

ГАТЧИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ



РАЗВИТИЕ РЕГИОНАЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Коллективная монография

**Государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования Ленинградской области
«Гатчинский государственный университет»**

**РАЗВИТИЕ РЕГИОНАЛЬНОГО
ПРОСТРАНСТВА НЕПРЕРЫВНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Коллективная монография

*Под научной редакцией
доктора педагогических наук, профессора А.Е. Марона,
доктора педагогических наук Л.В. Резинкиной*



Гатчина
2025

УДК 377.014

ББК 74.4

Р 17

Рекомендовано к изданию Редакционно-издательским советом
Гатчинского государственного университета

Рецензенты:

В.П. Панасюк, зав. кафедрой социально-педагогических измерений, Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования имени К.Д. Ушинского», доктор педагогических наук, профессор,

П.А. Петряков, зав. кафедрой технологического и художественного образования, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого», доктор педагогических наук, профессор.

Р 17 Развитие регионального пространства непрерывного профессионального образования: колл. монография / под науч. ред. д-ра пед. наук, проф. А.Е. Марона, д-ра пед. наук Л.В. Резинкиной. – Гатчина: Изд-во ГГУ, 2025. – 225 с.

ISBN 978-5-94895-227-7

Авторский коллектив:

А.О. Туфанов, А.Е. Марон, Л.В. Резинкина, Л.Ю. Монахова, А.А. Моштаков,
Е.А. Рябокони, О.В. Селиванова, Т.В. Закутняя, О.И. Баранова, Е.В. Корчагина,
Л.Г. Десфонтейнес

В монографии представлены результаты комплексного многоаспектного исследования современного территориального профессионально-образовательного пространства, раскрыты теоретико-методологические положения разработки инновационных моделей развития системы непрерывного профессионального образования в территориальном (региональном) образовательном пространстве, предложены педагогические технологии её реализации.

Практическая значимость монографии заключается в том, что выдвигаемые в ней положения позволяют осуществить педагогически управляемый процесс формирования и развития территориального (регионального) пространства непрерывного профессионального образования.

Монография предназначена для специалистов системы управления профессиональным образованием, руководителей, педагогов, аспирантов и студентов организаций профобразования.

УДК 377.014
ББК 74.4

ISBN 978-5-94895-227-7

© ГГУ, 2025

© Коллектив авторов, 2025

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
ВВЕДЕНИЕ	5
ГЛАВА 1. РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕГИОНЕ	8
1.1 Новая образовательная экосистема и проблема развития кадрового потенциала среднего профессионального образования в регионе	8
1.2 Среднее профессиональное образование как фактор развития человеческого капитала региона	14
1.3 Непрерывное образование как универсальная региональная метасистема	23
1.4 Образовательные стратегии проектирования полифункциональной системы непрерывного образования региона	30
1.5 Опережающие функции непрерывного профессионального образования в целях устойчивого развития региона	35
Глава 2. ПЕДАГОГ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕГИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ	39
2.1 Педагог в новом обществе и проблемы его саморазвития в условиях регионального непрерывного образования	39
2.2 Технологии формирования компетенций в широком спектре профессиональной деятельности специалиста	43
2.3 Надпрофессиональные навыки преподавателей СПО, формируемые в региональной системе повышения квалификации	48
2.4 Педагог в пространстве дистанционного обучения: новые возможности	57
2.5 Кластерно-модульные технологии в образовании как условие профессионального роста педагога	62
2.6 Саморазвитие педагогов как ведущий фактор поддержки непрерывного профессионального образования в условиях региона ...	67
2.7 Региональный педагогический клуб как форма непрерывного повышения мастерства педагогов СПО	71
Глава 3. МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОЦЕССОВ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	78
3.1 Инновационная модель развития регионального научно-технического и инженерного образования	78
3.2 Проектирование регионального центра поддержки и сопровождения непрерывного образования взрослых	87
3.3 Модель регионального научно-методического центра поддержки и развития СПО	96
3.4 Моделирование региональных систем качества непрерывного образования педагогических кадров	103

Глава 4. СОВРЕМЕННАЯ ИНФРАСТРУКТУРА РЕГИОНАЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	112
4.1 Развитие современной инфраструктуры сопровождения непрерывного образования педагогических кадров: кластерно-модульный подход	113
4.2 Образовательные среды и типологические особенности их развития в региональном пространстве	121
4.3 Условия и факторы развития процессов диверсификации среднего профессионального образования	126
4.4 Инклюзивная образовательная среда в профессиональной образовательной организации	137
Глава 5. РАЗВИТИЕ ЧЕМПИОНАТНОГО ДВИЖЕНИЯ В РЕГИОНЕ	157
5.1 История чемпионатного движения и его роль в подготовке рабочих кадров	157
5.2 Опыт Всероссийского чемпионатного движения по развитию профессионального мастерства	170
5.3 Экспертное сообщество системы среднего профессионального образования Ленинградской области	189
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	202
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	206
СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ	225

ВВЕДЕНИЕ

Модернизация России невозможна без квалифицированных специалистов, талантливых ученых, без качественного образования и постоянного профессионального обучения. Сегодня социально-экономические вызовы требуют рассмотрения непрерывного образования как сложного полифункционального феномена, характеризующегося как личностным аспектом движения человека по траектории образования, так и институциональным проявлением, выражающимся в непрерывно-поступательном росте его творческого потенциала личности по мере включения в разные ступени непрерывного образования (общеобразовательный этап, профессиональная подготовка, самообразование и дополнительное образование).

Главными факторами, влияющими на развитие профессионального образования, являются такие процессы, как диверсификация, наукоемкость, непрерывное рефлексирование и способность к ускорению. Такие изменения влияют на требования к квалификационной структуре профессиональных кадров – повышению профессиональной мобильности, необходимости систематически обновлять знания, приобретению нового опыта.

Подготовку высокопрофессиональных специалистов для обеспечения технического и экономического суверенитета России должна обеспечить современная система профессионального образования, в том числе, среднего профессионального образования. Сегодня в системе среднего профессионального образования идёт его поэтапная и комплексная трансформация в соответствии со Стратегией развития среднего профобразования до 2030 года, предложенной Минпросвещения России. Растёт число профессиональных образовательных организаций, осуществляющих совместную с предприятиями подготовку студентов по обновленным программам, меняется образ педагога профессионального образования, который способствует обучающимся осознанно прогнозировать их профессиональную траекторию развития, уверенно владеть передовыми педагогическими и производственными технологиями. Для подготовки студентов в соответствии с требованиями производства необходимо выстроить новую образовательную экосистему, интегрирующую в себя науку, высшие учебные заведения, профессиональные образовательные организации и предприятия [14].

Образовательные системы обучения специалистов, институты повышения квалификации, производственные учебные центры и др., сложившиеся в России в последнее десятилетие, реализуют важные функции практико-ориентированной подготовки и повышения квалифика-

ции кадров. Традиционное формальное образование сегодня потеснилось неформальным и информальным образованием, которые вошли в жизнь человека в профессиональной, социальной и личной сферах жизнедеятельности.

В современном обществе особенно актуальным становится проектирование и развитие региональной системы образования педагогических кадров с учетом широких возможностей инновационных теоретических исследований и реальной практики обучения с разнообразными вариантами выбора времени, методов обучения и механизмов его реализации для достижения жизненных целей и планов личности. Основные качества педагогов, которые необходимо формировать в системе непрерывного образования: интерпретация себя ответственным субъектом; потребность в самореализации, базирующейся на чувстве долга и социальной ответственности; умение согласовать многообразные собственные опыты; способность рассмотреть одну и ту же ситуацию в разных аспектах; мышление, способное к конструктивным обоснованным решениям; ассертивность (умение непосредственного и честного выражения чувств); умение сохранять самообладание в условиях неопределенности; выступать посредником между конфликтующими.

В качестве эффективного организационно-педагогического инструмента решения данных задач на региональном уровне выступают различные модели центров непрерывного образования специалистов как формы развития кадрового ресурса территории. В монографии описаны инновационные технологии практикоориентированного обучения специалистов, учитывающие региональные особенности территории и их личностные потребности в саморазвитии и самореализации.

Все эти вопросы последовательно раскрываются в монографии в системе глав. Монографию подготовил коллектив кафедры профессионального образования и специалисты в сфере профессионального образования.

Марон Аркадий (Абрам) Евсеевич – Глава 1 (параграфы 1,1, 1.5), Глава 2 (параграфы 2.1, 2.4), Глава 3 (параграфы 3.2, 3.4), Глава 4 (параграфы 4.1, 4.3).

Резинкина Лилия Владимировна – Глава 1 (параграфы 1,1, 1.3, 1.4, 1.5), Глава 2 (параграфы 2.1, 2.2, 2.4, 2.6), Глава 3, Глава 4 (параграф 4.1, 4.2), Введение, Заключение.

Туфанов Александр Олегович – Глава 3 (параграф 3.1).

Моштаков Антон Анатольевич – Глава 2 (параграф 2.5), Глава 3 (параграф 3.1, 3.4).

Селиванова Ольга Владиславовна – Глава 5.

Баранова Ольга Ивановна – Глава 2 (параграф 2.7), Глава 4 (параграф 4.3).

Монахова Лира Юльевна – Глава 2 (параграф 2.3).

Закутняя Татьяна Викторовна – Глава 4 (параграф 4.4).

Корчагина Елена Викторовна – Глава 1 (параграф 1.2).

Десфонтейнес Лариса Григорьевна – Глава 1 (параграф 1.2).

Рябокоть Елена Александровна – Глава 2 (параграф 2.3).

Сведения об авторах размещены в конце монографии. Все предложения и уточнения исследовательского поиска, средств будут восприняты авторами с благодарностью.

