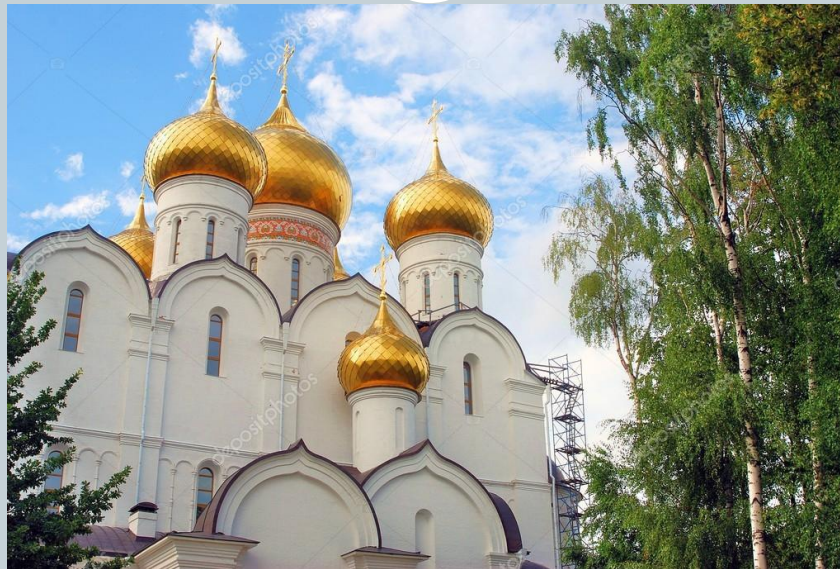


XVII Пастуховские чтения

ЕВРОПЕЙСКИЙ ПОДХОД К ОБЕСПЕЧЕНИЮ КАЧЕСТВА И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ОТНОШЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ И БИЗНЕСА



Revalento

Май, 2019

Ярославль

Проблемы качества ПОО (EQF 2-4, возраст 17- 22)

Качество:

“Выполнять то, что обещали”

- Обучающиеся
- Работодатели
- Последующее обучение

Последнее слово – за рынком

Постоянно изменяющийся рынок и профессии

В долгосрочной перспективе (5 лет и далее)

➤ Подготовка для будущего (каким будет это будущее?)

В краткосрочной перспективе (сейчас и ближайшие 1-2 года)

➤ Актуально на данный момент (что важно на данный момент?)

Обеспечение качества образования в Европе

Движущие силы, стоящие за стремлением ЕС к качеству через стандартизацию:

- Конкуренция;
- Недостаточная прозрачность; желание повысить мобильность;
- Использование многочисленных национальных стандартов;
- Недостаточное включение (владение качеством);



Как: Стандартизация в ЕС

Общий стандарт качества ПОО (EQAVET):

1. С успехом применяемый цикл качества PDCA;
2. Общий набор характеристик и показателей
3. Руководства по **Национальной политике в этой области;**

2020 целевой год

Ориентация на общие компетенции для обучения в течение всей жизни:

1. Общение на родном языке
2. Общение на иностранном языке
3. Математическая грамотность и базовые компетенции в науке
4. Цифровые компетенции
5. Умение учиться
6. Социально-гражданские компетенции
7. Чувство новаторства и предпринимательства
8. Осведомленность и способность выражать себя в культурной сфере

Путь стандартизации: EQAVET: 10 показателей

- ❑ Наличие политики ОК
- ❑ Инвестиции в обучение персонала
- ❑ Процент участия в программе обучения
- ❑ Процент завершивших обучение по программе
- ❑ Процент трудоустройства после завершения обучения
- ❑ Применение полученных навыков на рабочем месте;
- ❑ Процент безработных;
- ❑ Представленность незащищенных групп (равные возможности)
- ❑ Механизм определения потребностей рынка труда
- ❑ Схемы, используемые для стимулирования лучшего доступа к ПОО

Все сводится к:

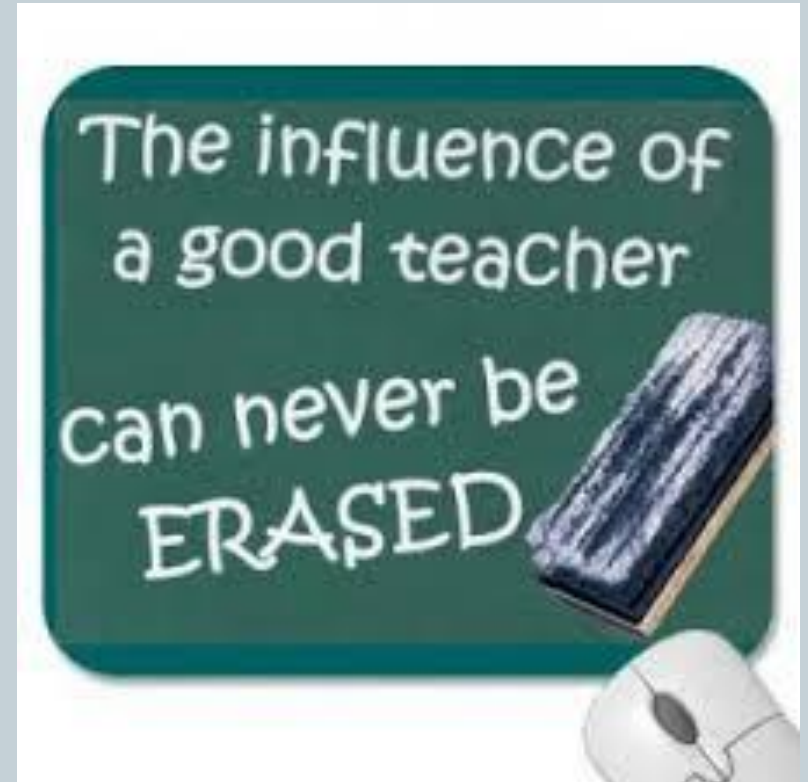


1. Правильному содержанию:

Тому ли мы учим?

2. Правильным методам обучения:

Так ли мы учим?



Задача определения содержания ПОО:

Куда целиться, если цель постоянно смещается?

Осложняющий фактор:

- ПОО определяет профессию через компетенции
- Работодатели определяют профессию через задачи (Что специалист должен делать?)
- ПОО и работодатели смотрят на профессию под разными углами



Насколько на самом деле изменяются профессии?

В строительстве, здравоохранении, пищевой отрасли и подобных профессиях:

В краткосрочной перспективе:

- 80 % задач без изменений (ядро профессии)
- В долгосрочной перспективе еще существеннее

После согласования изменений:

Новые программы ПОО

Период эффекта когорт – 3-4 года

Тенденции в составлении программ ПОО

На данный момент

В странах, где ПОО играет существенную роль:

До 40% времени обучения проводится в компаниях;

Стимулирование продолжительного ОРМ в рамках ПОО во всех странах ЕС.
(Ссылка: Cedefop)

Общие расходы

но не ответственность

Что же нужно сделать:



Пересмотреть отношения организаций ПОО и работодателей; заново определить цель этих отношений.

Перейти от:

“Недорогой способ получить образование”

“Приятно смотреть, как они взрослеют...”

“У работодателей нет инструментов для оценивания квалификаций студентов”

к:

“Интересно, как у них дела, чему они учатся и чем еще мы можем им помочь”

Проблемы, связанные с качеством и новым типом отношений:



- Не встроено в «реальность» преподавателей;
- Разные «реальности» у руководителей и преподавателей;
- Влияние на результаты обучения /преподавания;
- Благодатная почва для бюрократии;
- Последующие и повседневные задачи;

- Разные зоны ответственности: орг. ПОО и работодатель
- Разные компетенции: преподавание vs. инструктирование
- Разные среды (обучение vs. рабочий процесс)
- Де-юре работодатель считается партнером, де-факто - нет
- Нет общей ответственности в конце (оценка, экзамен, обратная связь)

На пути к новым взаимоотношениям ПОО и работодателей: «сделаем вместе – выиграем вместе» (комейкершип)

Совместные усилия и инвестиции в программу и результаты обучения (приверженность):

- Содержание (долгосрочно и краткосрочно, общее, специализированное)
- Реализация (кто что делает)
- Образовательные возможности
- Преподаватели и сотрудники: роли и компетенции
- Студенты (личности, источник информации)
- Оценивание и обратная связь (экзамен)

Период обучения на рабочем месте как тестовая площадка

- Введение
- Период ОРМ
- Экзамен / завершение ОРМ

Принцип комейкершип в ОРМ: Обозначение цели, к которой стремиться



Сигнализирует о спросе на навыки, приобретаемые в процессе ПОО

Более точное развитие навыков (актуальных, связанных с реальной профессиональной практикой)

Верификация программ

Дополняет профессиональную ориентацию и, следовательно, распределение кадров

Повышает эффективность процесса набора персонала

➤ Работодатель понимает цели ПОО

➤ Образовательные организации понимают профессиональные задачи

Упрощенная модель самооценки, позволяющая встроить принцип комершип в ОРМ:



<http://www.colegiulstefanescu.ro/eefashion/>