

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра «Экономики природопользования и кадастра»

МЕТОДОЛОГИЯ ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В
ЗЕМЛЕУСТРОЙСТВЕ И КАДАСТРАХ

Лекции по дисциплине «Методология подготовки педагогических
кадров в землеустройстве и кадастрах» для обучающихся по
направлению подготовки 21.04.02 «Землеустройство и кадастры»

Ростов-на-Дону

ДГТУ

2024

Основания предлагаемой обобщенной уровневой модели подготовки педагогических кадров

Для рассмотрения модели подготовки педагогов для работы, особенно важным является противоречие между требованиями производства и реалиями образования. Существует проблема отставания систем массового образования, обучения и подготовки кадров от реальных потребностей рынка труда и возможностей имеющихся человеческих ресурсов (в первую очередь - человеческого капитала).

Одновременно с этим происходит смена отраслей-лидеров, и человеческие ресурсы становятся востребованы, то в одной отрасли, то в другой. Также снижается потребность в кадрах и в определенных квалификациях в тех отраслях, которые уже прошли пик своего развития.

Механизмов, обеспечивающих такого рода своевременное перемещение (перетекание, миграция) человеческого потенциала из одних отраслей в другие, практически нет. Одним из потенциальных направлений решения данной проблемы все больше становится современное образование. Его современность проявляется в возможности гибкой настройки образовательных программ, а также во все возрастающих возможностях отдельно взятого человека использовать возможности образования в вопросах личностного и профессионального роста.

Идея непрерывного образования предполагает, в том числе, что такие перенастройки происходят, и постоянно будут происходить впредь.

Одним из следствий подобного подхода к выстраиванию систем массового образования, обучения и подготовки кадров является учет максимально большего числа возможных индивидуальных траекторий, реализуемых в рамках образовательных программ. Если ранее программы ограничивали количество участников, то теперь они расширяют его.

На повестке дня создание возможностей для перехода, используя ресурсы образования, из одной отрасли в другую и смены профессии. Такие изменения в

современном мире могут происходить в жизни отдельного человека несколько раз.

Реализация модели подготовки как решение проблемы рассогласованности между ФГОС ВО и профессиональным стандартом. Данная проблема остается актуальной, так как процесс обучения по существующим образовательным программам имеет разрыв с практикоориентированными отраслевыми требованиями и может быть сформулирован как «учим не тому, что пригодится в производственной деятельности».

Представленная ниже схема интерпретирует логическую связь образовательных результатов и требуемых профессиональным стандартом компетенций:

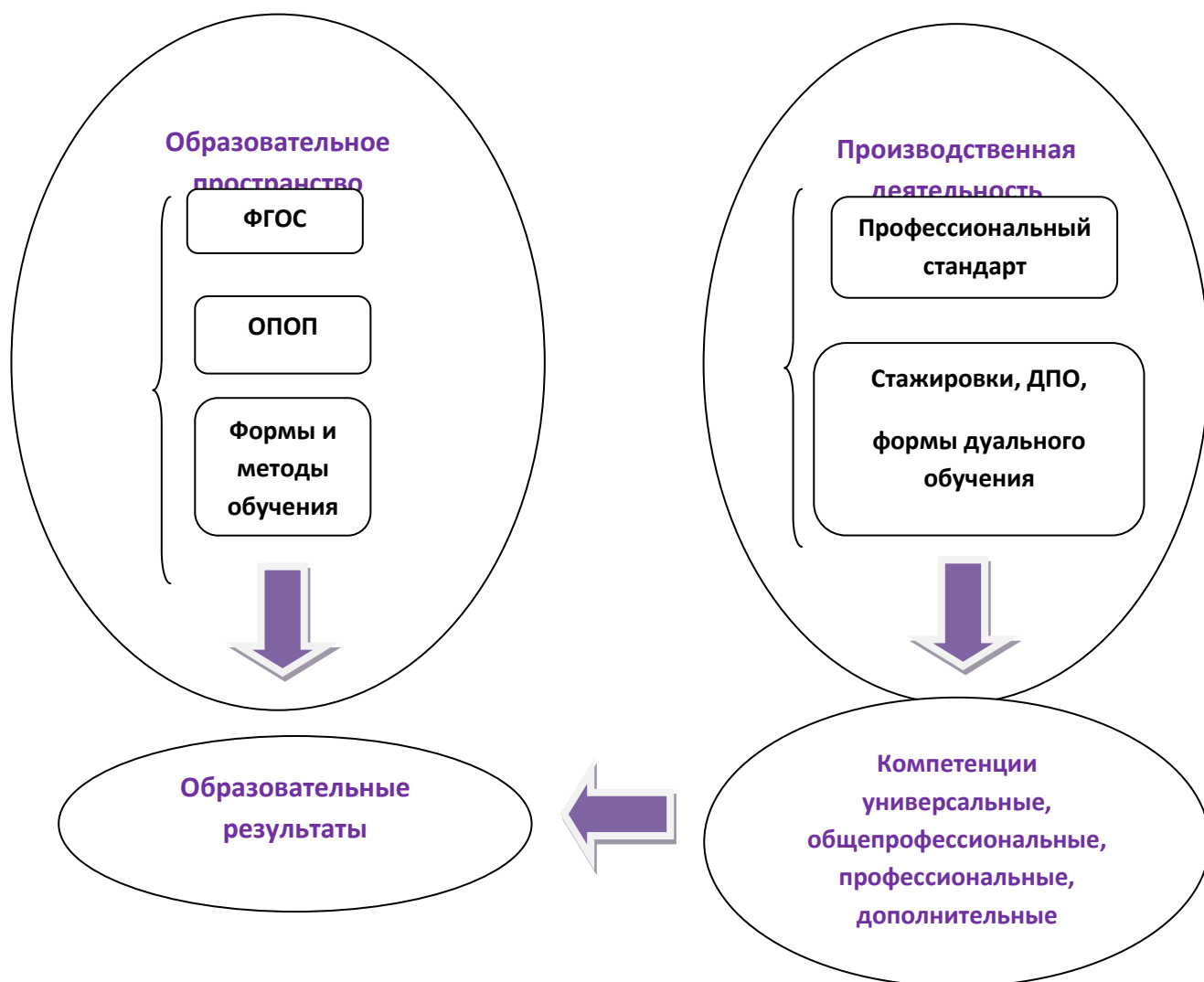


Рисунок I.2.29 Связь образовательных результатов и требуемых профессиональным стандартом компетенций

В обобщенной модели подготовки педагогических кадров необходимо учесть повышение качества подготовки педагогов за счет ориентации образовательного процесса на результат, усиления практической направленности образовательной программы через создание сетевых форм обучения; введение квалификационных процедур (стандарт педагога СПО).

Для этого необходимо:

- Освоить способы выстраивания линеек «Трудовые функции – трудовые действия – компетенции – образовательные результаты».

- Подобрать формы организации образовательного процесса, ориентированные на достижения образовательных результатов.

- В программах формулировать небольшой перечень самых важных, проверяемых образовательных результатов, описанных в простых и однозначных терминах.

- Отказаться от формулы «студент должен знать, иметь представление, в пользу: «Студент, освоивший программу модуля сможет, будет готов к...».

Для разрешения рассматриваемой проблемы рассогласованности необходимо понятие «образовательный модуль» рассматривать как кластер или связку учебных мероприятий, который посвящен определенной теме или содержанию. Модуль, следовательно, это содержательно и по времени завершенная учебная единица (учебная целостность, блок), которая может быть составлена из различных учебных мероприятий. Она может быть описана качественно (содержательно) и количественно (количество зачетных единиц) и должна поддаваться оцениванию (экзамен). Тем самым модуль представляет собой единицу (завершенная в себе целостность) или строительный элемент (блок), которая является, в свою очередь, составной частью более крупного целого, внутри которого каждый модуль имеет свою определенную функцию.