ГЛАВА 1

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕГИОНЕ

В главе рассматриваются основные тенденции развития непрерывного образования, имеющие существенное социокультурное и образовательно-развивающее значение для становления региональной системы профессионального образования, анализируются социально-психологические, философско-культурные, профессионально-педагогические подходы, позволяющие охарактеризовать и интерпретировать ведущие закономерности становления универсальной метасистемы непрерывного образования.

1.1 Новая образовательная экосистема и проблема развития кадрового потенциала среднего профессионального образования в регионе¹

В параграфе рассмотрено влияние современных условий экономических преобразований и технологического прорыва на проблему обеспечения кадрами производственных мощностей региона. Раскрыты возможности новой образовательной экосистемы с учетом запросов территории в удовлетворении потребности работодателей в опережающей качественной подготовке будущих специалистов.

Непрерывное образование как социальный институт органически переплетается с историей нашего Отечества, с его культурой и образованием. Для построения новых региональных образовательных систем, а также для объективного осмысления в историко-культурном контексте развития дореволюционной и современной теории непрерывного образования необходимо опираться на научный анализ данного феномена в России и за рубежом. Особо отметим значение исследований территориальных систем образования (М.В. Александрова, О.В. Ковальчук, З.Г. Найденова, С.В. Тарасов и др.), касающихся развития кадрового потенциала региона, становления карьеры педагога в территориальной системе, особенностей его личностно-профессионального развития [17; 105; 231]. Проблеме регионального развития непрерывного образования, выявлению его инновационных тенденций посвящено исследование З.Н. Сафиной, в котором выдвигается идея амбива-

¹ Марон А.Е., Резинкина Л.В. Новая образовательная экосистема и проблема развития кадрового потенциала среднего профессионального образования // Журнал правовых и экономических исследований. 2024. № 2. С. 378–383.

лентности функциональных основ образования, заключающаяся в реализации двух функций – личностно-регулятивной, определяющей процесс саморегуляции в сфере его развития, и социально-регулятивной, направленной на решение социокультурных проблем территории [213].

В соответствии с современными условиями особая роль отводится научному осмыслению инновационных процессов в региональном образовании, их гуманистической направленности. Так, С.В. Тарасовым проведено исследование проблемы развития школьника в контексте средового подхода. В работе последовательно анализируются вопросы проектирования и разработки новых образовательных структур в рамках региона, и одновременно применительно к каждому такому явлению рассмотрен процесс влияния условий среды на качество образовательного процесса в личностной парадигме [231].

В исследовании О.В. Ковальчук рассматривается проблема инновационного развития региональной системы в контексте проектно-квалитативной парадигмы. В её работе последовательно анализируются вопросы проектирования и разработки новых образовательных структур в рамках муниципалитета, и одновременно применительно к каждому такому явлению рассмотрен процесс мониторинга и исследования продвижения данной системы с позиций квалитологии [107].

В исследованиях М.В. Александровой применительно к региональной системе (на примере Новгородской области) научно обоснованы понятия «карьера», «карьерно-образовательная среда», показано, что становление карьеры педагога представляет собой непрерывный процесс разработки и реализации собственных действий по достижению индивидуально осознанных профессиональных и трудовых позиций, появления таких интегративных личностных новообразований, которые отражают социально-профессиональную адаптацию, профессиональное совершенствование, профессиональное самоутверждение [17].

Анализ процесса становления и развития непрерывного образования в России позволил сделать вывод о том, что на разных этапах исторического развития региональная система непрерывного образования выступает как сложный многоаспектный феномен, условие социально-культурного развития общества, социальный институт, полифункциональная педагогическая система, андрагогическая модель обучения специалистов.

Современные исследования рассматривают данную систему как образовательную экосистему (Г.В. Абрамян, О.Г. Ачкасова и др.). Однако экосистемный подход в их работах рассматривается как условие трансформации учреждений высшего образования, которое позволяет сформировать у студентов и профессорско-преподавательского со-

става личностные и профессиональные качества, необходимые для технологического прорыва [12; 13; 27]. Например, О.Г. Ачкасова включает в экосистему высшего образования систему дополнительного профессионального образования в условиях цифровой трансформации, подчеркивая ее роль в формировании современных кадров [27].

В работах ученых В.И. Блинова, А.И. Сатдыкова, И.С. Сергеева, Н.Ф. Родичева и др. подчеркивается необходимость построения региональной экосистемы среднего профессионального образования и профессионального обучения для решения поставленных Правительством задач: «Под региональной экосистемой профессионального образования и обучения понимается высокоинтегрированная среда взаимодействия всех заказчиков, благополучателей, организаторов и непосредственных участников образовательных отношений, возникающих в процессе обеспечения актуальных и перспективных потребностей предприятий и организаций региона в квалифицированных кадрах» [36]. Авторами приводятся несколько сценариев развития событий и условий их осуществления, одним из которых является «мотивация педагогов и обучающихся в системе СПО и ПО, мотивационно-психологическая готовность руководителей и педагогов к изменениям» [36].

Можно отметить, что данное условие включает в себя развитие кадрового потенциала, которое напрямую связано с тем, какой будет система управления в колледже или техникуме. В этой связи актуализировалось понимание того, что сотрудник СПО является работником интеллектуального труда, но его принципиальное отличие от научного работника НИИ состоит в том, что педагог ведет поиск простых и доступных решений, возникающих ежедневно проблем в условиях лимита времени и других ресурсов.

Однако в современных условиях модернизации системы СПО остро ощущается дефицит научно-методического сопровождения и поддержки педагогов профессиональных образовательных организаций.

Особенно востребованы данные формы работы в условиях областных территорий, удаленных от мегаполисов. Приведем в качестве примера Ленинградскую область, которая имеет протяженность с запада на восток 450 км, с севера на юг 100–320 км. На данной территории располагается 26 колледжей, техникумов и филиалов вузов, реализующих программы среднего профессионального образования. В этой ситуации преподавателям и мастерам производственного обучения достаточно сложно осуществлять очное посещение занятий по повышению квалификаций, делиться и обмениваться инновационным опытом.

В данной ситуации эффективным инструментом поддержки реализации государственных проектов и программ развития педагогического потенциала в профессиональных образовательных организациях

может выступать региональный научно-методический центр (РНМЦ), который функционирует в конструктивном взаимодействии с государственными органами управления образованием и институтами. Поясним, что под педагогическим потенциалом понимаем интегральную совокупность врожденных, приобретаемых и приобретенных качеств и свойств субъектов педагогической системы, обуславливающих уровень их возможностей в плане формирующих и развивающих процессов в системе среднего профессионального образования Ленинградской области.

Первой задачей центра, который был создан в январе 2023 г., являлось выявление востребованных компетенций и наличие дефицитов. Профессиональные дефициты – отсутствие или недостаточное развитие психолого-педагогических компетенций в деятельности мастера производственного обучения, вызывающие типичные затруднения в освоении требований профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» [165].

Проведенный в 2023 г. анализ позволил определить наиболее характерные дефициты, связанные со спецификой деятельности преподавателя или мастера производственного обучения. Среди них не только содержательное наполнение, но и неразработанность теоретико-методологических компонентов, нехватка адекватных педагогических технологий оценки качества профессиональных компетенций студентов СПО, соответствующих новым запросам работодателей, проектирование образовательного процесса в соответствии с ФГОС 4 и ФГОС 5, цифровые навыки и компетенции современного педагога в условиях цифровизации образования.

Активное включение региональных систем СПО в чемпионатные проекты профессионального мастерства («Профессионалы», «Абилимпикс» и др.) поставило перед педагогами и администрацией колледжей и техникумов новые задачи, определило перспективы развития, в т.ч. и сетевого партнерства. Стало необходимым разработать новые теоретико-методологические основания развития всех профессиональных групп работников СПО и других заинтересованных субъектов (студенты, родители, работодатели).

Если рассматривать группу особых субъектов системы СПО, которой нет ни в одном другом уровне образования, – мастеров производственного обучения, то анализ их профессиональной подготовки показал, что педагогическое образование имеет только пятая часть. Нарращивание педагогического потенциала работников данной группы возможно, в первую очередь, за счет программ профессиональной переподготовки. Это связано с ростом потребности в когнитивных навыках

высшего порядка, включающих знания по педагогике и психологии, освоении педагогических технологий, применения различных подходов и методик на основе развития критического мышления и т.д. Такие курсы необходимы всем работникам профессионального обучения, не имеющим педагогического образования. Это учителя, специалисты различного профиля, наставники на производстве.

Одним из инструментов, которые решают выявленные дефициты среди педагогического сообщества региона, может являться кафедра развития профессионального обучения, реализующая программу профессиональной переподготовки «Педагог профессионального образования». Отметим, что некоторые колледжи Ленинградской области реализуют опережающую стратегию обеспечения кадрами на будущий учебный год. Выявив талантливых студентов и планируя в дальнейшем привлечь их на работу в качестве мастеров производственного обучения, они уже сейчас обучили их на курсах переподготовки. Диплом педагога профессионального обучения выпускники колледжей получают вместе с основным дипломом о среднем профессиональном образовании. Эта же программа позволяет студентам выпускных курсов областного института (бакалавриат и магистратура) также пройти обучение на курсах профессиональной переподготовки параллельно с основным и получить второе высшее образование, что расширяет возможность молодежи трудоустроиться [10].

Как показала практика обучения таких слушателей, они очень активны и восприимчивы к педагогическому знанию. Их выпускные проекты были очень интересными и креативными. Молодые специалисты являются очень важным и перспективным ресурсом, на который должны обратить внимание органы управления образованием региона и привлечь его в сферу профессионального образования. Это способствовало бы развитию региональной системы профессионального образования. Однако для этого необходима правительственная программа привлечения и поддержки молодых специалистов.

