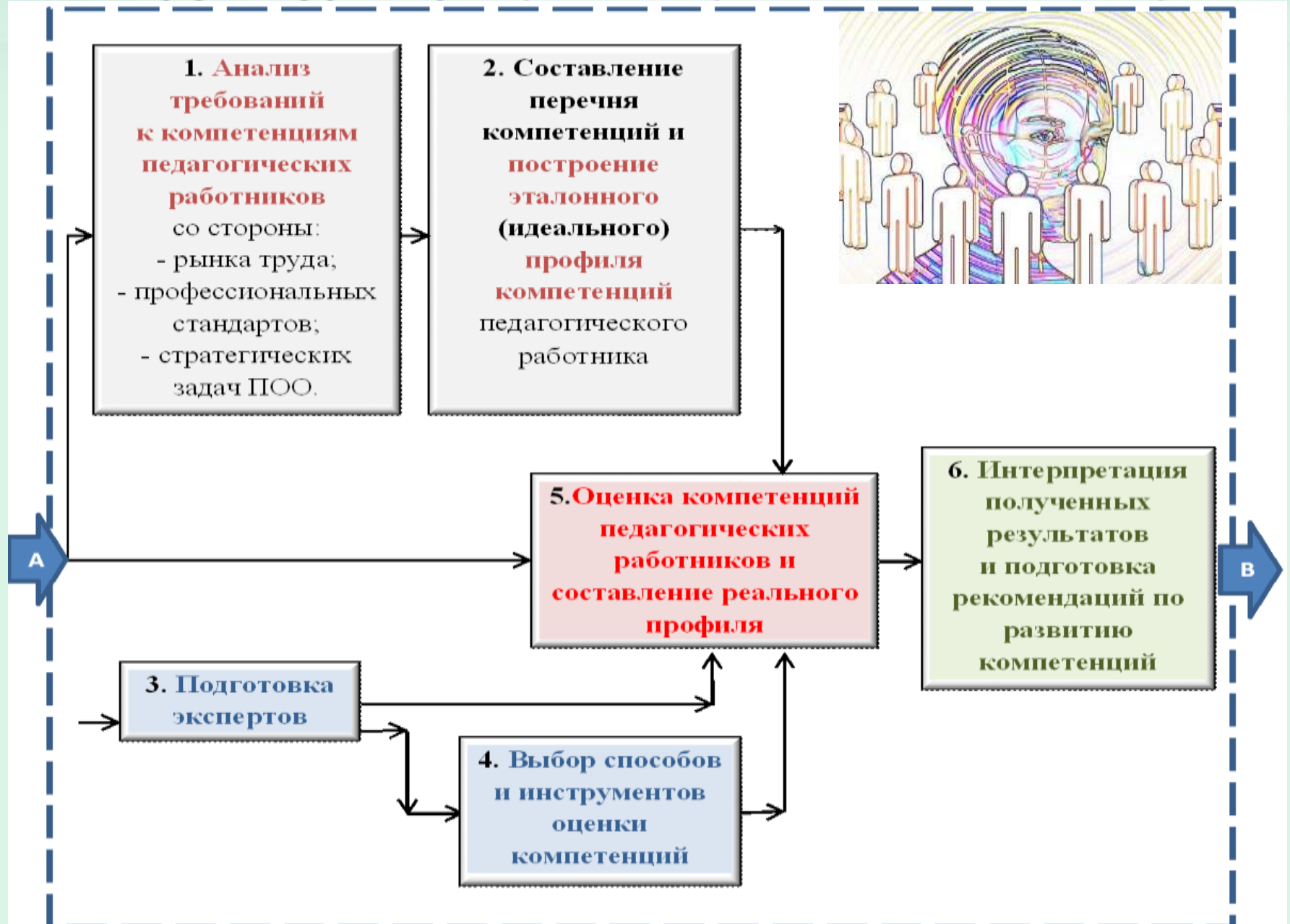
- ✓ за **внешним признанием** в организации, осуществляющие **независимую оценку квалификаций**;
- ✓ для **внутреннего признания** пройти **процедуру аттестации**, которая определяется локальными актами образовательной организации.



