



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова» (ГАПМ имени Н.П. Пастухова, Академия Пастухова)

Модели и механизмы опережающего обучения

Мельник Ирина Олеговна, melnik@garpm.ru

Требования современной экономики

Изменения в сфере труда,
обусловленные быстроразвивающимися отраслями, технологиями,
в т.ч. цифровыми

Потребность коренных изменений в системе образования,
в т.ч. новая конкурентоспособная система СПО

Переход на концепцию
непрерывного образования взрослых

Ориентация на потребности
работодателей и опережающее развитие личности

ЧТО делать?

Создавать соответствующее правовое поле

Использовать независимую оценку квалификаций и систему признания результатов неформального и информального образования (доступная, независимая, а результаты сопоставимые).

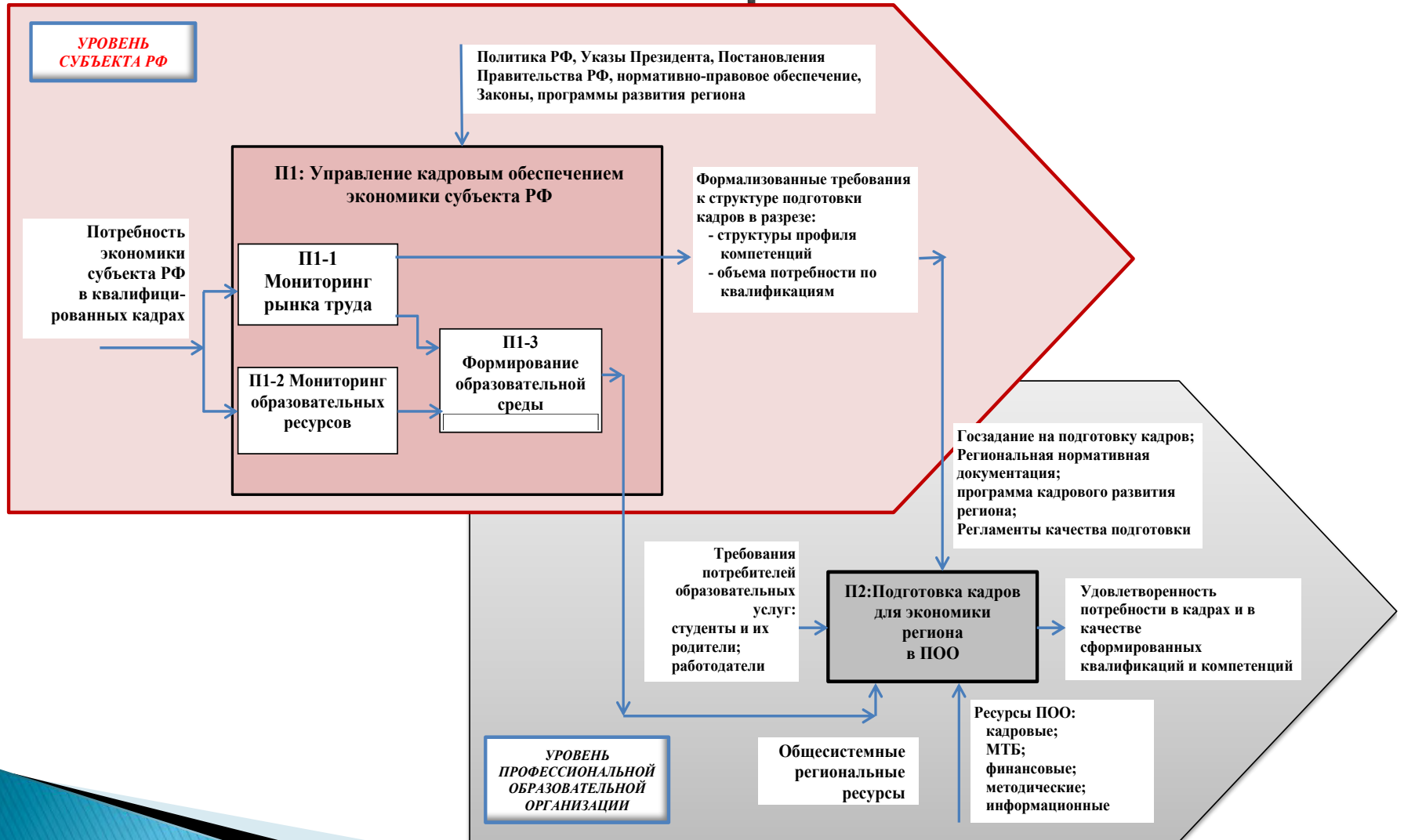
Формировать базу оценочных средств для НОК

Профессиональные стандарты должны быть одинаково эффективным инструментом для рабочих профессий и для инженерного или интеллектуального труда.