В связи с этим проблему утраты актуальности классической организации образовательной программы, выстроенной «от содержания» можно решить переходом к динамической, сетевой, модульной организации образовательной программы, ориентированной на деятельность студента. Такую проблему можно схематично изобразить следующим образом (Рисунок I.2.30).

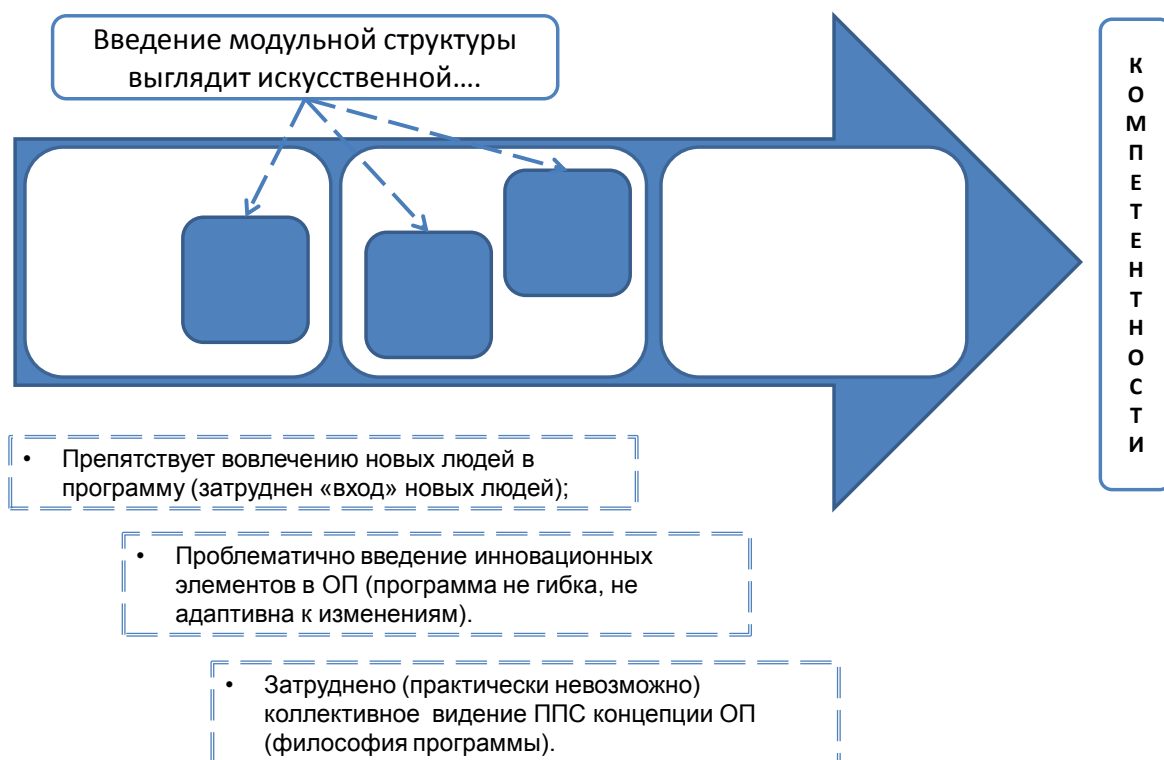


Рисунок I.2.30 Связь образовательных результатов и требуемых профессиональным стандартом компетенций

В данном случае отсутствие практическая направленность подготовки требует совершить переход от «выпускника знающего» – к «выпускнику умеющему», что достигается повышением качества подготовки педагогов за

счет усиления практической направленности образовательной программы и создание сетевой формы обучения.

Обобщенная модель подготовки педагогических кадров для системы СПО должна обеспечить формирование компетенций и получение требуемой профессиональным стандартом квалификации посредством освоения трудовых функций на отраслевых площадках высокотехнологичных производств (Рисунок I.2.30).

Актуальность разработки и внедрения обобщенной уровневой модели подготовки педагогических кадров

Актуальность решения вопроса о подготовке педагогов для СПО заключается, помимо необходимости усиления практической составляющей подготовки педагогов, внедрения модульного принципа построения и реализации ОПОП, а также множественности вариантов вхождения будущих педагогов СПО в программы профессиональной подготовки, в возросшей, на фоне внедрения многоуровневой структуры высшего образования, неопределенности положения учреждений СПО.

Разработка и внедрение новой модели подготовки педагогов осуществляется, как уже было отмечено, с учетом промежуточных результатов проекта модернизации педагогического образования ¹.

На совместном заседании Государственного совета и Комиссии при Президенте по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития России, состоявшемся 23 декабря 2013 года, отмечено, что необходимо сформировать широкий набор механизмов сотрудничества бизнеса и образовательных учреждений, чтобы и будущие специалисты могли получить необходимые навыки непосредственно на предприятиях, и тот, кто уже трудится, мог повысить свою квалификацию,

¹ См. материалы проекта на портале педагогическое образование.рф

сменить профессию, если нужно – и сферу деятельности, а также возродить институт наставничества.

«Подготовка высококвалифицированных рабочих, инженерных кадров для реальной экономики – это не чья-то корпоративная, частная задача, это общенациональная необходимость, одно из главных условий существенного повышения производительности труда, а это, как вы знаете, мы много раз тоже об этом говорили, одна из ключевых задач развития», - подчеркнул на этом заседании Президент РФ В.В.Путин.²

В государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 - 2020 годы (Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 N 295), как острейшая проблема констатируется несоответствие структуры профессионального образования потребностям рынка труда. Мы отстаем с распространением образовательных программ, обеспечивающих получение прикладных квалификаций, ощущается дефицит квалифицированных исполнителей, способных работать с современными технологиями. В связи с этим в рамках указанной программы предусматриваются мероприятия по развитию образовательных программ³.

В ходе анализа состояния педагогического образования были выделены три группы проблем педагогической профессии в России:

проблема входа в профессию - отсутствие возможности отбора мотивированных к педагогической профессии, низкий процент трудоустройства выпускников в систему образования, линейность подготовки;

проблема подготовки - устаревшие методы и технологии, отсутствие достаточного количества часов на практику и стажировку, отсутствие деятельностного подхода в подготовке студентов, отсутствие связи между изучением учебных дисциплин и потребностями реального производства;

² Совместное заседание Госсовета и Комиссии по мониторингу достижения целевых показателей развития страны, <http://kremlin.ru/events/president/news/19882>

³ По Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, <http://xn--80abucjiihbv9a.xn--p1ai/%d0%b4%d0%be%d0%ba%d1%83%d0%bc%d0%b5%d0%bd%d1%82%d1%8b/3409>

проблема удержания в профессии⁴.

Институциональные условия и причины разработки и внедрения в практику обобщенной уровневой модели подготовки педагогических кадров

Базовыми институциональными условиями разработки и введения в практику обобщенной уровневой модели подготовки педагогических кадров для системы СПО являются:

- осуществленный перевод системы высшего образования на уровневую структуру;
- наличие принятого (действующего) профессионального стандарта педагога.