Еще одной формой развития педагогического потенциала может являться Расширенный региональный научно-методический совет СПО (далее – Совет). Миссией Совета является добровольное принятие на себя ответственности за создание и функционирование региональной системы научно-методического сопровождения и поддержки административно-педагогического сообщества системы СПО. Форма деятельности Совета – дистанционные интерактивные семинары, сочетающие в себе оперативную передачу официальной и актуальной информации непосредственно от руководителей и ведущих специалистов в сфере образования, научно-методическое сопровождение административного состава профессиональной образовательной организации в плане

перспектив развития себя как руководителя и своей организации, возможность поделиться своим инновационным опытом и узнать об успехах коллег.

Современной и оперативной формой развития педагогического потенциала работников СПО является педагогический клуб в социальных сетях, где выкладываются все материалы регионального совета и различных мероприятий, задаются и обсуждаются нормативные и методические коллизии, оперативно размещаются новости из сферы образования, проводится консультирование.

Интересной формой развития педагогического потенциала работников СПО могут стать центры взаимодействия и сотрудничества школ и образовательных учреждений СПО в районных центрах по вопросам профессионального обучения школьников 7–9 классов и 10–11 классов.

Таким образом, проведенное исследование педагогического потенциала работников СПО Ленинградской области выявило имеющиеся возможности и определило ресурсы для его развития, а также спрогнозировало риски данного процесса и пути их минимизации.

Отметим выявленные риски и проблемы развития кадрового педагогического потенциала Ленинградской области и наше видение путей их минимизации:

– Близость к мегаполису. Отток молодых специалистов в Санкт-Петербург негативно влияет на педагогический потенциал области. И в этом аспекте можно предложить следующие пути преодоления рисков. Во-первых, опережающую подготовку талантливых студентов выпускных курсов. Во-вторых, необходима правительственная программа привлечения и поддержки молодых специалистов.

– Удаленность районов, привыкание к дистанционной форме обучения. Данная проблема проявилась при попытке организовать практические занятия, например, по курсам инклюзивного образования с выездом на площадку в какую-либо профессиональную образовательную организацию. С одной стороны, все понимают, что ценность реальных встреч несоизмеримо выше встреч в дистанте, с другой стороны, все уже привыкли получать информацию в комфортных условиях. Третья причина – это нежелание администрации колледжей отпускать своего работника на целый день, что также обусловлено привыканием к дистанционной форме, когда работники занимаются, в основном, во внеурочное время.

Для уменьшения этих рисков можно предложить организовать корпоративные курсы с выездом сотрудников центра в районы. Однако недостаток данной формы заключается в единой тематике таких курсов, тогда как потребность педагогов может быть разноплановой.

Еще одна форма преодоления выявленных рисков – это организация выездных стажировок на 2–4 дня. К положительным моментам можно отнести наличие общежитий у профессиональных образовательных организаций, глубокое погружение в тему курсов, общение с коллегами, обмен успешными практиками, выявление и обсуждение имеющихся проблем. К недостаткам такой формы относим проблему с финансированием и содействие руководства.

Таким образом, новая образовательная экосистема, объединяющая ресурсы высшего, среднего профессионального и дополнительного образования, науки и производства является хорошей основой для решения проблемы дефицита кадров для регионального рынка труда. Такая экосистема логично входит в концепцию непрерывного образования, начиная со студенческой скамьи.

1.2 Среднее профессиональное образование как фактор развития человеческого капитала региона

В параграфе представлены современные тенденции формирования человеческого капитала российского общества. Рассмотрена эволюция понятия «человеческий капитал», приведено сравнительное описание определения этого понятия ведущими авторами и применение его в современной ситуации на рынке труда.

Представление о человеческом капитале разрабатывалось в экономической науке достаточно давно. Еще в XVIII в. Адам Смит (1723–1790) говорит о роли знаний и навыков работника в развитии общества. Он определяет различные виды капитала, который приносит доход или прибыль. Одним из видов капитала рассматриваются приобретенные и полезные навыки, которыми обладают все жители или члены общества. А. Смит предложил определение человеческого капитала как полезные навыки всех членов общества, которые являются достоянием этого общества и приобретаются в результате обучения, получения знаний и опыта [221]. Однако само понятие и его определение получило широкое распространение в XX в., только после подробного описания его структуры и факторов развития экономистами Чикагской школы Теодором У. Шульцем (1902–1998) и Гэри С. Бэккером (1930–2014). Основные идеи теории человеческого капитала можно представить как системы взглядов на значение человека в структуре капитала предприятия, отдельного региона и государства в целом:

1) дополнительный источник дохода, носителем которого является сам человек, связанный со способностями, знаниями и умениями, можно определить как человеческий капитал;

2) важнейшим источником человеческого капитала является образование, обеспечивающее экономический рост и благополучие, являющееся источником будущих заработков;

3) для увеличения профессионализма работников необходимы дополнительные инвестиции в образование со стороны предприятий и государства, так как вложения в обучение работников обеспечивает создание прибавочного продукта [34].

Г. Беккер рассматривает человеческий капитал неразрывно с его обладателем – работником. Под человеческим капиталом он понимал запас знаний работника, в процессе трудовой деятельности которого формируется прирост дохода.

Основные формы человеческого капитала рассматриваются как:

- общие знания;
- специальные знания;
- иные виды знаний, приобретенные работником самостоятельно в процессе жизненного пути и профессиональной деятельности [34].

В табл. 1 представлены высказывания А. Смита, Т. Шульца и Г. Беккера о человеческом капитале.

Таблица 1

Определение человеческого капитала у разных авторов

Автор	Определение
А. Смит	Повышенная сноровка рабочего может рассматриваться в том же свете, что и машина или торговый инструмент, которые облегчают и сокращают труд и которые, хотя и требуют определенных затрат, окупаются с прибылью
Т. Шульц	Все человеческие ресурсы и способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденный человеческий потенциал
Г. Беккер	Сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей и мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и эффективности производства и тем самым влияют на рост заработков данного человека

Источник: [34; 221].

Сравнение позволяет выделить общее. Все авторы подчеркивают значение индивидуальных знаний и навыков для повышения качества жизни самого работника и развития общества.

Дальнейшее развитие теория человеческого капитала получает в период после второй мировой войны. Это было связано с общим трендом глобализации, стремительным развитием транснациональных корпораций и обострением международной конкуренции. Крупный бизнес осознал значимость человеческого капитала для усиления конкурентных позиций на международной арене. Также значение человеческого

капитала в социально-экономическом развитии, общественном прогрессе и повышении качества жизни граждан стало ведущим, по мнению общественных организаций и институтов власти.

Необходимость инвестиций в развитие персонала предприятий подтверждена практической деятельностью кадровых служб различных организаций. Инвестиции предполагают вложения в:

- знания, умения и профессиональные навыки работников,
- повышение квалификации и образования,
- развитие здоровьесберегающих программ,
- повышение качества жизни и индивидуального дохода.

С целью определения экономической эффективности инвестиций в человеческий капитал, рост уровня жизни населения используются специальные методы статистики, разработанные для этого:

- индекс человеческого развития (ИЧР);
- индекс интеллектуального потенциала общества;
- индекс человеческого капитала;
- коэффициент жизнеспособности населения и т.д.

Среди перечисленных индексов ИЧР является наиболее широко используемым. Он ежегодно публикуется Программой развития ООН. ИЧР носит комплексный характер и включает показатели, характеризующие здоровье и долголетие, образование и уровень жизни населения. Мировым лидером по ИЧР в 2022 г. являлась Швейцария с показателем 0,967. На последнем месте рейтинга находилась Сомали с показателем 0,380. Россия находится в группе стран с очень высоким ИЧР с показателем 0,821 [90].

В связи с инвестициями в образование работников возникает вопрос экономической эффективности этих вложений, который волнует не только организации и государственные образовательные учреждения, но и самих граждан, стремящихся к обучению и получению образования, тем самым инвестирующих в личный капитал.

Сопоставление выгод и издержек на образование позволяет на уровне корпорации, региона и страны определить рентабельность инвестиций в человеческий капитал.

Кадровый дефицит требует вложений в обучение и повышение квалификации работников. Вариативность программ обучения позволяет подобрать индивидуальную программу, соответствующую способностям и возможностям каждого гражданина [256]. Важно понимать, что приумножение знаний и совершенствование навыков работников принесет прибыль организации и повысит уровень благополучия работника [257].

Востребованность работников на рынке труда оценивается по данным hh.ru по соотношению активных вакансий и активных резюме. По

результатам 2023 г. на одну активную вакансию в России приходилось 3,5 активных резюме. По мнению исследователей рынка труда hh.ru, критическим значением для этого индекса является значение 4. Если показатель ниже 4-х, то можно говорить о «кадровом голоде». В начале 2024 г. этот показатель в целом по России снизился до 3,2. В ряде российских регионов он еще ниже, что свидетельствует о серьезной нехватке персонала. Портал hh.ru демонстрирует рост вакансий на 30% за год при росте числа резюме лишь на 1%. По данным Росстата, уровень безработицы в России в 2024 г. рекордно низкий и составляет 3,2%, что подтверждает необходимость обучения и повышения квалификации работников по самым востребованным специальностям [132].

На рис. 1 показаны наиболее востребованные сферы деятельности в России, где сильнее чувствуется кадровый дефицит. Данные представлены порталом hh.ru на конец 2023 г. Наиболее тяжелая ситуация в области розничной торговли – индекс 1,6; рабочего персонала – индекс 2,5; медицины и фармацевтики – индекс 2,5 и в продажах, обслуживании клиентов – индекс 2,6. Можно объяснить этот кадровый «голод» демографической и политической ситуацией, но фактор подготовки персонала, владения профессиональными навыками и умениями является важным и значимым при выборе сферы деятельности и сохранения кадров на предприятии.