Принципиально обновлять образовательные технологии

Использовать опережающее развитие компетенций педагогических работников

Процессы кадрового обеспечения экономики региона



Новый подход к подготовке педагогических кадров

Требуется:

- ▶ широкомасштабная **модернизация системы повышения квалификации** педагогических работников профессиональных образовательных организаций
- ▶ создание **саморазвивающейся системы непрерывного образования (НО) педагогических работников** профессиональных образовательных организаций на основе **опережающего развития компетенций проектных команд.**

Проектная команда

- ▶ Формируется из активных и образованных не только в предметной области, но и в управленческой сфере (прежде всего, в области управления проектами) преподавателей и сотрудников системы СПО, которые ставят перед собой цель саморазвития и вовлечения в процесс непрерывного образования своего окружения.



Опережающее развитие компетенций

Обеспечивается за счет обучения, которое организовано на основе **деятельностного подхода** с использованием **инновационных методов, дистанционных технологий и проектной работы**:

- ▶ развитие **лидерских компетенций** для организации работы проектной команды
- ▶ разработка **проекта формирования системы НО ПР**, который разрабатывается в ходе обучения, защищается перед руководством организации (региона) и реализуется проектной командой с привлечением более широкого круга заинтересованных лиц.



Высокая степень неопределенности будущих требований экономики к выпускникам ПОО, а соответственно и к педагогическим работникам делает целесообразным **исследование процессов** непрерывного образования педагогических работников, **взаимосвязи результатов** и привлекаемых **ресурсов** на **модели НО ПР.**

Модель НО ПР

уровень субъекта РФ

Совокупность следующих процессов:

- ✓ **Процесс** формирования требований к уровню **компетенций** педагогических работников, необходимому для модернизации системы СПО в соответствии с ожиданиями рынка и прогнозами развития экономики;
(Требования к компетенциям педагогических работников формируются на уровне управления образованием субъекта РФ в зависимости от стратегии развития региона, от требований к структуре подготовки высококвалифицированных кадров по квалификациям и требуемому их **объему**.)
- ✓ **Процесс** формирования образовательной среды для НО.

Профиль компетенций



Для управления процессом непрерывного образования, оценки сформированности компетенций на каждом его шаге, а также для контроля уровня изменений, постоянного совершенствования, необходимо сформировать **профиль компетенций** педагогического работника.

Профиль компетенций включает в себя:

- ✓ профессиональные компетенции;
- ✓ базовые (с указанием уровня владения);
- ✓ надпрофессиональные (убеждения, привычки, ценности, образ жизни и т.д.), предиктованные современной экономикой.

Построение процессной модели непрерывного образования педагогических работников системы СПО

Применение процессного подхода позволяет представить непрерывное образование как систему взаимосвязанных и взаимодействующих процессов, обеспечивающих удовлетворение требований всех заинтересованных сторон.