В числе существенных причин, вынуждающих разрабатывать и внедрять в практику обобщенную уровневую модель подготовки педагогических кадров для системы СПО, следующие:

- рассогласование между профессиональными компетенциями педагогических работников системы СПО и современными требованиями к проектированию и реализации профессиональных образовательных программ, включая и назревшую необходимость глубинной модернизации, как содержания обучения и подготовки кадров для современных отраслей и производств, так и технологий обучения в СПО;
- несоответствие и несоразмерность практик подготовки кадров в системе СПО задаче подготовки высококвалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена для реального сектора экономики, в соответствии с мировыми стандартами и передовыми технологиями;
- отсутствие согласованности и преемственности ФГОС высшего образования по направлению «Профессиональное обучение (по отраслям)», а,

⁴По материалам результатов первого этапа проекта модернизации педагогического образования, <http://педагогическоеобразование.рф>, дата обращения: 21.04.2016; <http://rusacademedu.ru/wp-content/uploads/2015/11/sistemnye-rezultaty-i-effekty-proekta-modernizacija-sistemy-pedagogicheskogo-obrazovaniya-rossii.pdf>

следовательно, и основных образовательных программ педагогического профиля профессиональным стандартам (в т.ч., стандарту «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и ДПО», утвержденному приказом Минтруда России от 08.09.2015г. № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования») и ФГОС СПО (особенно в части формирования общих и профессиональных компетенций обучающихся);

- необходимость перевода работы образовательных учреждений и организаций системы СПО на использование образовательных технологий, максимально практикоориентированных и адекватных актуальным задачам профессионального образования и обучения.

Содержательные условия разработки и внедрения в практику обобщенной уровневой модели подготовки педагогических кадров

В основных направлениях проекта модернизации педагогического образования, в материалах результатов первого этапа данного проекта, указано, что в целях подготовки педагогических кадров, соответствующих требованиям профессионального стандарта педагога и ФГОС общего образования, должны соблюдаться следующие требования к подготовке педагогических кадров:

- приведение образовательных программ подготовки педагогов в соответствие с требованиями профессиональных стандартов и ФГОС общего образования (обновленный перечень профессиональных компетенций, способов их достижения);

- повышение практической направленности программ (разработка новой модели практики, включая и, прежде всего, сетевое взаимодействие с образовательными организациями, реализующими программы общего и среднего профессионального образования – «школьно-университетское

партнерство», долгосрочная учебно-производственная практика в образовательной организации, распределенная модульная практика);

- модульный принцип построения программ подготовки педагогов (модуль-интегрированная, практическая, теоретическая и исследовательская единица образовательной программы, обеспечивающая готовность к выполнению трудовой функции или набора трудовых действий профессионального стандарта педагога);

- деятельностный подход в подготовке будущих педагогов;

- сетевое взаимодействие с образовательными организациями общего, среднего профессионального и высшего образования и, что особенно важно, с работодателями и представителями производства;

- разработка общедоступной библиотеки модулей, повышение мобильности;

- разработка и апробация вариативной модели подготовки педагогических кадров, предполагающей возможность перехода на педагогические направления студентов и выпускников непедагогических направлений подготовки⁵.

Данные принципы и требования к организации подготовки педагогических кадров для системы СПО и к ее осуществлению, положены в основу предлагаемой обобщенной уровневой модели подготовки педагогических кадров для системы СПО и построения образовательных программ, реализуемых в рамках предлагаемой модели.

Принципы и требования осуществления предлагаемой обобщенной модели подготовки педагогических кадров для системы СПО, полученные в результате реализации первого этапа проекта модернизации педагогического

⁵По материалам результатов первого этапа проекта модернизации педагогического образования. Программа «Модернизация педагогического образования в Российской Федерации». Аналитическая справка о ходе реализации проекта, [http:// педагогическоеобразование.рф](http://педагогическоеобразование.рф), дата обращения: 21.04.2016; http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82%D1%8B/484/%D1%84%D0%B0%D0%B9%D0%BB/4683/2015_%D0%B8%D1%82%D0%BE%D0%B3_%D0%BC%D0%B0%D0%B9.pdf

образования, выстроены таким образом, что реализуются во взаимосвязи между собой.

Так, например, учет индивидуальных образовательных траекторий в рамках данной модели невозможен без построения модульных образовательных программ. Также, практически невозможно выстроить содержательную преемственность подготовки педагогических кадров между различными уровнями образования, даже без учета программ ДПО.

Описание обобщенной уровневой модели подготовки педагогических кадров для системы СПО хорошо иллюстрируется и имеет практическое значение, благодаря набору индивидуальных образовательных траекторий, которые эта модель может использовать.

Примеры возможных образовательных траекторий в рамках обобщенной уровневой модели подготовки педагогических кадров, включая индивидуальные

Самой распространенной и востребованной на сегодня образовательной траекторией продолжает оставаться привычная последовательность: «школа – вуз». Стремление снизить расходы на получение высшего образования и ориентация на бюджетные места в вузах ведет к увеличению расходов.

Рост расходов семей на образование детей толкает родителей на усиление подготовки к сдаче ЕГЭ и поступления в вуз.

Очевидный перекося в стремлении молодежи получить диплом о высшем образовании (не квалификацию этому соответствующую) начинает постепенно спадать. В том числе, с сокращением количества рабочих мест, которые требуют специалиста с высшим образованием. Это связано с увеличением спроса на рабочих и специалистов среднего звена на производстве и постепенным выравниванием уровня дохода между обладателями дипломов вузов и квалифицированными специалистами на производстве.

Выравнивание этого, исторически объективного, «перекося», приведет к увеличению числа потенциальных студентов образовательных учреждений

СПО, и, как следствие, к увеличению спроса педагогов, владеющих соответствующими квалификациями.

Предлагаемая обобщенная уровневая модель подготовки педагогических кадров для СПО представлена на Рисунке I.2.31