Модель оценки компетенций

- это описание последовательности действий (процессов) для осуществления оценки компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования, с характеристикой их содержания, участников, информационных потоков, рекомендуемых процедур для выполнения этих действий, а также **порядка и критериев управления качеством** на всех этапах описываемой деятельности.

Структура процесса оценки компетенций



Требования к компетенциям ПР

Определяются конкретными задачами соответствующего рабочего места (**прямые требования**). Формулируются на основе **профессиональных стандартов** и (или) **квалификационных справочников** и оформляются через **должностные инструкции**

Определяются анализом спроса на результаты работы ПОО на рынке труда (**косвенные требования**)

косвенные требования, связанные с новыми задачами ПОО:

- определенные стратегией образовательной организации;
- в связи с изменением государственной политики и нормативно-правовой регламентации процессов СПО;
- развитием новых организационно-методических подходов;
- при изменении внешней среды ПОО.

Анализ требований к компетенциям

Осуществляется
экспертно-аналитической группой ПОО
из числа руководителей и педагогических
работников под конкретную задачу

Устанавливаются **группы компетенций**,
необходимых для решения поставленных задач
и подлежащих оценке (это могут быть личные
качества ПР, компетенции, необходимые для
осуществления соответствующей деятельности и
обеспечения планируемых результатов)

В основе любой деятельности педагогических работников лежат их компетенции:

- личностные характеристики;
- профессиональные знания, умения, навыки и опыт работы;
- ценности (принятие и разделение ценностей и культуры организации);
- готовность работать;
- МОТИВАЦИЯ.



Профиль компетенций

Профиль компетенций педагогического работника

Включает в себя:

- ✓ профессиональные компетенции;
- ✓ базовые (математика, родной и иностранный языки, компьютерной грамотности и т.д.);
- ✓ надпрофессиональные (убеждения, привычки, ценности, образ жизни и т.д.).

Формируется для:

- ✓ решения конкретной задачи ПОО;
- ✓ управления процессом непрерывного образования;
- ✓ оценки сформированности компетенций;
- ✓ контроля уровня изменений;
- ✓ возможности корректировки и постоянного совершенствования.



Профиль компетенций

Учитывает:

- требования профессионального стандарта педагога;
- профессиональные стандарты, по которым педагогический работник реализует основные профессиональные образовательные программы;
- требования международных стандартов и образовательных технологий,

продиктованных современным уровнем развития экономики и общества

- стратегию развития ПОО



Подготовка экспертов

Экспертами, кроме представителей сторонних уполномоченных организаций, могут быть, например, **члены экспертно-аналитической группы ПОО** или **уполномоченные должностные лица** (например, методисты, отдельные педагогические работники), которые должны **пройти специальное обучение и освоить методы разработки оценочных средств с учетом типа оцениваемых компетенций**.



Требования к экспертам

- *Эксперты* должны быть *уполномочены* ПОО на проведение оценки и *знать процедуры, методы и инструменты внутренней оценки и признания компетенций*, которые устанавливаются локальными нормативными актами ПОО;
- *Требования к экспертам внешней оценки* устанавливаются внутренними локальными актами, которые принимаются советами этих систем;
- *Требования к образованию экспертов*: к базовому, к дополнительному профессиональному образованию по утвержденной программе, к их опыту работы в соответствующей области.

Разработка способов и инструментов оценки компетенций

- КТО разрабатывает?
 - ✓ члены экспертно-аналитической группы (созданной в ПОО) или уполномоченные должностные лица (методисты, отдельные педагогические работники), которые должны пройти специальное обучение и освоить методы разработки оценочных средств с учетом типа оцениваемых компетенций

Процесс оценки компетенций



оценка
компетенций
педагогических
работников

составление
реального
профиля

интерпретация
полученных
результатов и
подготовка
рекомендаций
по развитию
компетенций

Критерии и показатели для каждого профиля компетенций ПР



Оцениваемые компетенции должны соответствовать эталонному профилю, полученному на основе анализа требований конкретного рабочего места, анализа спроса на них на рынке труда или для решения конкретной задачи ПОО;

Ранжирование компетенций, включенных в профиль, осуществляется таким образом, чтобы в совокупности они составляли 100%;