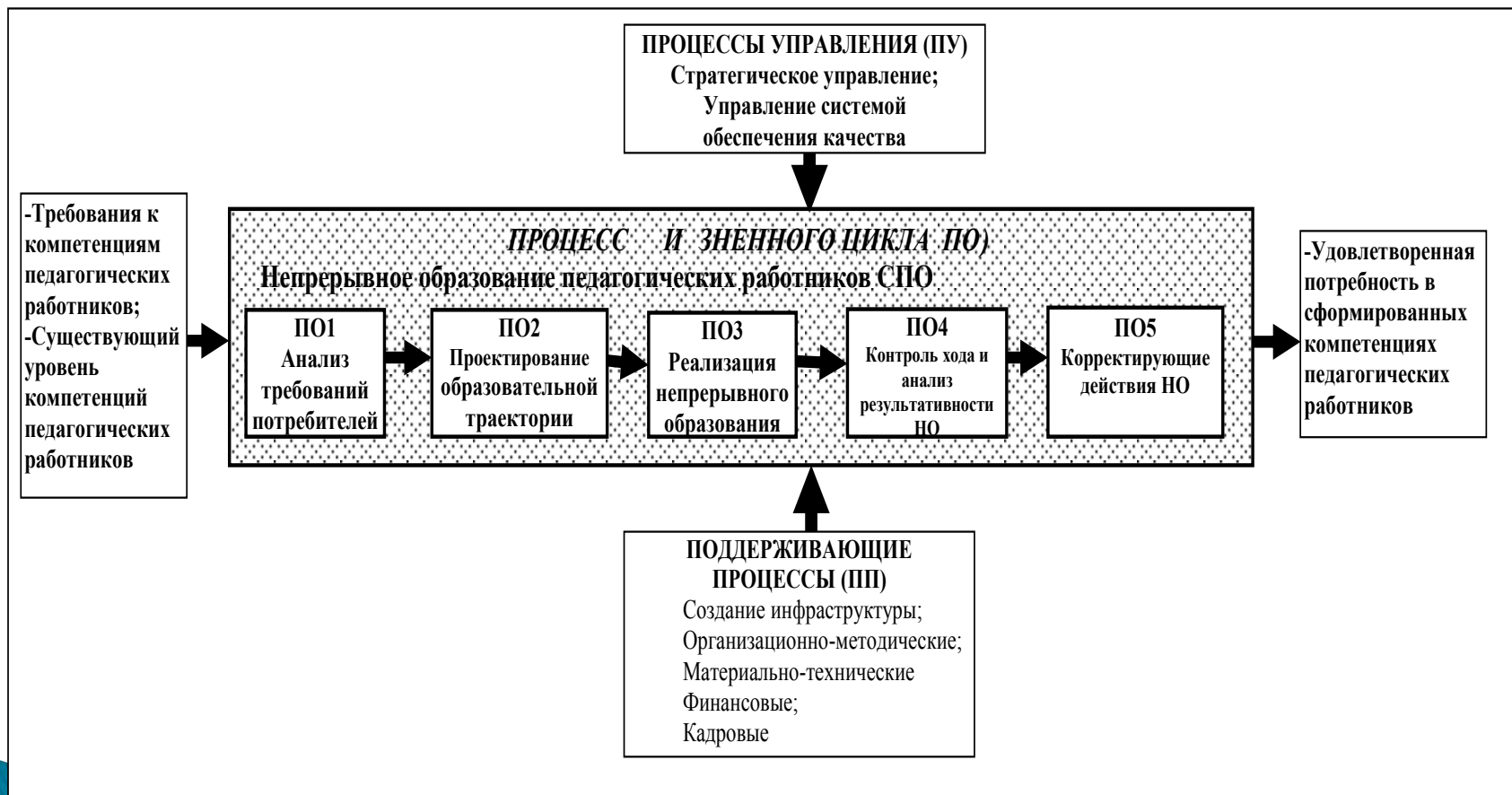


Для каждого процесса важно:

- ▶ **сформулировать цель**, на которую направлена соответствующая деятельность,
- ▶ **установить потребителей**, на удовлетворение потребностей которых направлен процесс;
- ▶ основные **требования потребителей**;
- ▶ ожидаемый **результат процесса** (возможная степень удовлетворения этих требований) .



Схема процессов в области НО педагогических работников на уровне ПОО



Процесс НО педагогических работников

Совокупность двух видов деятельности:

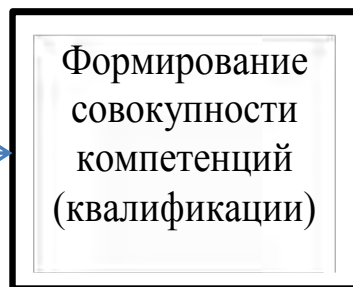
- ▶ - **обучение**, во время которого происходит формирование компетенций (профессиональных, социальных, личностных);
- ▶ - **независимая оценка квалификаций**, т.е. соотнесение результата обучения с определенными квалификационными уровнями, заданными квалификационными требованиями, профессиональными стандартами, рамками квалификаций.

Процесс НО педагогических работников.

▶ Входы в процесс:

- Запросы потребителя в отношении ожидаемых компетенций и документов

- Ранее полученные квалификации (компетенции)



Выходы из процесса:

1. Компетенции (квалификации), подтвержденные документом установленного образца о квалификации

2. Профессиональные квалификации, подтвержденные квалификационным сертификатом

Способы формирования компетенций

- ▶ Процесс формирования компетенций может реализовываться тремя способами:
 - ❖ как **формальное** образование (ФО);
 - ❖ как **неформальное** образование (НФО);
 - ❖ как **информальное** (спонтанное) образование (ИФО).

Основные группы механизмов непрерывного образования

выделены в соответствии с составляющими непрерывного образования.