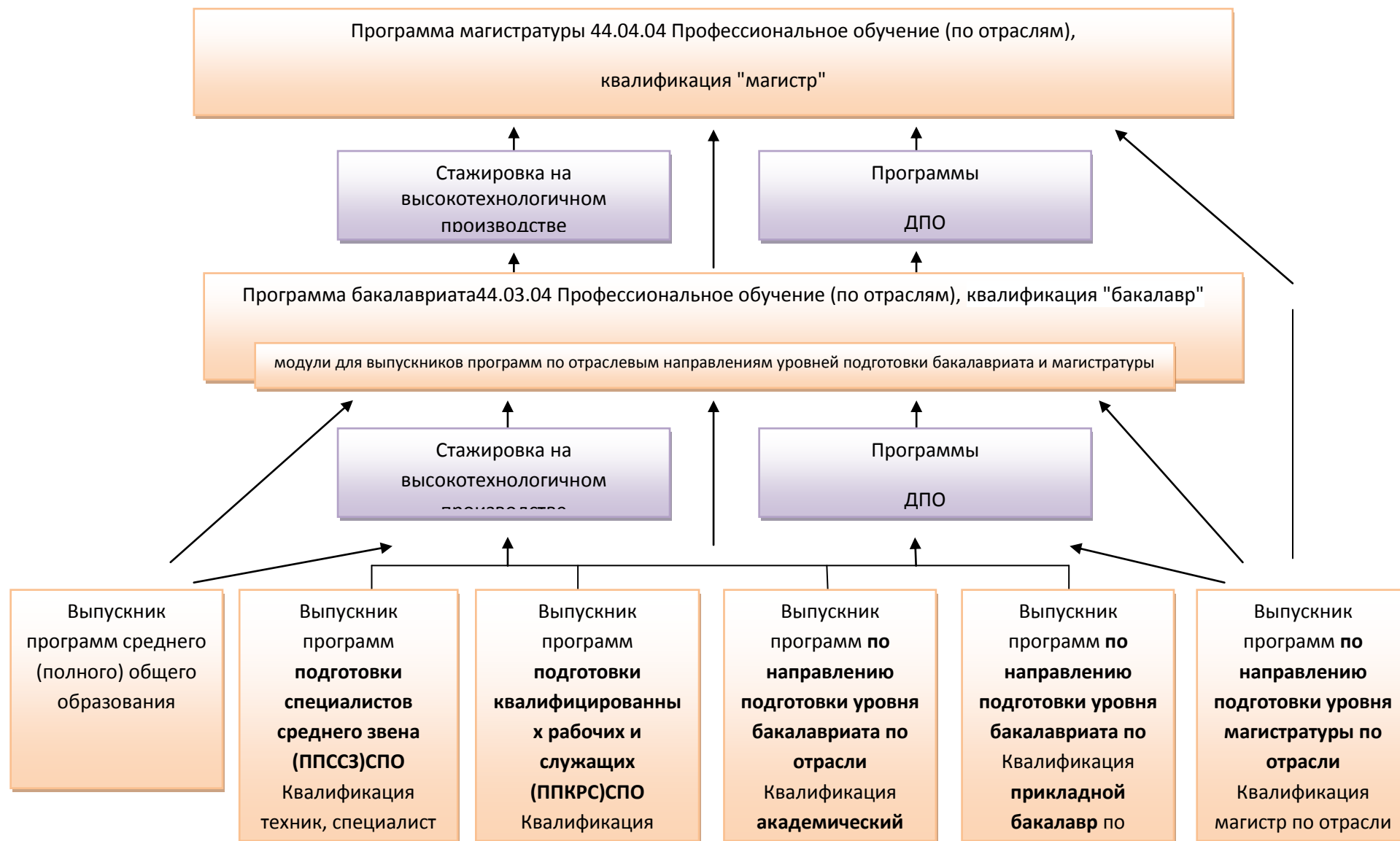


Рисунок I.2.31 Обобщенная уровневая модель подготовки педагогических кадров для системы СПО

Модель реализации индивидуальных образовательных траекторий подготовки бакалавра и далее магистра направления «Профессиональное обучение» определяется вариативностью образовательных траекторий обучающихся в зависимости от уровня образования и от отраслевого направления подготовки. При этом следует отметить преемственность уровней образования (бакалавриат, магистратура), наличие образовательных профессиональных профилей, соответствующих высокотехнологичным отраслям профессиональной деятельности.

Модель показывает вариативность требований к уровню образования, направлению и профилю, получаемого педагогического и специализированного образования, необходимого для удовлетворения трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом педагога профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования.

Модель демонстрирует подходы последовательного освоения трудовых функций, предполагающих определенный уровень квалификации педагога профессионального обучения, и освоения для этого соответствующих образовательных программ подготовки не только педагогической, но и дополнительной технологической деятельности.

Таким образом, вариативность программ, освоение дополнительных профессиональных компетенций (связанных с этим образовательных модулей) для выпускников по отраслевым направлениям является необходимым условием последовательного освоения программ бакалавриата и магистратуры по направлению «Профессиональное обучение» и трудовых функций профессионального стандарта.

Уровень квалификации, необходимый для выполнения трудовой функции педагога профессионального обучения предполагает получение соответствующего педагогического и дополнительного образования через приобретение профессиональных компетенций.

Модель реализации индивидуальных образовательных траекторий по направлению «Профессиональное обучение» обеспечивает уровневое и модульное обучение:

- на базе программ среднего (полного) общего образования - программы бакалавриата 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям) с необходимым дополнительным профессиональным обучением и стажировкой отраслевой специализации, далее программы магистратуры 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям);

- на базе программ подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ) СПО - программы (отдельных модулей) бакалавриата 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям), далее программы магистратуры 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям) с необходимым дополнительным профессиональным обучением и стажировкой отраслевой специализации;

- на базе программ подготовки квалифицированных рабочих и служащих (ППКРС) СПО - программы (отдельных модулей) бакалавриата 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям), далее программы магистратуры 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям) с необходимым дополнительным профессиональным обучением и стажировкой отраслевой специализации;

- на базе программ по направлению подготовки уровня бакалавриата (академического и прикладного) по отрасли - программы (отдельных модулей) бакалавриата 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям), далее программы магистратуры 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям) с необходимым дополнительным профессиональным обучением и стажировкой отраслевой специализации;

- на базе программ по направлению подготовки уровня магистратуры по отрасли - отдельных педагогических модулей бакалавриата 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям), далее программы магистратуры 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям).

При поступлении в магистратуру 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям) требованиями этой программы является освоение профессиональных компетенций уровня бакалавриата.

Модель подготовки педагога на уровне бакалавриата и магистратуры «Профессиональное обучение (по отраслям)» характеризуется многоуровневым характером подготовки по педагогической и отраслевой направленности в соответствии с профессиональными стандартами, учитывающими педагогическую и отраслевую направленность, вариативностью образовательных траекторий обучающихся в зависимости от направлений, профилей подготовки, базовой квалификации обучающихся.

Модель обеспечивает возможность получения педагогического образования выпускниками и обучающимися непедагогических образовательных программ. При этом предусмотрен модульный принцип организации освоения образовательных программ, способствующий освоению обучающимися различного уровня квалификации программам бакалавриата и магистратуры «Профессиональное обучение (по отраслям)», модулей и программ ДПО в соответствии с требованиями профессиональных стандартов.

Пример участников (студентов) образовательных программ педагогической подготовки

Выпускник среднего общего образования (СОО). Может поступить в образовательное учреждение СПО и стать квалифицированным рабочим, специалистом (КРС), специалистом среднего звена (ССЗ).

Также выпускник СОО может поступить в бакалавриат (в рамках данной модели, необязательно в педагогический) и получить квалификацию «Бакалавр (по отрасли)».

Выпускник образовательного учреждения СПО может поступить в бакалавриат и также получить квалификацию «Бакалавр (по отрасли)».

В последнем варианте образовательной траектории между прохождением образовательной программы СПО и поступлением на образовательную программу более высокого уровня, например, на образовательную программу уровня «Бакалавриат», у студента обязательно должна быть работа на производстве, по полученной ранее специальности.

Переход с одного уровня образования на другой, в том числе, по «горизонтали» (например, с уровня «Бакалавриат не педагогический» на уровень «Бакалавриат педагогический»). Данное условие является обязательным.

Будущий педагог может окончить две образовательных программы уровня «Бакалавриат», где одна программа является отраслевой, но не педагогической, а вторая – педагогической.

Другими словами, уровни образования, где один относится к производству, а второй к педагогической деятельности, могут не совпадать. Уровень образования и подготовки по педагогической специальности может оказаться ниже уровня образования и подготовки по педагогике.

Следующим принципиальным моментом работы данной модели подготовки педагогов является возможность «добирать» недостающую квалификацию «растянуто» во времени, используя более краткосрочные программы ДПО.

Такая возможность представляется также важной, так как дает шанс изменить профессию, не теряя основного источника дохода и не прекращая работать на производстве. Определенный контингент вполне сможет воспользоваться такими возможностями, учитывая, например, материальное состояние родительской семьи, появление молодой семьи, переезд в другой регион и др.

В качестве примера рассмотрим вариант образовательной траектории для выпускника образовательной программы уровня «Бакалавриат». Имея

квалификацию «Бакалавр» (отрасли, не педагогической), он может, имея опыт работы на производстве, поступить на образовательную программу уровня «Магистр» «своей» отрасли или пройти программу ДПО по педагогической подготовке и затем, получив опыт работы в качестве педагога, поступить на образовательную программу уровня «Магистратура», но уже по педагогике. Более полно эта и другие траектории представлены на Рисунке I.2.31.

Такой подход позволяет не только учитывать возможные ошибки при выборе будущей профессии для отдельно взятого человека, но и «улавливать» имеющийся практический опыт, используя его при подготовке кадров.

Данная модель подготовки педагогов для системы ДПО предоставляет возможности анализа выявления тех новых профессиональных позиций, которые могут понадобиться в ближайшем будущем.

