



Национальное агентство
развития квалификаций

Сетевая модель повышения квалификации Базового центра подготовки кадров АНО НАРК

**Клинк Ольга Фридриховна,
руководитель Базового центра**

БАЗОВЫЙ ЦЕНТР ПОДГОТОВКИ КАДРОВ – КАТАЛИЗАТОР ИННОВАЦИЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБУЧЕНИИ И ОБРАЗОВАНИИ



ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ



РЕГИОНАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ

отсутствие **системы** организационно-методического обеспечения функционирования и развития повышения квалификации (ПК) педагогов профессионального обучения, СПО и ДПО, в т.ч.

- ✓ определения перечня актуальных и перспективных дополнительных профессиональных программ (ДПП),
- ✓ организационно-методической поддержки разработки и реализации (ДПП),
- ✓ информационная закрытость, слабое взаимодействие организаций, реализующих ДПП

ПЛАНИРОВАНИЕ: отсутствие системы статистического наблюдения, низкая достоверность информации о потребностях в рабочих кадрах по отраслям и регионам, а следовательно, актуальной и перспективной потребности в педагогах профессионального обучения, СПО и ДПО

СОДЕРЖАНИЕ: преобладание психолого-педагогической тематики, ограниченность выбора курсов ПК как следствие отсутствия конкуренции организаций, их реализующих

ОРГАНИЗАЦИЯ:

- ✓ слабые связи с работодателями (заказ + стажировочные площадки)
- ✓ низкая образовательная мобильность педагогов при выборе мест обучения
- ✓ недостаточная компетентность педагогов, реализующих программы ПК

ОЦЕНКА: отсутствие независимого оценивания результатов освоения программ ПК

1. Построение на основе прогноза потребности в педагогических кадрах, требований к их квалификации, опережающий характер повышения квалификации педагогов и наставников на производстве;
2. Организационно-методическая поддержка разработки программ, в т.ч. привлечение ведущих специалистов;
3. Связь с конкретными производствами, их участие в обучении педагогов;
4. Наличие системы открытой образовательной логистики (информационного ресурса, координации деятельности на федеральном и (меж)региональном уровне);
5. Образовательная мобильность педагогических кадров при выборе мест обучения;
6. Наличие институтов независимого оценивания результатов обучения;
7. Схема(ы) финансирования, обеспечивающие функционирование новой модели повышения квалификации;
8. Поддержка со стороны органов исполнительной власти субъектов РФ и работодателей

Цель:

формирование практики дополнительного профессионального образования педагогов и наставников, осуществляющих подготовку рабочих кадров и специалистов среднего звена, в том числе подготовку на производстве, в соответствии с потребностями:

- профильно-технологическая подготовка для мастеров производственного обучения и преподавателей профессиональных образовательных организаций,**
- педагогическая подготовка для преподавателей и для мастеров производственного обучения учебных центров предприятий, наставников на производстве**