по каждой компетенции устанавливается допустимое отклонение от эталона;

показатели должны быть конкретны, измеримы и достаточны;

Критерии и показатели ПОО устанавливает самостоятельно

Критерии и показатели функционирования модели оценки компетенций ПР

Наличие в ПОО внутренней нормативной и организационно-методической документации, регламентирующей оценку компетенций ПР, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции ФО и НФО

доля в общей численности педагогических работников, которые прошли процедуру оценки компетенций, связанных с интеграцией формального и неформального образования

доля профессиональных образовательных программ, разработанных на основе интеграции формального и неформального образования, в общем объеме реализуемых в ПОО

Апробация данной модели

позволит обобщить опыт применяемых в России и за рубежом процедур и подходов к оценке компетенций и квалификаций для последующей разработки применимой в ПОО технологии оценки компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования.

На этапе апробации ДПП «ШКОЛА ТРЕНЕРОВ»



С целью **повышения качества** среднего профессионального образования **путем** **подготовки педагогических работников**, способных **применять современные педагогические технологии и методы обучения**, а также **формирование** у них **навыков проектирования и реализации** профессиональных образовательных программ **на основе интеграции формального и неформального образования** в рамках проекта **реализуется** модульная вариативная дополнительная профессиональная программа **«Школа тренеров»**.

Принцип интеграции различных видов образования

предполагает использование возможностей формального и неформального образования для достижения целей образовательной программы;

задействование механизмов формирования и корректировки индивидуальных образовательных траекторий;

обеспечение большей гибкости программы и эффективность достижения образовательных результатов (формирования компетенций педагогических работников);

ориентирует на использование разных методических систем и технологий

Проектная методология реализации программы «Школа тренеров»

освоение слушателями содержания программы на основе принципов, правил и процессов проектного управления;

широкое и активное использование новых форм, методов, средств обучения и современных подходов к этому процессу;

применение проектных методов помогает слушателям планомерно и системно строить и реализовывать индивидуальную образовательную траекторию

Модульная вариативная ДПП ПК «Школа тренеров»

1. Вариативный модуль (электронные курсы):

Изучение: электронного курса (информационного) и по выбору 3 (три) электронных курса

32 часа

2. Проектно-инновационная сессия:

Проектно-инновационный семинар (очно, с отрывом от работы)

16 часов

3. Проектный модуль:

разработка проектов профессиональной образовательной программы на основе интеграции формального и неформального образования

24 часа

Электронные курсы

Информационный

Развитие цифровых компетенций педагога

Инновационные технологии обучения

Интерактивные методы обучения

Признание результатов непрерывного образования педагогических работников СПО

Принципы бесконфликтного педагогического общения

ПРИНЦИПЫ ИННОВАЦИОННО-ПРОЕКТНОГО ОБУЧЕНИЯ

❖ Обучение в деятельности:

ЗАНИМАЕМСЯ РЕШЕНИЕМ СВОИХ ПРОБЛЕМ!

❖ Проектная организация обучения:

РЕЗУЛЬТАТ ОБУЧЕНИЯ – НОВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ + РЕШЕНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЗАДАЧИ

❖ Репрезентативное моделирование:

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОЕКТОВ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПРОЕКТНЫХ КОМАНД

❖ Принцип погружения:

*ПРОГРАММА ОРГАНИЗОВАНА КАК НАБОР КОРОТКИХ МОДУЛЕЙ,
ВЫПАДЕНИЕ ИЗ ЛЮБОГО ПРИВОДИТ К ПОТЕРЕ СОДЕРЖАТЕЛЬНОЙ ЛОГИКИ*

❖ Многозадачность обучения:

РЕЗУЛЬТАТ В ТРЕХ ПЛОСКОСТЯХ

- В СОДЕРЖАНИИ ПРОБЛЕМЫ,***
- ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ ПО ПОВОДУ ПРОБЛЕМЫ,***
- В АРСЕНАЛЕ ЛИЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ***



ГАПМ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ
ПРОМЫШЛЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА
ИМЕНИ Н.П. ПАСТУХОВА



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

WWW.gapm.ru