С этой точки зрения, прогнозируется появление новых для системы СПО позиций:

Мастер производственного обучения, с компетенциями освоения новых профессиональных стандартов, нового технологического оборудования и обучения, в соответствие новым стандартам и с использованием нового оборудования, освоивший педагогические компетенции;

Мастер – специалист среднего звена с практическим опытом освоения в масштабе участков производства в новой отрасли и миссией практического обучения кадров для новых отраслей. Квалификация – не ниже выпускника СПО с дополнительной педагогической подготовкой;

Технолог новой отрасли – организатор производства с практическим опытом освоения производства в масштабе предприятия в новой отрасли и миссией обучения кадров для новых отраслей. Квалификация – не ниже бакалавра с дополнительной педагогической подготовкой.

Появление новых педагогических позиций, по мере развития системы подготовки педагогических кадров СПО, является одной из характеристик предлагаемой модели подготовки педагогов для СПО.

Из этого следует, в частности, что со временем могут и должны появиться новые позиции, компетентностный состав которых пока еще не вполне ясен и зависит от развития конкретных отраслей экономики, и конъюнктуры рынка труда и занятости.

Предлагаемая модель может быть представлена в различных вариантах. Здесь модель представлена, как совокупность индивидуальных образовательных траекторий, схватывающих точки и роли участников программы подготовки и на «входе» подготовки, и на «выходе» из нее (см. Рисунок I.2.31).

Входные и выходные требования к освоению программ и преемственность уровней образования в рамках предлагаемой модели подготовки педагогов соответствуют требованиям образовательных программ, в соответствие принятым (действующим) Федеральным государственным образовательным стандартам (ФГОС), а также разработанной компетентностной модели выпускника образовательных программ подготовки педагогических кадров для СПО.

Формирование компетенций выпускника является целью реализации образовательной программы, которое осуществляется комплексно. Часть компетенций формируется через освоение нескольких элементов образовательной программы (это, как правило, относится к общекультурным (универсальным) и общепрофессиональным компетенциям). Часть компетенций формируются в рамках одного, но специально сконструированного элемента образовательной программы – образовательного модуля (это относится, в первую очередь, к профессиональным компетенциям). Часть компетенций, имеющих «сквозной» характер, формируются на протяжении всей образовательной

программы через специальные образовательные технологии и виды учебной деятельности. Это относится, в первую очередь, к общекультурным (универсальным) компетенциям, например, коммуникативная или способность к самообразованию и т.п.

Таким образом, процесс *формирования компетенций может происходить в двух направлениях: появление новых или повышения уровня уже приобретенных учащимся компетенций* того или иного вида. Это, в свою очередь, означает, что необходимо установить *уровни формирования компетентностей*.

Существует множество вариантов описания показателей и критериев оценивания уровня приобретенных учащимся компетенций на различных этапах их формирования, число которых варьируется от трех до девяти. Учитывая рамочный характер ПООП, остановимся на самой простой модели, которая выделяет три уровня (показателя оценивания) уровня приобретенных компетенций на каждой ступени образования:

1. *Пороговый*. Выпускник программы (ступени, модуля), достигший порогового уровня компетентности, способен применить их (ее) при выполнении повседневной работы. Само слово пороговый означает, что это тот минимальный уровень компетентности, достижение которого открывает работнику путь в профессиональную деятельность.
2. *Базовый*. Обучающиеся, достигшие этого уровня развития (формирования) компетенции, способны брать на себя ответственность за решения относительно того, какие компетенции использовать и как их применить к выполнению простых задач. Они должны также демонстрировать более широкие мотивационные способности и личную ответственность за принятие решений относительно того, каким образом решаются задачи.
3. *Продвинутый*. Студенты, достигшие этого уровня, демонстрируют самостоятельность и ответственность при управлении деятельностью и при определении того, каким образом имеющиеся у них компетенции

могут быть использованы в конкретной ситуации. Это предполагает наличие способности строить собственную стратегию их применения как в конкретной ситуации, так в течение продолжительного периода времени, а также – выстраивать схемы, позволяющие оценивать как свершившиеся, так и грядущие изменения (предсказывать, сценарировать и т.д.).

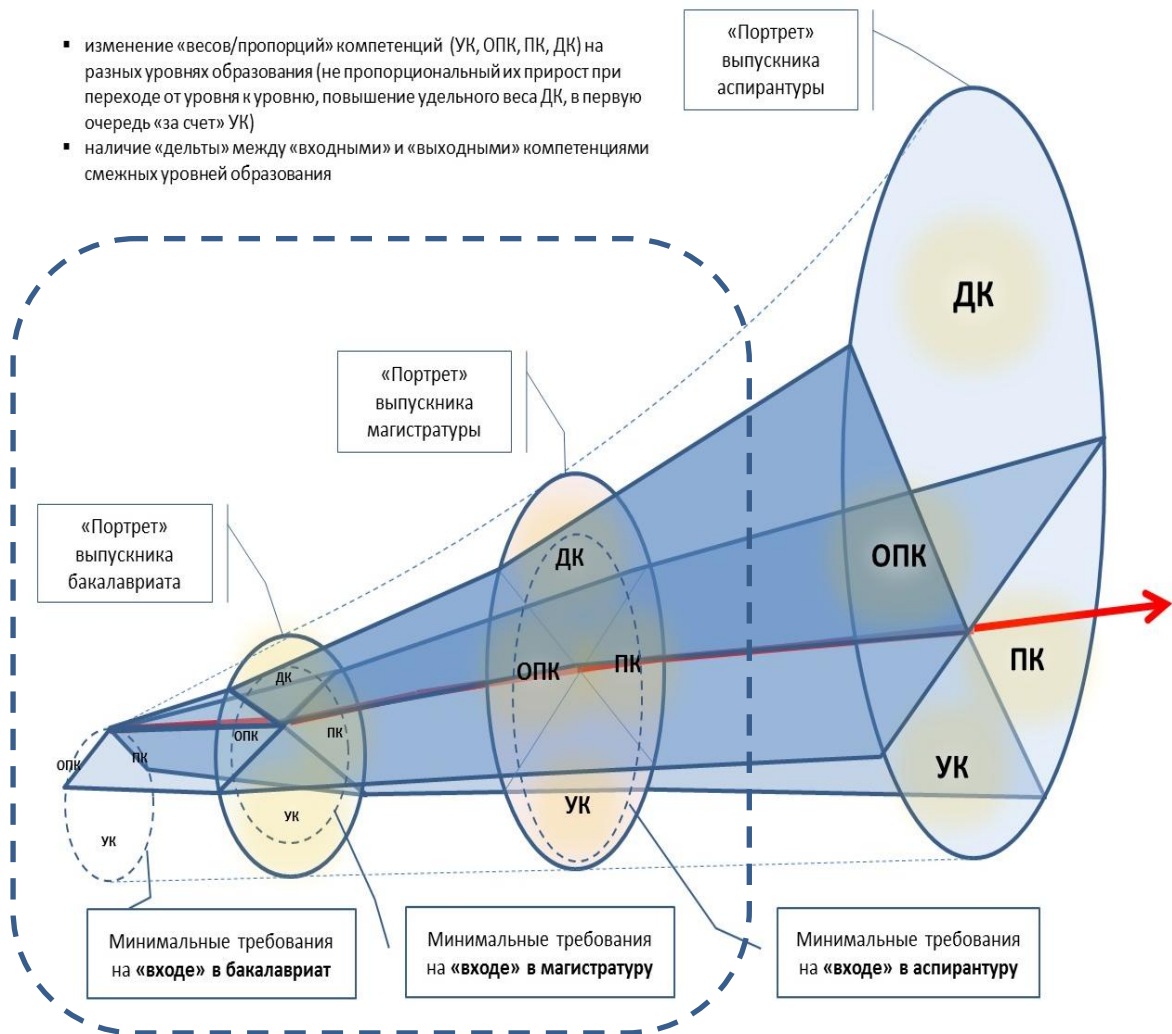


Рисунок I.2.32 Пример участников (студентов) образовательных программ педагогической подготовки для системы СПО (рассматриваемые уровни образования – бакалавриат и магистратура)

