

МЕГАПРОЕКТ ТОП– 50: РАЗВИТИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ СПО



Н.И. Нагимова

заведующая кафедрой стандартизации профессионального и технологического образования ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова»,
кан.пед.наук

М.А. Фахретдинова

директор центра повышения квалификации и профессиональной переподготовки ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И. Н. Ульянова»,
доцент, кан. пед. наук



В статье рассмотрены организационные и содержательные основания внедрения в субъектах Российской Федерации проекта подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями.

Ключевые слова: *система среднего профессионального образования, управленческая модель по внедрению ФГОС по ТОП-50, профессиональные образовательные организации, педагогические кадры среднего профессионального образования.*

В настоящее время важнейшим фокусом развития региональной системы среднего профессионального образования становится внедрение новых моделей управления профессиональными

образовательными организациями (ПОО).

Внедрение новых моделей управления ПОО, реализация проектов по переходу на новые ФГОС по наиболее востребованным, новым и перспективным

профессиям и специальностям (ТОП-50) на уровне профессиональной образовательной организации в соответствии с алгоритмом запуска предполагает решение как минимум четырех задач:

The article considers the organizational and substantive grounds for implementation of the project of training for the most in-demand professions and specialties in the subjects of the Russian Federation according to the international standards and advanced technologies.

Keywords: *the system of secondary vocational education, management model for implementation of NFES for the TOP-50, vocational educational organizations, teaching staff in secondary vocational education.*

- оценку готовности образовательной организации к внедрению ФГОС по ТОП-50 на основе инвентаризации реализуемых образовательных программ (ОП) подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена;

- разработку проекта внедрения ФГОС по ТОП-50 в образовательной организации;

- обеспечение разработки и реализации образовательных программ на основе примерных основных образовательных программ (ПООП) с учетом региональной и отраслевой специфики;

- развитие кадрового потенциала ПОО.

При разработке управленческой модели внедрения ФГОС по ТОП-50 в ПОО мы опираемся на понимание, что это есть комплекс мероприятий в образовательной организации, охватывающий все этапы развития проекта - от его концепции, процесса проектирования, практической разработки и реализации.

Разработка модели в соответствии с концепцией «жизненного цикла» проекта включает в себя следующие этапы:

- формирование эффективной команды;

- разработка проектного решения (концепция, дорожная карта, нормативная и методическая документация, источники финансирования, ключевые риски и возможности, программа или план действий);

- определение маркетинговой политики;

- презентация проекта заинтересованным сторонам и стейкхолдерам.

Поэтапность, последовательность и комплексность подхода выступают своего рода принципами ее реализации.

Поэтому мы предлагаем выделить три этапа в разработке управленческой модели внедрения ФГОС по ТОП-50 в ПОО.

1. Подготовительный этап:

1.1. Создание команды проек-

та для разработки и внедрения образовательной программы.

1.2. Определение общей концепции разработки программы:

- определение основных стейкхолдеров;

- определение уникальности (специфики) образовательной программы;

- определение востребованности со стороны работодателя.

1.3. Формирование ОП для внедрения ФГОС по ТОП-50 с учетом региональной отраслевой специфики и ТОП - РЕГИОН.

1.4. Инвентаризация ресурсного обеспечения образовательной программы.

1.5. Создание нормативно-правовых оснований для разработки проекта внедрения ОП (приказы и программы развития ПОО с учетом внедрения ФГОС по ТОП-50, дорожная карта).

1.6. Разработка локальных актов, определяющих процесс внедрения в соответствии с дорожной картой: положения и регламенты внедрения ОП на основе ФГОС по ТОП-50.

2. Основной этап:

2.1. Анализ потребностей работодателей (с использованием стандартизированных методик, анкет, опросных листов) и требований к образовательным результатам по ТОП-50 (дополнение компетентностной модели по сравнению с ФГОС СПО). Основным смыслом методики анализа потребностей в умениях (АПУ) состоит в выяснении понимания предприятиями функций, выполняемых профессиональными кадрами, и – как производное от этих функций – знаний, умений, навыков (владений) и опыта деятельности, которые лежат в основе их компетенций, а также необходимы для конкретного работника. Сопоставление полученной информации с профессиональными стандартами позволяет образовательной организации выявить области умений, знаний и видов деятельности, которые нужно внести в реализуемые образовательные программы [1].

Задача АПУ состоит в обеспечении максимального соответствия профессионального образования и обучения постоянно меняющемуся спросу современного рынка труда, а сама методика АПУ является инструментом планирования и совершенствования деятельности образовательной организации.

2.2. Разработка спецификации (паспортов) профессиональных и универсальных (общих) компетенций с использованием профессиональных стандартов.

2.3. Выполнение мероприятий согласно дорожной карте.