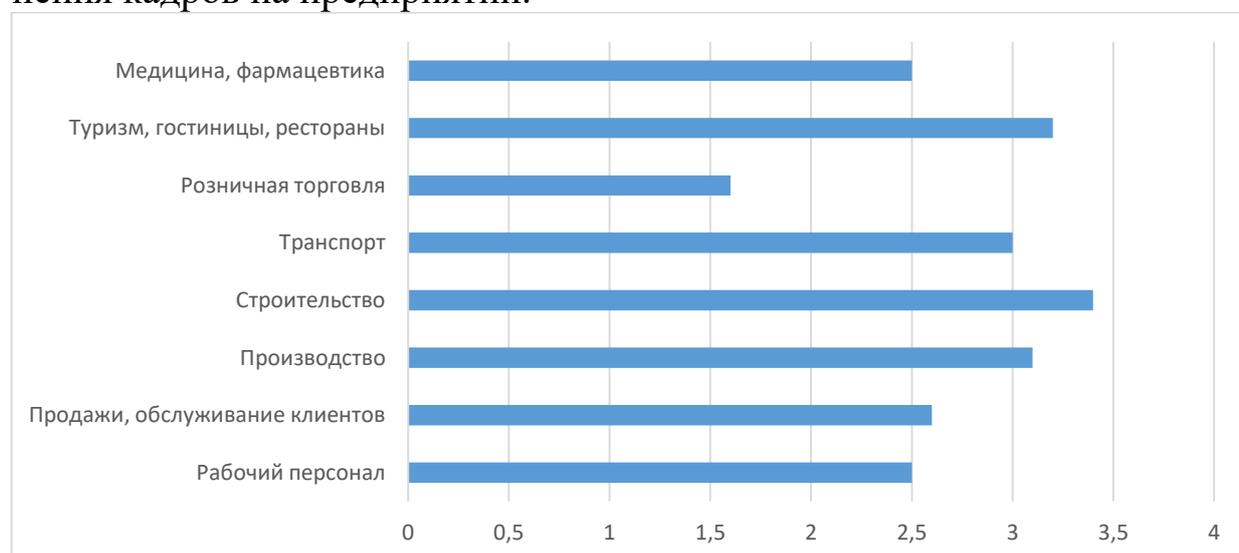


Рис. 1. Соотношение активных резюме и активных вакансий на конец 2023 года по сферам деятельности

Источник: [132].

Возможным является факт, что те организации, которые заявляют о вакансиях, только этим и ограничиваются, не развивая систему обучения персонала и систему повышения квалификации и овладения смежными профессиями. Вероятно, инвестиции в человеческий капитал у предприятий, испытывающих дефицит кадров, были минимальными или вообще отсутствовали.

Рис. 2 отражает соотношение активных резюме и активных вакансий на конец 2023 г. по регионам Российской Федерации. Можно отметить благополучное положение на рынке труда в таких регионах, как Москва, Санкт-Петербург, Северо-Кавказский Федеральный округ. Остальные регионы испытывают недостаток трудовых ресурсов.



Рис. 2. Соотношение активных резюме и активных вакансий на конец 2023 г. по регионам России

Источник: [132].

Подобную неблагоприятную ситуацию можно компенсировать, используя дополнительные возможные ресурсы:

- обучая работников смежным профессиям и применяя механизм совмещения нескольких должностей;
- применяя наставничество и обучение на рабочем месте;
- нанимая пенсионеров, владеющих необходимыми профессиональными навыками;
- привлекая на работу школьников старших классов и студентов средних специальных учебных заведений.

Рынок труда испытывает нехватку квалифицированных рабочих, которых можно подготовить как в учебных центрах, так и по программам профессиональной переподготовки.

Основным трендом в последние 10–15 лет у работодателей стала тенденция привлечения на работу молодых работников, иногда в ущерб квалификации и профессионализму. Статистические отчеты специалистов hh.ru показывают неутешительные результаты: молодые работники склонны чаще менять работу и направление деятельности. Кроме того, отмечается связь между низкой квалификацией и склонностью к частой смене работы. Склонность к частым перемещениям молодых работников с одного рабочего места на другое можно объяснить стремлением в молодом возрасте найти более подходящие условия для реализации своих способностей или стремлением узнать что-то новое

и освоить новые знания и навыки. Вместе с тем это доказывает недостаточность условий для повышения квалификации в тех организациях, которые покидают молодые работники. Важную роль в стабильности на рабочем месте для молодых работников играет уровень заработной платы и те ожидания, которые испытывают молодые работники. Статистические данные Министерства труда показывают следующие ожидания молодых людей:

- 30% соискателей после окончания техникума ожидают зарплату в диапазоне от 40 тыс. до 60 тыс. рублей;
- 25% готовы работать за вознаграждение от 30 тыс. до 40 тыс. рублей;
- 12% соискателей ожидают оплату труда в диапазоне от 60 тыс. до 80 тыс. рублей;
- 4% ожидают получать зарплату от 100 тыс. до 300 тыс. рублей.

Ожидания заработной платы варьируются в зависимости от региона и рынка труда. У выпускников столичных регионов ожидания выше на 15%, чем у выпускников других регионов. На рис. 3 показано среднее время работы на одном месте для людей разного возраста.

Рис. 3 показал, что дольше всего остаются на одном предприятии работники старше 35 лет. Самыми постоянными являются работники старшего поколения, старше 55 лет. Этот факт не учитывают работодатели, не обращая внимания на то, что старшее поколение работников имеет отличное от молодежи мировоззрение, которому свойственны закономерные изменения в иерархии ценностных ориентаций.

Молодые люди с невысокой квалификацией склонны чаще менять работу

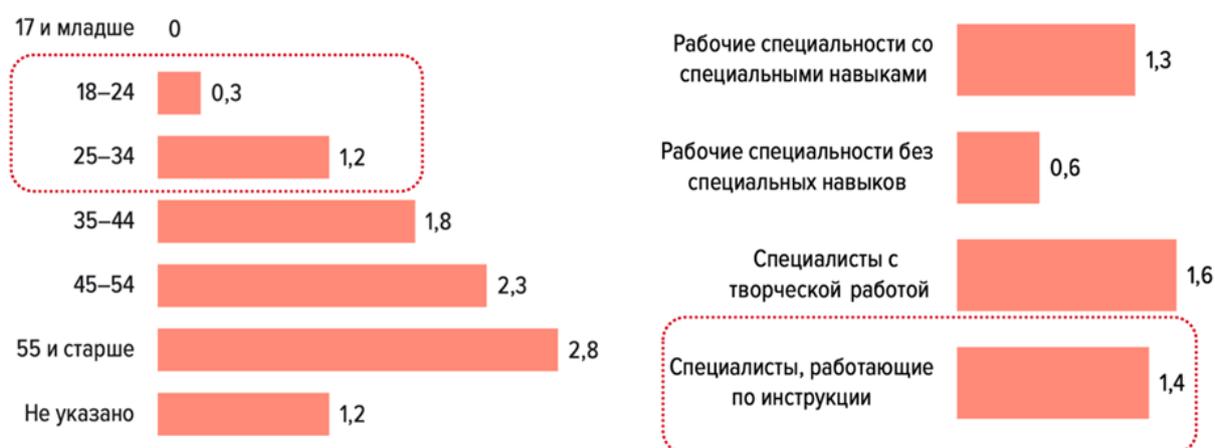


Рис. 3. Взаимосвязь возраста и квалификации работников с длительностью работы на одном месте

Источник: URL: <https://mintrud.gov.ru/>.

Работники старшего поколения занимают активную социальную позицию в обществе, больше ориентированы на успех всего трудового коллектива, склонны оказывать помощь другим работникам. Иерархии ценностных ориентаций старшего поколения указывают на позитивное отношение к окружающим, активность в достижении коллективных целей и достаточно высокий альтруизм в отношении к труду. С увеличением возраста работники меньше боятся сложных ситуаций в профессиональной деятельности, им свойственна высокая ответственность, как личная, так и коллективная [70]. Более того, знания и профессиональные навыки старшего поколения работников могут использоваться в системе наставничества для обучения молодежи.

Рис. 3 демонстрирует тот факт, что рабочие с развитыми специальными навыками почти в 2 раза реже меняют работу, чем рабочие с низкой квалификацией. Этот еще раз убеждает руководителей предприятий инвестировать в обучение работников и повышение их квалификации. Несомненно, работодатели испытывают некоторое напряжение при вложении в обучение работников, так как боятся, что они не будут оправданы, и работник, повысив квалификацию, перейдет к конкурентам. Но статистика показывает обратное: более квалифицированные работники дольше работают на одном месте, демонстрируя привязанность к занимаемой позиции и предприятию. Поэтому инвестиции в человеческий капитал в виде образования работников, расширения профессиональных навыков, овладения дополнительными, смежными профессиональными знаниями и умениями всегда оправданы и приносят выгоду предприятию. Развитие дополнительных профессиональных навыков и компетенций особенно эффективно при использовании нестандартных, креативных и творческих подходов к обучению.

В условиях рынка труда, когда дефицит кадров свойственен многим регионам России, руководители предприятий должны акцентировать внимание на удержании на рабочих местах специалистов путем обучения смежным специальностям, повышения квалификации, повышения образовательного уровня [71]. В России, по данным опросов ВЦИОМ, 73% трудоустроенных граждан отметили, что могут пройти профессиональное обучение за счет работодателя, в то же время 23% работающих россиян отметили отсутствие возможности обучения за счет работодателя. Абсолютное большинство граждан России (92%) уверены в том, что для повышения качества жизни, карьерного роста необходимо регулярно повышать свою квалификацию. Этот факт показывает непреходящую ценность образования и прямую связь уровня образования с улучшением своей жизни. Значение непрерывного образования на протяжении всей профессиональной жизни человека отмечают работники с высоким достатком и уровнем квалификации непрерывного обучения для продвижения по карьерной лестнице [171].