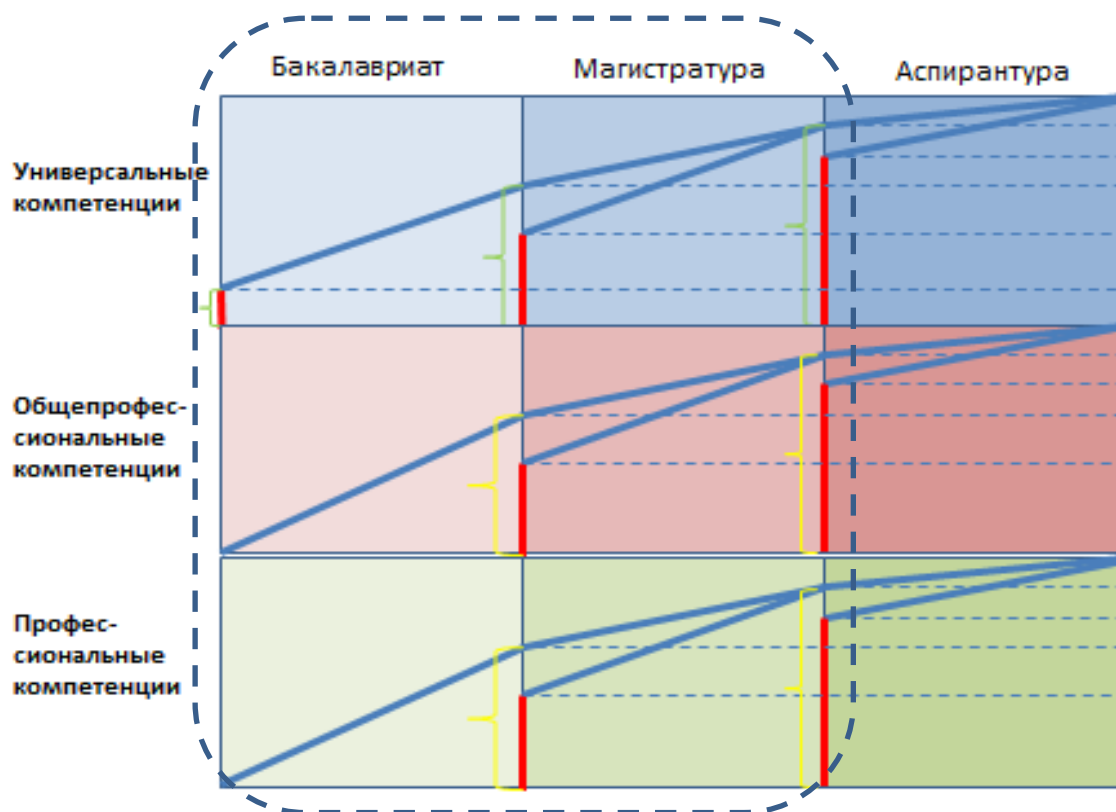


Рисунок I.2.33 Уровни формирования компетенций в рамках предлагаемой модели подготовки педагогов для системы СПО (рассматриваемые уровни образования – бакалавриат и магистратура)

Таблица 1. Преемственность уровней образования и уровней сформированности компетенций выпускника по направлению подготовки «Профессиональное обучение (по отраслям)» УГСН «Образование и педагогические науки»

Профессиональные компетенции, разработанные в соответствии профессиональному стандарту «Педагог»	Уровни сформированности компетенции	Профессиональные компетенции, разработанные в соответствии профессиональному стандарту «Педагог»	Уровни сформированности компетенции
---	--	---	--

профессиональн ого обучения, профессиональн ого образования и ДПО». Уровень «Бакалавриат»		профессионально го обучения, профессионально го образования и ДПО», уровня «Магистратура», соотнесенные с профессиональн ыми компетенциями уровня «Бакалавриат»	
Выпускник, освоивший программу бакалавриата,		Выпускник, освоивший программу магистратуры,	
ПК-1. Способен планировать и осуществлять учебный и учебно- производственны й процесс в соответствии с программами профессионально го обучения, профессионально го образования и ДПО.	Базовый	ПК-1. Способен, на основании квалификационны х характеристик и стандартов производственной деятельности, принятых в странах с развитыми научноёмкими и технологическими производствами, формулировать	Продвинутый

		образовательные результаты основных образовательных и учебных программ;	
		ПК-4. Способен изучить требования работодателей, и, соотнеся их с имеющимися ресурсами, квалификационны ми требованиями и стандартами производственной деятельности, принятыми в странах с развитыми научноёмкими и технологическими производствами, сформулировать рекомендации по результативной организации образовательного процесса.	Продвинутый

		ПК-5. Проведя психолого-педагогическую диагностику образовательного процесса, способен определить необходимость повышения квалификации педагогических работников для решения поставленных перед ними задач, разработать и реализовать коллективные и индивидуальные программы повышения квалификации, в том числе, реализуемые в сетевой форме.	Продвинутый
ПК-2. Используя адекватные задачам инструменты,	Продвинутый	ПК-2. Способен разработать или подобрать из числа имеющихся,	Базовый

<p>способен провести экспертизу профессионально й деятельности студентов, в соответствии с квалификационны ми требованиями и профессиональны ми стандартами («WorldSkills», др.).</p>		<p>локализовав их к конкретным условиям, инструменты оценочных средств и мониторинга для установления уровня достижения обучающимися образовательных результатов. При необходимости, установить адекватность этого набора результатов профессиональны м компетенциям, которые определяются квалификационны ми характеристиками и стандартами производственной деятельности, принятыми в странах с</p>	
---	--	---	--

		развитыми научноёмкими и технологическими производствами;	
		ПК-3. Способен организовать мониторинг динамики освоения обучающимися профессиональных компетенций, дать рекомендации преподавателям по коррекции образовательного процесса в целях повышения его результативности.	
ПК-3. Способен осваивать, для использования в образовательном процессе и в производственной деятельности, учебно- технологическое оборудование.	Базовый	ПК-1. Способен, на основании квалификационны х характеристик и стандартов производственной деятельности, принятых в странах с развитыми научноёмкими и	Базовый

		технологическими производствами, формулировать образовательные результаты основных образовательных и учебных программ.	
ПК-4. Способен планировать учебную деятельность, включая разработку и реализацию учебных программ на основе примерных образовательных программ.	Продвинутый	ПК-4. Способен изучить требования работодателей, и, соотнеся их с имеющимися ресурсами, квалификационными требованиями и стандартами производственной деятельности, принятыми в странах с развитыми наукоёмкими и технологическими производствами, сформулировать рекомендации по результативной	Базовый

		организации образовательного процесса;	
		ПК-5. Проведя психолого-педагогическую диагностику образовательного процесса, способен определить необходимость повышения квалификации педагогических работников для решения поставленных перед ними задач, разработать и реализовать коллективные и индивидуальные программы повышения квалификации, в том числе, реализуемые в сетевой форме.	Базовый

<p>ПК-5.Способен локализовать примерные основные образовательные программы подготовки, применительно к определенному уровню квалификации. Реализация этих программ осуществляется с учетом потребностей рынка труда, квалификационными характеристиками, стандартами профессиональной деятельности, уровня подготовки обучаемых, с использованием современных образовательных технологий,</p>	<p>Базовый</p>	<p>ПК-1.Способен, на основании квалификационных характеристик и стандартов производственной деятельности, принятых в странах с развитыми наукоёмкими и технологическими производствами, формулировать образовательные результаты основных образовательных и учебных программ.</p>	<p>Базовый</p>
		<p>ПК-4.Способен изучить требования работодателей, и, соотнеся их с имеющимися ресурсами, квалификационными требованиями и стандартами</p>	<p>Базовый</p>

включая информационные.		<p>производственной деятельности, принятыми в странах с развитыми наукоёмкими и технологическими производствами, сформулировать рекомендации по результативной организации образовательного процесса;</p>	
		<p>ПК-5.Проведя психолого-педагогическую диагностику образовательного процесса, способен определить необходимость повышения квалификации педагогических работников для решения поставленных перед ними задач,</p>	Пороговый

		разработать и реализовать коллективные и индивидуальные программы повышения квалификации, в том числе, реализуемые в сетевой форме.	
--	--	---	--

Требования к организации образовательного процесса, включая требования к проведению учебных, производственных практик и стажировок обучающихся, соответствуют каждому уровню образования и образовательных программ, реализуемых в соответствии принятым (действующим) ФГОС.