2017 год

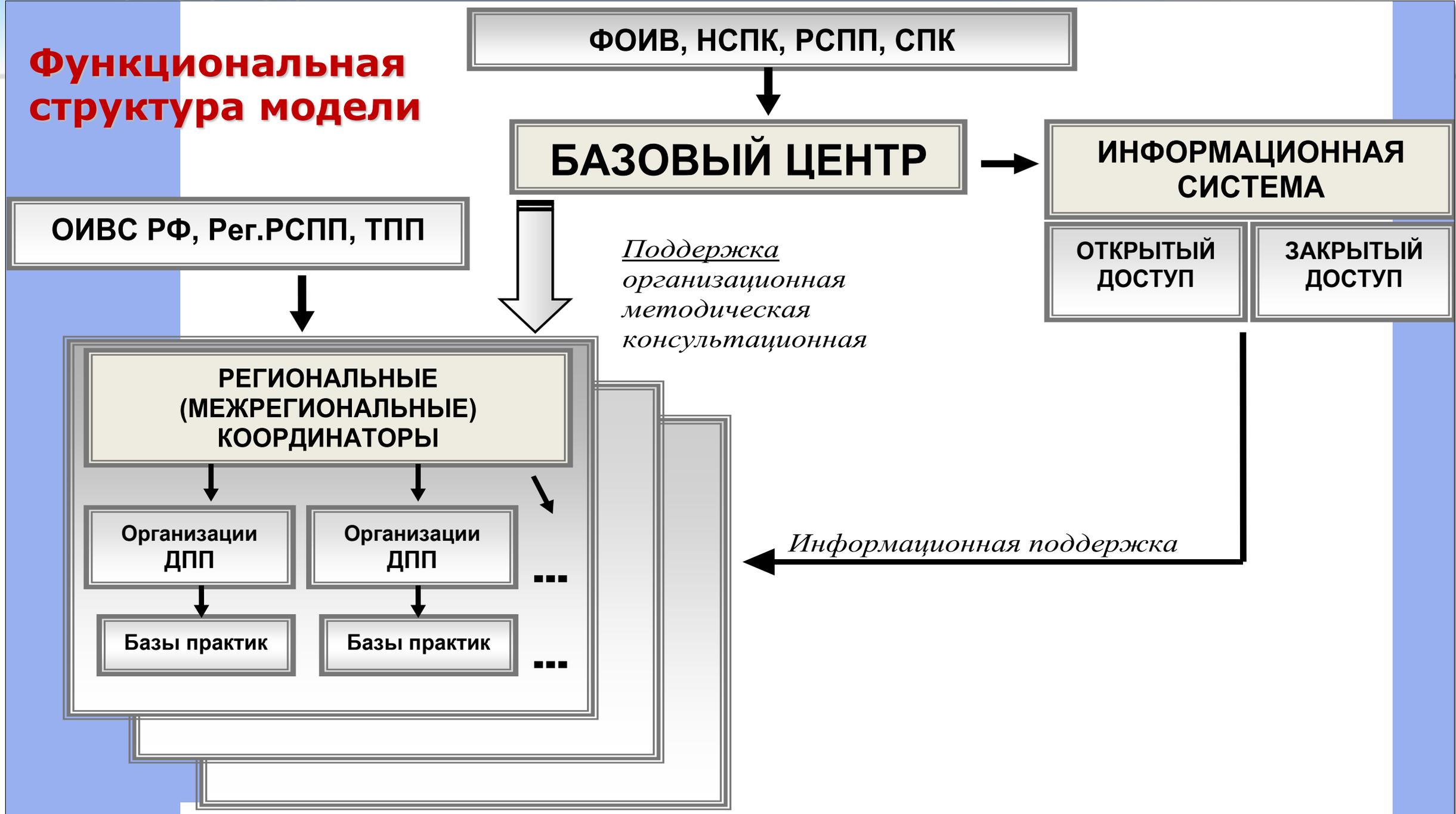
ЗАДАЧИ БЦ НА ЭТАПЕ ФОРМИРОВАНИЯ НОВОЙ ПРАКТИКИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

- 1. разработать систему взаимодействия и организационно обеспечить создание региональных (возможно межрегиональных) организаций-координаторов ПК;**
- 2. стимулирование взаимодействия организаций-координаторов ПК с органами исполнительной власти регионов, региональными объединениями работодателей, СПК и ЦОК;**
- 3. разработать и сформировать систему научно-методического обеспечения разработки и реализации программ ПК педагогических кадров и наставников на производстве;**
- 4. создать информационный ресурс для хранения, актуализации и распространения информации о ходе реализации проекта, размещения открытых данных об участниках, программно-методического обеспечения и консультационной поддержки партнеров;**
- 5. совместно с организациями-координаторами выявить места лучших практик организации профессионального обучения, СПО и ДПО, в т.ч. обучения на производстве для организации стажировок преподавателей, мастеров производственного обучения, наставников;**
- 6. обеспечить консультационную поддержку организаций – партнеров, взаимодействующих в рамках сетевой модели.**

2017 год: что сделано?

- 1. Научно-методическая и программно-методическая поддержка разработки и реализации программ ПК педагогических работников и наставников на производстве;**
- 2. Мониторинг функционирования и развития системы ПК педагогов и наставников на производстве;**
- 3. Оценка эффективности функционирования системы ПК педагогов и наставников на производстве, разработка мер по ее повышению;**
- 4. Консультационная и организационная поддержка функционирования структур ПК в регионах : организаций-координаторов, организаций, реализующих программы ПК;**
- 5. PR поддержка развития сети ПК педагогов и наставников на производстве**

Функциональная структура модели





**Принципы отбора направленности (профилей)
программ повышения квалификации и
формирования требований к их результатам,
содержанию, структуре**

Основные принципы

отбора направленности (профиля) программ ПК педагогов профессионального образования и обучения, наставников на производстве

востребованность

для подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена, необходимых региональному рынку труда

опережающий характер:

подготовка педагогов должна предварять не менее чем на 1 год введение программ и новых практик подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена

практикоориентированность:

методическая и(или) технологическая стажировка (возможность получения и фиксации опыта непосредственно в педагогической или производственной деятельности)

***Требования к результатам освоения программ ПК
педагогов профессионального образования и обучения и их оценке:***

**соответствие
профессиональным
стандартам**

**оценка в соответствии с
процедурами и содержанием
независимой оценки квалификаций**

Основные элементы реализации программ ПК

- ✓ сбор и обобщение данных о кадровых потребностях регионального рынка труда
- ✓ сбор и анализ информации об организациях, осуществляющих подготовку кадров, их педагогическом кадровом потенциале, выявление дефицитов (по количеству и направленности)
- ✓ формирование «портфеля заказов» на ближайшую, среднесрочную и долгосрочную перспективу
- ✓ программно-методическое обеспечение разработки и реализации программ
- ✓ выявление организаций ДПО и баз стажировки для ПК, мотивация, отбор по признаку готовности
- ✓ определение источников финансирования и распределение «портфеля заказов»
- ✓ мониторинг процесса и результатов реализации программ

Информационный ресурс БЦ, поддерживающий ПК

ОТКРЫТЫЙ ДОСТУП

- ✓ информация об организациях-координаторах в субъектах РФ
- ✓ перечень стажировочных площадок
- ✓ перечни и описания лучших практик
- ✓ перечни и описания программ повышения квалификаций
- ✓ сервис консультационной и методической поддержки

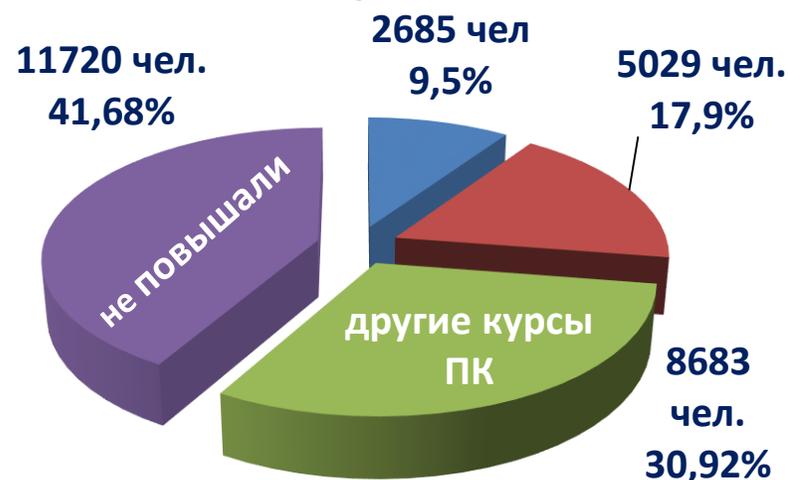
ОГРАНИЧЕННЫЙ ДОСТУП

- ✓ списки разработчиков
- ✓ списки экспертов
- ✓ программы ПК, включая учебные и методические материалы, необходимые для их реализации

ПРОБЛЕМА

ФГОС СПО: педагогические работники **должны** получать ДПО, в т.ч. в форме стажировки в профильных организациях, **не реже 1 раза в 3 года.**

Прошли повышение квалификации по профилю педагогической деятельности за последние 3 года (мастера производственного обучения)



- стажировка в профильных организациях
- повышение квалификации в области ИКТ

Сводный отчет по форме № СПО-1 в целом по Российской Федерации (2016 год)

РЕШЕНИЯ

21 ПРОГРАММА НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ *

разработана на основе профстандартов, аттестация с использованием инструментов независимой оценки

М1. Внедрение профессиональных стандартов в подготовку рабочих кадров

М2. Стажировка по профессии, осваиваемой студентами

М3. Обучение работе в цифровой образовательной среде

21 востребованная и перспективная профессия в области строительства, ЖКХ, индустрии красоты, машиностроения, сварочного производства, автомобилестроения, железнодорожного транспорта, IT

2018 год: М4. Изучение лучших практик и другие модули

* **Декабрь, 2017 год: +13 программ стажировок строительного профиля + 2 программы – вопросы обучения безработных**

- ✓ 7 центров – организаторов повышения квалификации в федеральных округах (в Московской области, Санкт-Петербурге, Ростове-на-Дону, Самаре, Свердловске, Иркутске, Хабаровске)
- ✓ Повышение квалификации прошли 630 мастеров производственного обучения, наставников на производстве и преподавателей профессионального цикла из 39 субъектов Российской Федерации