О повышении значения непрерывного образования в жизни российских граждан говорит и тот факт, что за последние 10–15 лет востребованным стало дополнительное профессиональное образование. Практически половина работающих граждан имеет опыт профессиональной переподготовки после получения основного образования (49% опрошенных указали на это). Значение курсов повышения квалификации возросло. Большинство из тех, кто имел опыт профессиональной переподготовки, обучалось на курсах повышения квалификации более трех раз. Следует отметить и то, что среди молодежи в возрасте от 18 до 24 лет 50% работающих не проходили переподготовку.

Стремительное развитие технологий требует от современного работника постоянного расширения профессиональных знаний, трансформации имеющихся навыков и освоения новых для выполнения поставленных задач и расширения сферы деятельности. Рынок труда активно меняется в соответствии с изменениями демографической ситуации, развитием промышленных предприятий и сферы услуг.

Развитие технологий и цифровизация многих производств требуют повышения квалификаций рабочих и специалистов со средним профессиональным образованием. Многие рабочие специальности меняют требования к кандидатам на должность и требуют переподготовки уже работающих на предприятии. Финансирование образовательных учреждений среднего профессионального, высшего образования и переподготовки кадров представлено в табл. 2.

Таблица 2

Консолидированный бюджет Российской Федерации и бюджеты государственных внебюджетных фондов (млрд руб.) в области образования

Уровень образования	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
Среднее профессиональное образование	268	284	305,6	356,8
Высшее образование	585,2	644,3	649,7	712,0
Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации	43,3	47,4	50,3	51,0

Источник: [168].

Как показано в табл. 2, финансирование всех видов образования растет и направлено на увеличение человеческого капитала общества. Сегодня на рынке труда самые востребованные специальности –технические и инженерные. К ним относятся инженерные специальности разных профилей, программисты и специалисты в области информационных технологий, робототехники и радиоэлектроники.

Государственная политика в области среднего специального образования принесла положительные результаты, повысив престиж рабочих специальностей и престиж техникумов и колледжей.

В качестве положительной тенденции на рынке труда России можно отметить изменение демографической ситуации по увеличению

численности молодежи в возрасте 15–20 лет. Если в 2018 г. этот контингент населения составлял 8,3 млн человек, то в 2022 г. количество молодых людей этого возраста составило 9,1 млн человек. Результатом демографических изменений, изменений общественного сознания и государственной политики стал рост поступающих в учреждения среднего профессионального образования в России на 16,2%: если в 2018 г. количество абитуриентов составляло 0,99 млн человек, то в 2022 г. – уже 1,15 млн человек [233].

На программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих и программы подготовки специалистов среднего звена поступают молодые люди от 15 до 17 лет, они составляют основную группу абитуриентов техникумов и колледжей. Причем количество поступающих увеличивается каждый год. Так, на программы подготовки специалистов среднего звена в 2022 г. поступило на 8% абитуриентов больше по сравнению с предыдущим годом. На рис. 4 показан рост выпускников средних специальных образовательных учреждений с 2020 г. по 2023 г. [91].

Последние четыре года, с 2020 по 2024 гг., характеризуются изменениями выбора среди молодых людей вида образования. Меньше половины выпускников 9-х классов остается учиться в школе. Большая часть выпускников 9-х классов уходит из школы.

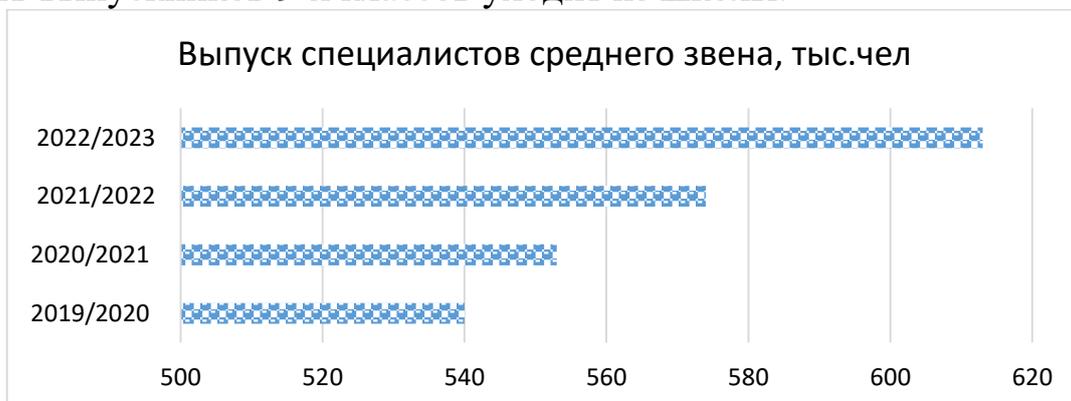


Рис. 4. Выпускники средних специальных образовательных учреждений с 2020 по 2023 гг. (тыс. чел.)

Источник: [168].

Данные 2022 г. подтверждают эту тенденцию выбора молодых людей:

- 40% выпускников 9-х классов в 2022 г. продолжили учиться в техникумах и колледжах;
- 10% решили получить квалификацию рабочих;
- 4% сразу вышли на рынок труда.

Кроме выпускников 9-х классов в техникумы и колледжи поступают и выпускники 11-го класса средней школы. Результаты поступления в техникумы и колледжи 2023 г. показали, что абитуриенты чаще выбирают среднее специальное образование по сравнению с высшим

образованием. Около 60% девятиклассников и 30% одиннадцатиклассников по всей стране выбрали среднее специальное образование. В 2023 г. на программы среднего профессионального образования поступило 1,2 млн человек. Можно предположить, что в дальнейшем часть выпускников техникумов и колледжей будет получать высшее образование или поступит в вуз после получения опыта профессиональной деятельности. В любом случае молодые люди, поступающие на программы среднего специального образования, хотят получить не только теоретические знания, но подкрепить их практическими умениями и навыками, получить индивидуальный опыт профессиональной деятельности.

Этот факт доказывает стремление молодых людей к расширению своих возможностей в будущей профессиональной деятельности. Можно считать это позитивной динамикой для рынка труда России и повышения человеческого капитала общества.

1.3 Непрерывное образование как универсальная региональная метасистема²

В параграфе представлен научный подход к моделированию универсальной региональной системы непрерывного образования. Отражены этапы становления специалиста в профессии, охарактеризованы важнейшие компетентности, необходимые для его профессионального развития.

В развитии теории непрерывного образования, в том числе и в регионе, важную роль играет отечественный опыт, имеющий следующие социокультурные и образовательно-развивающие тенденции:

- динамичное изменение привычных моделей образования, производства и жизнедеятельности человека;
- непрерывное образование специалиста способствует получению населением равных возможностей адаптации к социально-экономическим потребностям территории и особенностями современного рынка труда;
- превращение образования в приоритетную сферу социальной активности специалиста и деятельности общества;
- содействие доступности образования, включающее формирование открытого образовательного пространства, информирование и консультирование о возможных образовательных услугах, возмож-

² Резинкина Л.В. Развитие непрерывного образования взрослых как универсальной метасистемы // Бизнес. Образование. Право. 2015. № 3(32). С. 285–290.

ность совмещать обучение и иные виды деятельности для всех категорий специалистов; проектирование гибких образовательных индивидуальных маршрутов; формирование многоуровневого сетевого взаимодействия образовательных институтов;

– превалирование актуальных тенденций в непрерывном образовании: от лекционных «поучающих» занятий к индивидуализированному обучению; от академизированного содержания к обучению на рабочем месте и в коллективе (команде); от обычного обучения к проблемному; от очного обучения к дистанционному;

– внедрение интернет-технологий на рабочем месте специалиста, что характеризуется круглосуточным доступом к образовательным ресурсам, дешевизной использования, простотой обратной связи с преподавателем;

– совершенствование содержания непрерывного образования через улучшение маркетинга образовательных запросов, сокращение сроков обучения, концентрация на узких профессиональных проблемах, использование новейшей профессиональной информации в обучении.

Важной составляющей процесса непрерывного образования является развитие грамотности и компетентности специалиста. Под грамотностью определяют результат обучения, выраженный в способности человека действовать в соответствии с объективной логикой предметного мира. Данное определение носит универсальный характер, отражая общие признаки всех видов грамотности. Имеется в виду способность осуществлять эти действия согласно определенным правилам, выработанным человечеством [186].

Разновидностей грамотности ровно столько, сколько видов и разновидностей деятельности. Внутри каждого из них существует вертикальная градация, фиксирующая меру овладения логикой предмета деятельности, как ступени или уровни грамотности, определяющие величину творческого потенциала человека, и через это – меру эффективности его деятельности.

Исследователи предлагают такую градацию последовательно восходящих ступеней грамотностей:

а) элементарная, или исходная грамотность, открывающая человеку доступ в хранилище интеллектуальной культуры и позволяющая ему принимать участие в относительно простых видах социальной деятельности – умение читать, писать и выполнять расчеты;

б) базовая общекультурная грамотность, обеспечивающая возможность овладения теоретическими основами профессиональной и иной деятельности, освоение основ науки знаний о человеке, природе и обществе;

в) функциональная или практически сориентированная грамотность, позволяющая со знанием дела участвовать в различных видах современной деятельности, – освоение теоретического наследия предшественников и передового практического опыта современников;

г) творческая грамотность, выраженная в способности создавать новое, обогащать имеющийся опыт собственным вкладом, – овладение научной методологией познания окружающей действительности [186].

Особо выделяют в структуре непрерывного образования такое необходимое качество в развитии педагога, как мета-деятельность. В соответствии с этой идеей рассматривают:

– универсальную функциональную компетентность как реализацию нормативных исполнений социальных ролей, основанную на присвоенных теоретических знаниях и имеющемся практическом опыте в разных областях общественной жизни (политике, экономике, технологии, культуре);

– надфункциональную грамотность как совокупность знаний, развитие интеллектуального и духовного мира взрослого человека, которые превышают уровень функционально необходимых требований;

– творческую грамотность как способность к эффективной творческой деятельности, созданию нового продукта, обогащению имеющегося социального опыта личным. Имеет ряд восходящих ступеней – способность к новациям в области профессиональной и общественной практики; умение творить качественно новое знание и т.д. [172];

– метаграмотность как уровень развития творческого потенциала, который превышает показатели разных форм присвоения знаний (умение результативно производить поиск, зависящее от личного опыта работы с метафизическими объектами, интуиции, врожденная одаренность, эмоциональное отношение к объекту познания) [103].