Учитывая происходящие изменения в деятельности образовательных учреждений, включая внедрение современных форм обучения (проекты, портфолио, кейсы, модульная организация образовательного процесса), учет различных индивидуальных образовательных и профессиональных (транспрофессиональных) траекторий становится все более реальным, и востребованным, в том числе, со стороны самих образовательных учреждений.

В первую очередь, это относится, к организации учебного процесса, включая образовательную среду конкретного образовательного учреждения. Одним из способов формирования образовательной среды является сетевое взаимодействие образовательных учреждений, работающих на различных уровнях образования, входящих в различные ассоциации, объединения, расположенные в различных регионах страны.

Логика предлагаемой модели подготовки педагогов для СПО прямо утверждает и это показано на схеме (см. схему №1), что вне сетевого взаимодействия образовательных учреждений и организаций, осуществляющих подготовку педагогов на различных уровнях образования, реализовать современную подготовку педагогов практически невозможно. Развернуть полностью всю систему подготовки педагогов внутри одного, даже крупного образовательного учреждения, крайне сложно, дорого и нецелесообразно.

Модернизация и развитие профессионального образования, создание практико-ориентированных образовательных программ профессионального обучения, профессионального образования и дополнительных профессиональных программ происходит в логике ответа на запросы рынков труда и занятости. Сюда относятся: развитие национальной системы квалификаций, разработку и внедрение в практику профессиональных стандартов, разворачивание развернутой структуры компетенций, включая универсальные, общепрофессиональные, профессиональные и дополнительные компетенции.

Описание обобщенной уровневой модели подготовки педагогических кадров для системы СПО будет более полным при учете условий и требований организации эффективного взаимодействия участников реализации модели подготовки педагогических кадров для системы СПО.

План-конспект проверки готовности к сетевому взаимодействию взаимодействия участников реализации модели подготовки педагогических кадров

Деятельность любой организации реализуется ее сотрудниками. Это также справедливо в отношении участников сетевого взаимодействия, вне прямой зависимости от организационно-правовой формы.

В целях управления организации сотрудники объединены в подразделения. У каждого подразделения существуют свои задачи и, естественно, деятельность каждого из них является наиболее значимой для комплекса, в целом. Тем большее значение имеет слаженная и согласованная между собой работа подразделений.

В случае сетевого взаимодействия, слаженность и скоординированность работы всех его участников приобретает еще большее значение.

Исследования показали весьма печальный факт: до 30% непродуктивных потерь, неисполнения подразделениями задач происходят в связи с неэффективным, а порой, и конфликтным взаимодействием подразделений.

В случае сетевого взаимодействия доля возможных непродуктивных потерь времени и содержания процесса подготовки возрастает до 70%.

Типичными являются жалобы на отсутствие общего языка, на непонимание важности работы, проводимой одним из участников взаимодействия, со стороны других.

Все участники сетевого взаимодействия осуществляют ту или иную регулярную деятельность, не являющуюся предметом сетевого взаимодействия. Любой из участников сетевого взаимодействия может столкнуться с игнорированием своих деловых интересов другими участниками.

Основной причиной такого отношения является представление о работе других участников сетевого взаимодействия, как несущественной, незначимой или даже ненужной.

Отношения между участниками сетевого взаимодействия также необходимо выстраивать, как и отношения между людьми. Только по другим законам и правилам.

Эффективное взаимодействие участников сетевого взаимодействия усиливает результаты работы каждого из них и приводит к запланированным результатам.

В данном плане-конспекте представлен некоторый инструментарий осуществления такой работы, а также приведены некоторые тонкости построения взаимодействия.

Самостоятельное определение оснащения участника сетевого взаимодействия:

Определение способов работы с имеющимся оснащением образовательной деятельности, включая методическое и техническое (ресурсное);

Краткое описание собственного оснащения;

Состав работ сотрудника (руководителя) организации – участника сетевого взаимодействия, ответственного за него;

Определение работоспособности организации – участника сетевого взаимодействия, включая дисциплину исполнения, компетентность сотрудников, результативность работы организации, ее «слабые» места.

Практическая часть:

Определение имеющегося оснащения организации – участника сетевого взаимодействия;

Определение состава работ и результатов работы организации – участника сетевого взаимодействия;

Сопоставление полученных описаний и выявление несоответствий.

Принципы системной организации деятельности при сетевом взаимодействии:

Функциональная структура сетевого взаимодействия при реализации модели подготовки педагогических кадров для системы СПО;

Место данной организации в структуре сетевого взаимодействия;

Организации – участники сетевого подразделения, «зависимые» от работы рассматриваемой организации.

Практическая часть:

Определение функций рассматриваемой организации – участника сетевого взаимодействия;

Распределение функций на должные и фактически исполняемые. Анализ выявленных дефицитов.

Кооперативные связи-отношения в регулярной (повседневной) деятельности организации – участницы сетевого взаимодействия при реализации модели подготовки педагогических кадров для системы СПО:

Кооперативные схемы и позиции;

Межпозиционные связи и позиционное самоопределение.

Практическая часть:

Определение подразделений – кооперантов (взаимодействующих между собой). Прописывание (краткое) должных и существующих связей между подразделениями.

Системная организация сетевого взаимодействия при реализации модели подготовки педагогических кадров для системы СПО:

Зависимость результатов сетевого взаимодействия от имеющихся, в наличии, компетентностей сотрудников организации – участника сетевого взаимодействия;

Фактические связи и отношения в организации, могущие повлиять на получение запланированного результата;

Имеющийся опыт сотрудничества с другими участниками сетевого взаимодействия;

Результаты, полученные в ходе сотрудничества, их влияние на работу рассматриваемого подразделения.

Практическая часть:

Определение системных нарушений (сбоев) в работе данной организации при сотрудничестве с другими организациями;

Определение факторов, являющихся ключевыми для работы данной организации; Составление перечня факторов, определяющих эффективность работы организации в условиях сетевого взаимодействия;

Возможности корректировки сложившегося положения дел для повышения эффективности сетевого взаимодействия при реализации модели подготовки педагогических кадров для системы СПО, включая организационные возможности корректировки участия организаций – партнеров сетевого взаимодействия.

Реализация данного плана-конспекта позволит:

Сформировать список работ по сетевому взаимодействию при реализации модели подготовки педагогических кадров для системы СПО, которые «не могут быть не сделаны», на различные отрезки времени: год, квартал, месяц, неделю, день. Отрезки времени выбираются участниками сетевого взаимодействия;

Определить результаты проводимых и планируемых работ, включая промежуточные;

Расставить приоритеты проведения повседневных работ, в конкретных ситуациях;

Определить минимальный список требований (ключевых и формирующих) к руководству сетевым взаимодействием при реализации модели подготовки педагогических кадров для системы СПО;

Расставить очередность исполнения работ организации – участницы сетевого взаимодействия, в зависимости от их актуальности, реальных условий и назначения.