1. Механизмы использования формального образования

- определение потребностей субъекта РФ в компетенциях и квалификациях педагогических работников с учетом особенностей (экономических, геополитических, отраслевых, региональных)
- мониторинг рынка труда и передача результатов заинтересованным сторонам
- информационная поддержка и стимулирование НФО и ИФО, независимая оценка квалификаций, внутриорганизационное признание, включая геймификацию
- пропаганда и повышение престижности рабочих профессий и специальностей и роли специалистов среднего звена
- информирование заинтересованных сторон о наличии вакансий и потребностях работодателей

2. Механизмы стимулирования и учета результатов неформального и информального образования

- поддержка межведомственного взаимодействия при решении задач подготовки кадров для экономики региона
- установление взаимовыгодного социального партнерства и сетевого взаимодействия в рамках НО педагогических работников системы СПО
- создание и поддержание условий для эффективной подготовки педагогических работников ПОО
- отбор и организация проведения результативных конференций, семинаров, конкурсов профессионального мастерства
- определение важности материалов [Интернет-сообществ]

3. Механизмы формирования и корректировки индивидуальных образовательных траекторий и отслеживания их выполнения

- анализ внешней среды и формирование видения профиля компетенций педагогического работника системы СПО
- формирование, отслеживание и корректировка индивидуальных образовательных траекторий
- консалтинговая поддержка движения по индивидуальным образовательным траекториям для отслеживания и корректировки
- Формирование и/или проверка индивидуальных образовательных траекторий в Интернет-сообществах

4. Механизмы внешнего и внутриорганизационного признания результатов различных видов непрерывного образования педагогических работников системы СПО

- организация внешнего признания сформированных компетенций и квалификаций педагогических работников СПО
- поддержка, стимулирование и признание НФО и ИФО педагогических работников системы СПО
- востребованность способных выпускников системы СПО
- независимая оценка профессиональных квалификаций
- аттестация и признание полученных компетенций и квалификаций

Дополнительные механизмы

дополнительно выделены механизмы, которые применяются в рамках каждой из четырех групп основных механизмов:

- ▶ *управленческие механизмы* НО;
- ▶ *внешние механизмы*, использование которых позволяет усилить эффект от применения моделей.



Элементы описания механизмов



1. Субъект и объект управления

Субъекты управления ставят цели и оказывают управленческое воздействие на объект/-ы управления.



2. Цели и задачи управления



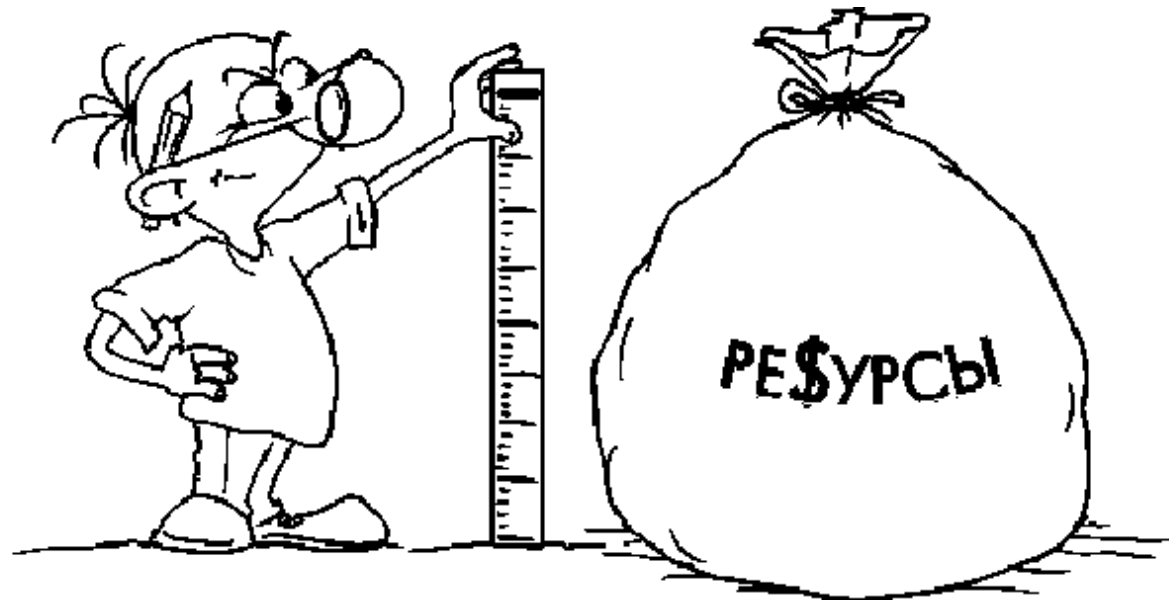
- ▶ **Цель** или цели, для достижения которых (в типичной ситуации) *применяется механизмы*
- ▶ **Задачи**, которые в типичной ситуации *требуется решить*

3. Виды управленческих воздействий

- ▶ Тактическое управление подразумевает форму взаимодействия, способ рабочего общения участников механизма, метод достижения цели управления.
- ▶ Оперативное управление — формирование бесперебойной работы и взаимодействия всех участников механизма.

4. Ресурсы, необходимые для применения механизма

Кадровые, финансовые, информационные ресурсы, ресурсы времени, материально-технические, производственно-технические.



5. Критерии эффективности применения механизма

Отражают эффективность
достижения цели субъектом
управления