Концентрированным выражением метадеятельности является формирование в процессе непрерывного образования педагога его методологической компетентности. По мнению В.В. Смирновой, методологическая компетентность является составляющим элементом профессиональной компетентности, направленной на обеспечение творческой направленности деятельности педагога, которая учитывает объективную оценку собственных возможностей и возможностей субъекта обучения, овладение общей культурой исследовательской деятельности, способность разбираться в современных интеграционных процессах, стратегиях мирового образования [220].

Развитие методологической компетентности усиливает творческий потенциал специалиста, способствует его активно-деятельностному вхождению в профессиональную сферу, направляет на создание каче-

ственно новых продуктов, формирует качества личности путем самостоятельного приобретения субъективно новых знаний и компетенций.

Исследования С.Г. Вершловского, Г. Ключарева, Е. Огарева, Г.С. Сухобской, Р.М. Шерайзиной, Е.А. Соколовской, Е.А. Мараловой, А.Е. Марона и др. позволяют охарактеризовать и интерпретировать ведущие закономерности профессионально-личностного становления педагогов в непрерывном образовании и обосновать возможные направления их реализации в условиях регионального образования. Охарактеризуем содержание основных этапов личностно-профессионального становления педагога, отражающих те закономерности, которые наиболее ярко прослеживаются в реальной практической деятельности педагогов.

Этап вхождения в педагогическую профессию предполагает профессиональную ориентацию и адаптацию, формирование функциональной грамотности, развитие специально-предметной компетентности.

Этап формирования индивидуального стиля профессиональной деятельности предусматривает стабилизацию профессиональной деятельности, профессиональную идентификацию, педагогическую рефлексию, выбор траектории саморазвития, аксиологическую устойчивость в профессиональной деятельности, развитие самообразовательной компетентности, развитие надфункциональной грамотности, формирование метаграмотности.

Этап профессиональной зрелости включает: формирование метарефлексии, творческую профессиональную самореализацию, развитие педагогического мастерства и профессионализма, расширение и интеграцию педагогических специализаций, преодоление личностно-профессиональных затруднений и деформаций.

Раскроем содержание наиболее существенных видов деятельности специалиста в непрерывном образовании в условиях, приближенных к реальной практике педагогов в региональной системе.

Для вхождения в профессию важно актуализировать процесс профессиональной адаптации, выражающейся в накоплении собственного опыта в практическом освоении всех видов профессиональной деятельности, в ориентации на профессиональные примеры старших коллег и вхождение в педагогический коллектив. На этом этапе качественным образом изменяется психическая модель профессиональной реализации.

Формирование функциональной грамотности на данном этапе выступает как способ вторичной социализации личности, интегрирующий теоретические знания специалиста с разноплановой деятельностью. Это отражается в умении решать конкретные жизненные задачи в разных профессиональных и жизненных областях в быстро меняю-

щемся обществе. Становление педагогов на данном этапе эксперимента происходит на основе деятельностного подхода с использованием технологии коллективных занятий посредством конструирования понятий и смыслов. Развитие функциональной грамотности с последующим перерастанием в профессиональную компетентность и проекционную деятельность происходит путем решения профессиональных ситуаций через моделирование инновационного образовательного пространства, выстраивание личного маршрута профессионального продвижения и собственной деятельности. Эти элементы не реализуются хронологически, но на каждом уровне профессионального становления специалиста один из них становится ведущим. Например, на начальном этапе такой ведущей деятельностью является изучение основ теории инновационной деятельности.

Развитие специально-предметной компетентности происходит в ходе моделирующей работы педагога по освоению знаний и умений, конструированию новых смыслов и при разработке индивидуальных образовательных задач и программы по их реализации.

Для второго этапа формирования индивидуального стиля профессиональной деятельности важна стабилизация профессиональной деятельности, в процессе которой достигаются стабильные результаты педагогической деятельности, формируется готовность к освоению нового в профессии. Наступает такой момент, когда постепенно накапливающиеся количественные изменения в деятельности молодого педагога формируют у него новую, качественно более высокую модель профессиональной реализации: он начинает все увереннее справляться с организацией учебного процесса, проведением уроков и воспитательных мероприятий.

Осуществляется профессиональная идентификация, выражающаяся в самоопределении педагога, раскрытии значимости социально-культурной его роли. Профессиональная идентификация специалиста определяется его профессиональной направленностью. Уровень осознанности своей профессиональной идентичности, мотивов и способов деятельности прямо пропорционален уровню педагогической направленности.

Основой деятельности педагога является педагогическая рефлексия. Она рассматривается как способность к действиям преподавателя как личности, призванной разрешить ожидания обучаемых по отношению к содержанию информации, решающей их проблемы (упреждающая рефлексия); способность в ходе общения с обучаемыми получать дополнительную информацию, непредвзято ее оценивать и использовать для конструктивного продолжения обучения (позиционная ре-

флексия); способность преподавателя отслеживать и оценивать результаты общения, сопоставлять достигнутые эффекты по отношению к проблемной ситуации обучаемого (ретроспективная рефлексия) [107].

Происходит выбор траектории саморазвития. Развитие у педагога инновационного потенциала отличается творческой способностью к проектированию и моделированию собственной траектории саморазвития. Вне всякого сомнения, педагог должен быть высоко интеллектуально и эмоционально развит, культурно и эстетически образован.

Аксиологическая устойчивость профессиональной деятельности педагога проявилась на данном этапе в процессе осознания своей миссии в профессии, ее роли и места в социальном разделении труда. Педагог приобретает реальный авторитет и начинает гордиться своей профессией, осознает ее социальную значимость, соотносит свой социальный статус в сравнении с другими профессиями.

Формирование метаграмотности. В современных исследованиях рассматривается уровень развития педагога как проявление его метаграмотности, проявление творческого потенциала личности, способности эффективно осуществлять поисковый процесс в сфере развития надпредметных умений и навыков обучаемых с привлечением теоретических абстракций и элементов рефлексии, практического опыта. Творческую грамотность можно рассматривать как способность к новаторскому действию и метаграмотность как обогащение новаторской деятельности собственными новыми элементами и новым пониманием инновационного результата. В качестве противоположной тенденции в развитии педагогов авторы называют бессистемную эрудицию, вульгарный рационализм, узкопрагматическое новаторство.

Этап профессиональной зрелости включает формирование метарефлексии, которая происходит в основном на этапе профессиональной зрелости и характеризуется постоянным интересом и готовностью к созданию нового, а также высокой результативностью инновационной деятельности. Формируется потребность осмыслить накопленный педагогический опыт, которая сочетается с уже освоенной методологией и достаточной подготовленностью к исследовательской деятельности.

Развитие педагогического мастерства и профессионализма, гарантированно высокое и стабильное качество педагогической деятельности, ощутимые достижения в инновационной и методической профессиональной деятельности – этот высший этап профессионализации педагога характеризуется личностно-профессиональной мудростью, большей ориентацией на обогащение творческого потенциала, совершенствуемого в процессе воспитания и обучения собственных детей, семейной жизни и профессиональной деятельности. Активно проявля-

ется потребность в коммуникативном взаимодействии по анализу, рефлексии и обмену опытом. Важным является расширение и интеграция педагогических специализаций вокруг определенного профиля (естественнонаучного, гуманитарного и т.д.), разных профилей, определяющих кругозор педагогов, что способствует повышению их востребованности.

У педагогов с большим стажем появляется проблема преодоления личностно-профессиональных затруднений и деформаций, эпизодические спады в профессиональной деятельности. Ближе к преклонному возрасту у педагога наступают прогрессирующие временные снижения активности и качества преподавания, сменяются ценностные ориентиры, в результате чего теряется интерес к профессии. Возникает стремление переложить свои обязанности на других, появляется частая переутомляемость, приходится преодолевать психическую и физическую усталость.

Прохождение педагогом данных этапов требует формирования в рамках регионального образования инновационной полифункциональной системы сопровождения педагога в его личностно-профессиональном развитии. Это не уменьшает роль систематического повышения квалификации педагогов в условиях институтов повышения квалификации. Особое значение этих институтов – в развитии теоретических основ содержания и технологий предметной подготовки учителей, в ознакомлении и усвоении государственной и региональной политики в области образования, формировании профессиональной компетентности в сфере управления качеством образования, в проведении аттестации и профессиональных конкурсов.

Таким образом, развитие кадрового потенциала регионального образования предполагает:

- анализ и самоанализ реальных потребностей и запросов специалистов в совершенствовании своей профессиональной деятельности; соотнесение этих запросов с социальным заказом региона; возможность удовлетворения этих запросов за счет его внутренних ресурсов, адресного привлечения специалистов, ученых, методистов-практиков;
- сопровождение специалиста в процессе осмысления личного жизненного, производственного, образовательного опыта, а также принятие и апробация инновационных идей и рекомендаций, полученных в системе курсового обучения в рамках ИПК; дальнейшее переосмысление результатов на основе нового опыта;
- управление системой формирования метапредметной деятельности, предусматривающей профессиональную идентификацию специалиста, расширение интеграции специализаций, преодоление личностных затруднений и деформаций;

– максимальный учет этапов личностно-профессионального развития специалиста при построении траектории его саморазвития, создание условий для формирования и развития самообразовательной компетентности.

1.4 Образовательные стратегии проектирования полифункциональной системы непрерывного образования региона³

В параграфе дано обоснование построения инновационной модели непрерывного образования взрослых, раскрыты стратегии развития такой системы в регионе.