Результаты совместной работы участников сетевого взаимодействия консультации:

- Список работ и результатов, наиболее востребованных от каждой организации – участницы сетевого взаимодействия;
- Перечень наиболее сложных, трудновыполнимых аспектов работы в условиях сетевого взаимодействия, с указанием их особенностей;
- Пакет задач дальнейшей работы организаций – участниц сетевого взаимодействия.

Требования к оформлению полученных результатов:

Формулировки должны указывать на прямые действия;

Должно быть понятно, как эти действия осуществить;

«Прозрачная» ответственность (кто исполняет);

Предполагаемые расходы на осуществление сетевого взаимодействия;

Сроки исполнения и продолжительность запланированных работ по подготовке и осуществлению сетевого взаимодействия при реализации модели подготовки педагогических кадров для системы СПО.

В заключение необходимо сформулировать предложения по снижению дефицитов обеспечения сетевого взаимодействия при реализации модели подготовки педагогических кадров для системы СПО, имеющимися кадровыми и квалификационными ресурсами.

Предлагается формулировать предложения в логике «для осуществления сетевого взаимодействия при реализации модели подготовки педагогических кадров для системы СПО необходимо...». В заключение предложения проверяются на соответствие требованиям подготовки педагогических кадров для системы СПО.

Реорганизация управления организациями в условиях реализации обобщенной уровневой модели подготовки педагогических кадров для системы СПО

Разворачивание деятельности организации в рамках подготовки педагогических кадров для системы СПО в новых реалиях, вхождение организации в сетевое взаимодействие при реализации обобщенной уровневой модели подготовки педагогических кадров для системы СПО предоставляет возможность организации не только обнаружить слабые места и в ее деятельности, и в управлении ею, но и возможности качественных изменений, адекватных предлагаемому подходу к подготовке педагогических кадров для системы СПО.

Потеря управляемости, полная или частичная, может возникнуть в любой организации. Далеко не всегда это состояние, его ещё называют кризисом управляемости, является следствием плохого управления или неграмотного менеджмента.

Потеря управляемости становится реальной и серьёзной проблемой в ситуациях развития организации, внедрения инноваций, реорганизации.

В любой системе есть «слабые» и «узкие» места. Реализация даже самого продуманного замысла оказывается в жесткой зависимости от «узкого», «слабого» места.

При отказе от внесения изменений в деятельность организации и в управление ею в условиях реализации обобщенной уровневой модели подготовки педагогических кадров для системы СПО, с учетом изменения внешних условий, рано ли поздно, динамика деятельности начнет превосходить возможности выстроенной системы, и тогда начнутся сбои в ее функционировании. Обычно такие сбои называют системными.

Другой случай потери управляемости – это существующий износ самой системы. Система устаревает, «изнашивается». Износ физических предметов, окружающих нас, заметен. И даже в этом случае, мы не всегда успеваем заменить изношенную деталь новой. В случае систем, невидимых обычному взору, вероятность запоздалого принятия мер возрастает в разы.

При разработке и реализации системных решений для изменения масштаба и характера деятельности организации, переводе ее в новое, в

данном случае, сетевое качество, используются два основных принципа: достраивание - освоение и конструирование. Эти принципы задают логику системных работ. При их соблюдении, формулируемые задачи решаются, с учетом конкретной ситуации, уровня подготовки сотрудников, требуемых сроков выполнения и т.д.

Ниже приведены примеры системных решений, реализуемых в целях повышения или восстановления управляемости, получения системных эффектов в условиях реализации обобщенной уровневой модели подготовки педагогических кадров для системы СПО в формате сетевого взаимодействия.

Данные решения отвечают трём критериям, минимум:

Они системны;

Они задают зону «ближайшего шага» компании;

Они реализуемы и это доказано практикой.

Примеры системных решений⁶

I. Диагностика организационной структуры организации – участницы сетевого взаимодействия

Содержание работ (примерный состав):

Анализ состояния системы СПО в регионе, как субъекте Федерации. Возможные сценарии развития ситуации на краткосрочную (1-3 года) перспективу;

Анализ состояния организации – участницы сетевого взаимодействия;

Определение состояния организации – участницы сетевого взаимодействия, требуемого для реализации поставленных перед ним задач;

Анализ организационной структуры организации – участницы сетевого взаимодействия. Анализ направлен на выявление существующих дефицитов

⁶ Решение выбирается в зависимости от сложившейся ситуации и состояния комплекса. Также составляется набор необходимых работ. Одно и то же решение, в разных случаях, будет содержать различный, по составу, набор работ

(какие-то работы востребованы, но не проводятся или не приносят результатов), избыточности (ведутся работы, практически не нужные), соответствие целям комплекса, его возможностям.

Результаты:

Выявленные дефициты в организационной и кадровой обеспеченности организации – участницы сетевого взаимодействия, исходя из проведенной диагностики;

Избыточность существующей структуры организации – участницы сетевого взаимодействия при реализации обобщенной уровневой модели подготовки педагогических кадров для системы СПО;

Рассогласования между существующей структурой и поставленными задачами;

Предложения по корректировке (изменениям) организационной структуры организации – участницы сетевого взаимодействия.

II. Разработка проекта организационно – кадровой поддержки

деятельности организации – участницы сетевого взаимодействия при реализации обобщенной уровневой модели подготовки педагогических кадров для системы СПО

Содержание работ (примерный состав):

Анализ кадровых работ организации – участницы сетевого взаимодействия за предыдущий период деятельности;

Оценка обеспеченности организации – участницы сетевого взаимодействия человеческими ресурсами;⁷

Разработка инструментов управления персоналом в условиях сетевого взаимодействия при реализации обобщенной уровневой модели подготовки педагогических кадров для системы СПО.

⁷ Обычно различают квалификационные ресурсы, компетентностные, управленческие (включая имиджевые и представительские) и организационные (исполнительские). Под конкретное решение список уточняется

По последнему пункту прорабатывается содержание работы с сотрудниками. Зачастую возникает необходимость проведения «апгрейда» базовой технологии.

Опыт показывает, что проведение таких работ может дать рост ключевых показателей деятельности организации – участницы сетевого взаимодействия до 10-12%.

Результаты:

Функциональная карта организации – участницы сетевого взаимодействия;

Имеющийся и требуемый набор функциональных обязанностей сотрудников;

Рекомендации по внесению корректив в функциональную карту и штатное расписание;

Проекты решений по кадровым перестановкам.

III. Подготовка организационных и кадровых условий реорганизации организации – участницы сетевого взаимодействия при реализации обобщенной уровневой модели подготовки педагогических кадров для системы СПО

Содержание работ (примерный состав):

Диагностика организационной структуры организации – участницы сетевого взаимодействия на выявление дефицитов, на избыточность и на соответствие целям деятельности, её возможностям;

Оценка состояния организации – участницы сетевого взаимодействия, её кадрового потенциала, определение механизмов и условий использования кадрового потенциала.

Результаты: Концепция реорганизации организации – участницы сетевого взаимодействия, структура работ и планы реорганизации, пакет мероприятий по управлению человеческими ресурсами организации в условиях её реорганизации.

IV. Формирование резерва управления организации – участницы сетевого взаимодействия при реализации обобщенной уровневой модели подготовки педагогических кадров для системы СПО

Содержание работ (примерный состав):

Анализ состояния организации – участницы сетевого взаимодействия;

Анализ состояния и перспектив системы СПО в регионе;

Проектирование и построение структуры работ «резервистов» организации – участницы сетевого взаимодействия;

Планирование и проведение мероприятий по подготовке, повышению и поддержке квалификации сотрудников.

Результаты:

Группа резерва управления/руководители направлений/подразделений, являющихся ключевыми при сетевом взаимодействии в условиях реализации обобщенной уровневой модели подготовки педагогических кадров для системы СПО;

Направления, значимые для развития организации – участницы сетевого взаимодействия;

Планы работ.