2017 год



30 000 выпускников
15 000 выпускников
645 педагогов и наставников на производстве



- ✓ Сеть организаций, готовых принять на стажировку по 21 профессии: ПАО «КАМАЗ» совместно с «МЦПК машиностроения», ресурсные центры НОСТРОЙ, учебные центры группы КНАУФ, ОАО «РЖД» и его структурные подразделения в регионах, ООО «Открытый Учебный Центр «СофтБаланс» (официальный партнер фирмы 1С), «МЦК-Техникум им. С.П. Королева» (Московская обл.), ООО Аттестационный центр «НАКС-Хабаровск», ООО «Центр неразрушающего контроля и диагностики» (г. Казань) и другие организации

1. Разработка ОС для промежуточной и ГИА по ОП СПО с применением НОК – 72 часа

2. Методисты:

- Организационно-методическое сопровождение внедрения в подготовку рабочих кадров и специалистов среднего звена ПС и НОК ($M1+M2+ИА=36+36+2=74$ часа)
- Организационно-методическое сопровождение перехода ПОО к использованию НОК для промежуточной и ГИА обучающихся по программам СПО ($M1А+M2+ИА=16+36+2=54$ часа)

3. Преподаватели и мастера ПО:

- Применение ПС и НОК в профессиональном обучении и СПО ($M1+M3+ИА = 36+20+2=58$)
- Подготовка обучающихся по программам СПО к прохождению промежуточной и итоговой аттестации с применением НОК ($M1А+M3+ИА=16+20+2=38$)

7-18. Стажировка по профессии (примерно 72 часа)

M1 «Разработка, реализация и оценка результатов освоения ОП СПО: от ПС до ПЭ», вкл. M1A

M1A «Типовая модель сопряжения промежуточной и ИА обучающихся по программам СПО с НОК»

M2 «Организационно-методическое сопровождение перехода ПОО к использованию НОК для промежуточной и итоговой аттестации обучающихся по программам СПО»

M3 Практикум по подготовке обучающихся по программам СПО к прохождению промежуточной и итоговой аттестации с применением НОК

4. Организация деятельности по внедрению лучших практик подготовки рабочих кадров

5. Психолого-педагогический минимум наставника на производстве

6. Продвижение сетевой модели повышения квалификации как инструмента развития кадрового потенциала профессионального образования и обучения

Комплексные проекты развития НСК

- ✓ пилотный проект ГИА – НОК
- ✓ проекты по развитию и внедрению лучших практик (каких? куда?)
- ✓ иные проекты:
 - ✓ общие компетенции рабочих кадров, компетенции цифровой экономики
 - ✓ развитие НПБ и правоприменительной практики в ПО и СПО
 - ✓ повышение престижа рабочих профессий, развитие практик подготовки и трудоустройства
 - ✓ внедрение дуального обучения, иных форм взаимодействия работодателей и системы образования в подготовке кадров
 - ✓ ПК педагогов и наставников, обеспечивающих подготовку младшего и среднего медицинского персонала
 - ✓ кадровое обеспечение реализации инвестиционных проектов, малого и среднего бизнеса, ОПК и т.д.



КРІ

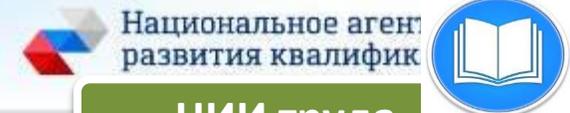
МОДУЛЬНОСТЬ

РАЗВИТИЕ СЕТИ, ПОДДЕРЖКА «НОВИЧКОВ»

СТОИМОСТЬ ЧАСА

ПРОДВИЖЕНИЕ МОДЕЛИ ПК, БАЗОВОГО ЦЕНТРА, ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ЦЕНТРОВ ПК,
СТАЖИРОВОЧНЫХ ПЛОЩАДОК, НОК И ПС

Сетевая структура Базового центра



МЦК

ИРО

РЦ

Территориально-отраслевые структуры

УЦ компаний

И др.



Ведущие центры федерального уровня

НИИ труда

ГУ ВШЭ

ФИРО



Рабочие группы

БЦ АНО «НАРК»

Экспертные и переговорные площадки

Эксперты

НСПК

СПК

ЦОК



Региональные центры компетенций (НАРК)

Органы власти

Зарубежные партнеры

СМИ