Традиционно формальное образование эффективно действовало как монофункциональная система, преимущественно подготавливая специалистов узкого профиля. Ресурсные центры, создаваемые на базе учреждений, проявивших себя в какой-либо форме инновационной деятельности в области общего и профессионального образования, профильной подготовки учащихся, обучения педагогов ИК-технологиям, в ряде случаев являлись центрами сетевого взаимодействия. Проблемное поле этих организаций и центров было ограничено узкой профильностью подготовки и переподготовки педагогов, что с экономической и социально-культурной точки зрения для региональных систем было недостаточно эффективно [196].

Актуальной проблемой является разработка полифункциональной системы непрерывного образования кадров, охватывающей подготовку и переподготовку специалистов широкого спектра профессий – не только педагогов, но и социальных работников, специалистов служб занятости населения, культурно-просветительской сферы, производственных и общественных организаций. Как показывает опыт, развитие такой полифункциональной системы оправдано, если она создается на базе инновационного образовательного учреждения (лица, колледжа, вуза, др.). В этом случае весьма существенной является разработка исходной стратегии развития полифункциональных систем непрерывного образования специалистов.

В соответствии со взглядами видных ученых в области образования взрослых В.Г. Онушкина и Ю.Н. Кулюткина, непрерывное образование рассматривается как процесс обогащения творческого потенциала личности на разных этапах жизненной и профессиональной карьеры.

³ Резинкина Л.В. Образовательные стратегии проектирования полифункциональной региональной системы непрерывного образования // Человек и образование. 2014. № 4(41). С. 49–53.

В связи с этим предлагаются следующие стратегии проектирования непрерывного образования разных категорий специалистов в условиях регионального района: андрагогическая и акмеологическая, стратегии роста профессиональной карьеры и развития форм социального партнерства, стратегия повышения качества семейного воспитания [173].

Одной из ведущих стратегий, как показывают наблюдения в региональном образовании и анализ его кадрового потенциала, является *андрагогическая стратегия*, выражающаяся в подготовке специалистов сферы производства, социальной, культурной и профессиональной сферы для обучения взрослого контингента. Это касается преподавателей учебно-профессиональных центров при производстве, кадров сферы занятости населения, преподавателей колледжей и техникумов, осуществляющих переподготовку взрослых. Преподавателей в этой области в настоящее время специально не готовят, их андрагогическая подготовка институционально не оформлена и реализуется отдельными образовательными организациями, занимающимися непосредственно обучением взрослых людей.

Реализация этой стратегии успешно осуществляется в рамках деятельностно-аксиологического подхода, который предполагает построение системы непрерывного образования, опирающейся на актуализацию деятельностной позиции взрослой личности, стремление её к самореализации на основе нового видения профессиональной и социокультурной действительности, широкое использование профессионального и жизненного опыта как опоры для самосовершенствования, мотивации и рефлексии своих достижений, стремление к коммуникативному взаимодействию, к утверждению ролевых функций и передачи опыта. Аксиологическая составляющая организации деятельности специалистов выражается в максимальной реализации ценностных ориентации, смыслов деятельности как проявлении ведущих черт и качеств взрослой личности.

Данная стратегия может быть реализована на базе образовательного учреждения, которое уже осуществляет профессионально-педагогическую подготовку. Это могут быть не только вузы, но и средние профессиональные учебные заведения (колледжи, техникумы), и инновационные школы. В этом случае подготовку преподавателя как андрагога можно рассматривать как подготовку специалиста конкретной роли, причем имеющего специальную базовую подготовку по профессии. Это обусловлено тем, что андрагог – это не профессия, а обобщенное название различных информационно-образовательных ролей. При обучении специалист-андрагог выступает в роли учителя, преподавателя, при формировании духовно-нравственных ценностей личности – в роли воспитателя, в процессе сопровождения или консультирования

рассматривается роль тьютора или консультанта. Фактически андрагог выступает как социальный посредник в образовательном процессе, направляя свою деятельность на обеспечение доступности и значимости передаваемой им информации, на увеличение всесторонности и глубины знания и потенциала взрослого человека [11].

Содержательным смыслом *акмеологической стратегии* организации непрерывного образования взрослых является учет этапов профессионального становления педагогов – вхождение в профессию, формирование индивидуального стиля деятельности, самоактуализация педагога в профессии, профессиональная зрелость. Такое понимание акмеологической стратегии особо важно для проектирования индивидуальных траекторий повышения квалификации специалистов. Концепции профессионального становления педагога рассматриваются в трудах С.Г. Вершловского, И.А. Колесниковой, А.Е. Марона и др.

На этапе вхождения в профессию характерно развитие элементарной и функциональной грамотности. Так, например, для педагога это освоение содержания обучения предмету в соответствии с новыми стандартами образования. На данном этапе функциональная грамотность выступает как способ социальной ориентации личности, интегрирующий связь образования с многоплановой человеческой деятельностью. Эта ее особенность четко просматривается в умении решать жизненные задачи в различных сферах деятельности на основе прикладных знаний, необходимых всем в быстро меняющемся обществе.

Этап формирования индивидуального стиля деятельности и самоактуализации педагога в профессии предусматривает освоение и развитие базовых компетенций – информационной, коммуникативной, рефлексивно-оценочной, проектировочной, выбор собственных траекторий самосовершенствования, индивидуальных технологий организации работы с детьми на основе психолого-педагогических знаний и умений и т.д. Этот период окончательно формирует учителя как диагноста и самодиагноста, педагог проявляет себя как новатор и активный участник педагогического сообщества.

Этап становления профессиональной зрелости педагога достаточно противоречив. С одной стороны, это проявление позитивных черт опыта деятельности, формирование учителя как мастера, творца и исследователя, который освоил акмеологические технологии перехода от одного уровня профессионализма и зрелости к другому. С другой стороны, у педагога проявляются признаки профессионального выгорания.

В современной ситуации деятельность педагога переполнена факторами, которые вызывают профессиональное выгорание. Это большое количество социальных контактов за рабочий день, предельно вы-

сокая ответственность, недооценка среди руководства и коллег профессиональной значимости, необходимость быть все время в «форме», что обусловило выбор акмеологической стратегии, которая учитывает такие аспекты педагогической акмеологии, как индивидуальный выбор педагогом траектории роста, развития профессиональной зрелости и зоркости, достижения профессионализма и определение форм преодоления профессиональных затруднений. Данная проблема в настоящее время очень актуальна, учеными-акмеологами разработаны акмеографические описания и варианты акмеограмм педагогов, которые находят все большее практическое применение.

Ряд исследователей (А. Деркач, В. Зазыкин, Н.В. Кузьмина и др.) подчеркивают значение в развитии региональной системы непрерывного образования *стратегии роста профессиональной карьеры*, что достигается в процессе сопровождения и при поддержке педагогов в качественном внедрении инноваций в области актуальных проблем – новые стандарты, демонстрационный экзамен, учет региональных потребностей и др. [69; 123].

Одной из наиболее актуальных для государства и общества является стратегия повышения качества воспитания через развитие родительской культуры и ответственного родительства, содействие в организации детско-родительского сообщества, т.к. педагогическая культура значительного большинства современных родителей крайне низка, что негативно сказывается на результатах их воспитательной деятельности, выражаясь в низком уровне воспитанности подрастающего поколения. Поэтому считаем данную стратегию одним из главных условий повышения воспитательного потенциала современной семьи, актуализации аксиологической составляющей семейного воспитания. В логике аксиологического подхода ответственное родительство можно определить как интегрированное психологическое образование взрослой личности, которое включает совокупность ценностных ориентации, установок и ожиданий, родительских чувств, отношений, позиций и убеждений субъекта относительно себя как родителя.

Родительская культура имеет сложную структуру, поэтому наиболее перспективной стратегией ее развития считаем ориентацию на отечественные цивилизационные ценности, а приоритетной тактикой – введение современной семьи в культурно-педагогическую практику через деятельное освоение и интеграцию воспитательного потенциала традиционной культуры с динамикой современности, которые осваиваются родителями через приобщение к смысложизненным ценностям и идеалам, структурирующим жизнь современного общества. Поэтому все чаще педагоги и родители совместно пытаются найти наиболее эф-

фективные механизмы решения данной проблемы, создают новое содержание и инновационные формы современного педагогического просвещения. Педагогов необходимо специально готовить к организации взаимодействия с родителями, обеспечивающего им педагогическую поддержку, обучать формам работы, построенным на диалоге с родителями или ориентированным на развитие у родителей практических умений. Это могут быть дискуссии, круглые столы, семейные гостиные, деловые игры, мастер-классы.

Стратегия развития социального и профессионального партнерства основана на интеграции деятельности образовательных (дошкольных, школьных, дополнительных), социальных, производственных, региональных, общественных систем. В основе проектирования данной стратегии лежат исследования теории становления и деятельности образовательного кластера. В исследованиях О.Е. Яворского образовательный кластер рассматривается как форма социального и профессионального партнерства образовательного учреждения и производственного предприятия, позволяющая соединить учебные, воспитательные, информационные и материально-технические ресурсы для эффективной и практикоориентированной подготовки будущего специалиста [253].

Рассматривая профессиональное партнерство в широком смысле, определяем составляющую образовательного кластера как разнообразные формы сотрудничества на основе координации образовательных систем с другими производственными системами, новые формы отношений. В исследованиях А.А. Моштакоева профессиональное партнерство представлено как конструктивное взаимодействие учебного заведения с субъектами рынка труда и рынка образовательных услуг, с работодателями для удовлетворения интересов и запросов всех взаимодействующих сторон [160]. Для работы в образовательном кластерном пространстве необходима специальная подготовка педагогов, которую возможно осуществить в условиях регионального ресурсного центра, у преподавателей должны быть сформированы такие качества, как общительность, практичность ума, активность, настойчивость, инициативность, организованность, работоспособность, самостоятельность и способность работать автономно.