2.4. Определение партнеров для сетевого взаимодействия в процессе реализации ОП и формирование сетей для промышленного взаимодействия.

2.5. Определение ресурсов и возможностей применения дистанционных образовательных технологий и электронного обучения при реализации ОП.

2.6. Разработка образовательной программы:

2.6.1. Разработка спецификации ПК и УК с учетом структуры (знаний, умений, действий, ресурсов), учебных элементов для включения в программы профессиональных модулей и учебных дисциплин.

2.6.2. Определение номенклатуры учебных дисциплин и профессиональных модулей, отбор технологий обучения:

- разработка рабочих программ учебных дисциплин и модулей, УМК;

- подготовка заявки на учебную, справочную, методическую литературу;

- апробация современных образовательных технологий: практико-ориентированные методы обучения (дуальное обучение), модульно-кредитная система обучения; сетевые и дистанционные (электронные) формы обучения.

2.6.3. Разработка рабочего учебного плана.

2.6.4. Ресурсное обеспечение:

- анализ материально-техниче-



ской базы (МТБ) ПОО;

- разработка программы развития МТБ;

- реализация программы с привлечением различных источников финансирования.

- реализация права проведения демонстрационного экзамена в соответствии с требованиями WorldSkills.

2.7. Приведение кадрового обеспечения в соответствии с ФГОС по ТОП -50:

- анализ качественного состава педагогических кадров;

- разработка и реализация программы развития кадрового потенциала ПОО.

С этой точки зрения важнейшим ресурсом развития управленческих и педагогических кадров СПО становится гибкая, мобильная система повышения квалификации в образовательной организации. Подчеркнем, в настоящее время модель повышения квалификации работников в ПОО меняет свои контуры с ориентацией на два аспекта:

1. Создание условий для развития профессионально-педагогических компетенций управленческих, педагогических работников ПОО в контексте современных требований.

2. Изменение роли педагога в образовательной деятельности для решения задач, которые стоят перед ПОО.

Функции предлагаемой модели повышения квалификации педагогов СПО сводятся к следующему:

1. Диагностическая – определение дефицитов профессионально-педагогических компетенций, выявление уровня их теоретической и практической подготовленности к организации образовательной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС СПО, нормативного поля, современных тенденций развития СПО.

2. Компенсаторная – ликвидация пробелов в знании нормативно-правовых документов, регламентирующих образовательную деятельность, понятийного аппарата современной системы СПО, в технологическом компоненте педагогической деятельности.

3. Адаптационная – развитие информационной культуры, обучение самообразованию, основам педагогического менеджмента и умениям проектировать учебные занятия, обеспечив их направленность на формирование новых образовательных результатов, образовательные программы с учетом ПС и международных стандартов.

4. Познавательная – удовлетворение информационных, профессиональных и интеллектуальных потребностей личности в сфере развития профессионально-педагогических компетенций.

5. Прогностическая – раскрытие продуктивного потенциала педагогов, выявление их возможности и готовности к профессионально-педагогической деятельности в условиях динамично развивающейся экономики, развитие социальной ответственности за высокое качество подготовки выпускников [2].

3. Заключительный этап разработки и внедрения управленческой модели предполагает проведение следующих мероприятий:

3.1. Лицензирование ОП по ТОП-50.

3.2. Согласование контрольных цифр приема.

3.3. Организацию приемной кампании по набору абитуриентов на образовательные программы по ТОП-50 и зачисление абитуриентов.

3.4. Мониторинг результативности модели и управление рисками.

Подводя итог, еще раз обратим внимание на цель и результаты,

обозначенные в утвержденном приоритетном проекте «Образование» по направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий». Во-первых, это создание в Российской Федерации конкурентоспособной системы среднего профессионального образования, обеспечивающей подготовку высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров в соответствии с современными стандартами и передовыми технологиями. Во-вторых, это обеспечение к концу 2020 года до 50 тыс. человек численности выпускников образовательных организаций, продемонстрировавших уровень подготовки, соответствующий международным стандартам и передовым технологиям.

Достижение заявленной цели и результатов дело сложное и многоаспектное, потребует от каждого из нас, с одной стороны, принятие изменений и нововведений как объективный и необратимый процесс, а с другой стороны - внутренней мотивации к собственному росту и развитию, понимания значимости своей профессиональной деятельности, осознанного желания и готовности работать на высокий результат.

Литература:

1. Анализ потребности в умениях: Методическое пособие. – М.: АльфаМ, 2005.– 142 с.

2. Фахретдинова, М.А. Развитие личностного потенциала обучающихся в системе воспитания начального и среднего профессионального образования [Текст]: монография / М.А. Фахретдинова. – Ульяновск: УИПКПРО, 2009. – 168 с.