Данная стратегия логично вплетается во все вышеперечисленные стратегии, способствуя их максимальной эффективности. В работах исследователей проблематики образовательного кластера выделено положение о том, что данный подход не только стимулирует развитие, но и предполагает качественные изменения деятельности профессионального преподавателя, ориентирует его на реализацию идей укрепления мировоззренческого и технологического суверенитета России.

Таким образом, исследования ведущих стратегий непрерывного образования взрослых (андрагогической, акмеологической, карьерного роста, воспитательного воздействия, социального и профессионального партнерства) определили в качестве концептуальных оснований становления нового многопрофильного института непрерывного образования – организацию поддержки и сопровождения непрерывного образования; проектирование программно-методического и диагностического обеспечения формирования профессиональной компетентности, общей и профессиональной культуры, развитие исследовательских навыков и андрагогической компетентности специалистов в рамках непрерывного образования.

Указанные концептуальные положения являются основой построения структурно-содержательной модели становления регионального ресурсного центра как полифункциональной системы непрерывного образования.

1.5 Опережающие функции непрерывного профессионального образования в целях устойчивого развития региона⁴

В параграфе представлен общий план разработки концепции «Опережающее образование для устойчивого развития региона». Раскрыты опережающие функции и охарактеризован опережающий потенциал непрерывного профессионального образования для устойчивого развития региона.

В современной педагогике нет однозначного подхода в определении понятия «устойчивое развитие», формирование термина произошло на основе философских, социальных и экономических критериев и контекстов.

Понятие «образование для устойчивого развития» в качестве научной категории впервые было озвучено в 1992 г. на Всемирной конференции по окружающей среде и развитию, на которой обозначили новое направление образования – сохранение окружающей среды в процессе развития сфер жизнедеятельности общества. Такая направленность образования на привитие ценностного и бережного отношения к окружающей среде определила ее новую роль как образования в целях устойчивого развития (ОУР) [119].

Исследования образовательных практик показали, что концепция устойчивого развития сегодня рассматривается достаточно ограниченно, представлена, в основном, в экологическом, биологическом и

⁴ Резинкина Л.В., Марон А.Е. Опережающие функции образования в интересах устойчивого развития // Суверенная национальная система образования: перспективы развития. Гатчина, 27 октября 2023 г. Гатчина: Изд-во ГИЭФПТ, 2023. С. 146–153.

географическом аспектах. Однако, как показывают последние научные исследования, все эти виды образования являются лишь составными компонентами образования для устойчивого развития, определяя его социально-общественный смысл, по мнению ученых, как:

– «модель движения вперед, при которой достигается удовлетворение жизненных потребностей людей без лишения будущих поколений такой возможности» [116];

– стратегию «устойчивого образа жизни»;

– идею минимизации для региона негативных эффектов (экологических, экономических, социальных) от использования ресурсов;

– реализацию опережающих функций обучения, чтобы помочь обществу перейти к устойчивому образу жизни [119].

В современных научных источниках идея устойчивого развития раскрывается в соответствии с разными уровнями образования – дошкольным, общим, средним, профессиональным (средним и высшим). В рамках этих систем, включая дополнительное образование детей и взрослых, устойчивое развитие предполагает:

– формирование экологического поведения, развитие конструкторских навыков (дошкольное образование);

– становление ответственной личности с гражданским мировоззрением (общее, среднее и дополнительное образование);

– опережающую подготовку кадров, включающую знания «зеленой экономики», навыки бережливого производства, развитие способности к технологическому прорыву (профессиональное образование);

– формирование новых профессиональных компетенций специалистов, соответствующих требованиям инновационного развития экономики, общества и государства (университетское образование);

– обеспечение качественного доступа взрослых ко всем видам непрерывного образования (дополнительное образование) [88].

В исследовании проблемы опережающего образования в интересах устойчивого развития достаточно эффективно проявила себя кластерно-модульная модель сопровождения и поддержки непрерывного образования специалистов, целью которой в аспекте опережающего образования является создание новых образовательных пространств – кластеров, открытых, трансформируемых под разные задачи, обеспечивающих интеграционное согласование личностных и профессиональных запросов специалистов для устойчивого развития [146].

Изучая опережающий потенциал развития и поддержки непрерывного образования специалистов, необходимо базироваться на следующих положениях:

1. Создание условий саморазвития и самореализации различных категорий кадров на основе использования образовательного потенциала территории, расширения функций инновационных образовательных организаций и привлечения ресурсов сетевого взаимодействия.

2. Выявление на территории «точек роста» инноваций, развитие с их помощью научно-методического потенциала образовательных организаций и формирование андрагогической компетентности специалистов-тьюторов для содействия и поддержки непрерывного образования различных групп населения.

3. Создание полифункциональной модели сопровождения различных категорий кадров на основе учета полифоничности их запросов в образовательной и социально-культурной сфере, многообразия контингента для решения образовательных, психологических, социальных, научно-методических задач путем реализации комплекса ведущих стратегий и технологий сопровождения непрерывного образования [146].

Рассматривая аналитические результаты современной практики непрерывного образования в условиях модернизации российской системы образования, можно сделать вывод о необходимости:

– актуализации проблемы создания опережающих моделей подготовки современных кадров в целях устойчивого развития, приближенных в рамках территорий к реальной практической деятельности;

– эволюции существующих организационных структур опережающего образования от мономodelей, ориентированных на формирование специалиста для технократической цивилизации, к полифункциональной модели, предназначенной для саморазвития специалиста и его рефлексии [198].

Особо отметим, что опережающее образование является важнейшим фактором развития системы СПО. Укажем основные направления реализации этой стратегии.

1. На федеральном уровне: по распоряжению Министерства просвещения РФ создаются центры опережающей профессиональной подготовки для развития приоритетных для конкретного субъекта Российской Федерации групп компетенций или отдельных компетенций.

2. Появление новой модели подготовки высококвалифицированных кадров «Профессионалитет», которая базируется на интеграции ресурсов и возможностей студентов и коллективов профессиональных образовательных организаций, реальных и потенциальных работодателей, которые вовлекаются в инвестирование системы образования, а также представителей региональных и региональных органов исполнительной власти.

3. К разработке и реализации интенсивных практико-ориентированных образовательных программ и организации процесса обучения привлекаются экспертное сообщество и работодатели.

4. Ориентация на технологический прорыв и высокотехнологичное производство. Актуализация процессов производственных практик и интеграция фундаментальных знаний и их практического применения.

В этом плане опыт создания методических и учебных пособий типа «Физика в сельском хозяйстве», «Физика в электротехническом производстве» себя оправдывает.

Агентство стратегических инициатив запустило проект «Кадровое обеспечение промышленного роста». Данный проект предлагает решения для удовлетворения потребности отечественной экономики в таких специалистах среднего звена, которые бы в наибольшей мере отвечали на актуальные запросы и вызовы. Реализация проекта имеет как международную, так и национальную ориентацию (Всероссийское чемпионатное движение по профессиональному мастерству «Профессионалы», дуальное обучение, демонстрационный экзамен, флагманские проекты).

В качестве средств реализации опережающих функций в СПО выступает модернизация теоретической подготовки наукоёмкими, преимущественно междисциплинарными знаниями, цифровизация подготовки специалистов, их профессионально-личностное развитие на основе метакомпетентных и универсальных компетенций, обучение на рабочем месте, внутрифирменное и дуальное обучение.

Таким образом, становится очевидным, что организация и содержание опережающего образования специалистов в интересах устойчивого развития и суверенитета России требует кардинальных изменений. Данная проблема обусловлена социально-экономическими вызовами и требованиями к новому качеству специалистов, развитию его гибких навыков, например, мобильности, коммуникативности, пониманию возможностей карьерного роста, освоению нескольких профессий. Личностные запросы специалиста по повышению качества жизни и профессиональной деятельности должны согласоваться с потребностями окружающей среды, сохраняя ее для последующих поколений.

Актуальным результатом реализации опережающих функций образования в интересах устойчивого развития является изменение стиля общественного мышления и действий, что требует трансформации обучения в соответствии с принципами цифровизации и образования в интересах устойчивого развития, перестройке системы образования, которая способствует развитию навыков критического, конструктивного и креативного мышления специалиста.

Проблема опережающего образования решается в междисциплинарных исследованиях, на основе связи науки, технологий, образовательных систем и современного рынка труда. Особую роль в этом процессе прогнозирования потребностей общества и производства отводится СПО и высшей школе, в которых оптимально сочетаются гуманитарные, профессиональные и технические возможности развития общества.

ГЛАВА 2

ПЕДАГОГ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕГИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ

В главе представлен обзор различных научных исследований по проблемам становления и развития педагога профессионального образования, выбора траектории его движения в региональной системе непрерывного образования, реализации его возможностей и т.д.

2.1 Педагог в новом обществе и проблемы его саморазвития в условиях регионального непрерывного образования⁵

В параграфе подробно охарактеризованы современные условия, влияющие на организацию саморазвития педагога, особенности, этапы и инструменты данного процесса в региональной системе непрерывного образования.

Главной характеристикой нового общества на современном этапе развития производства являются изменения, которые характеризуются такими особенностями, как диверсификация, наукоемкость, непрерывное рефлексирование и способность к ускорению. Такие изменения влияют на требования к квалификационной структуре профессиональных кадров – повышение профессиональной мобильности, необходимость систематически обновлять свои знания, приобретать новый опыт. Поэтому одной из тенденций развития системы непрерывного профессионального образования является непрерывное продуктивное образование как обучение в течение всей жизни с целью переноса центра тяжести на индивидуальные значимые практики, ориентированные на личностное и профессиональное развитие и саморазвитие, получение широкопрофильной квалификации, что соответствует современным требованиям и запросам общества и региона.

Как отмечает академик РАОМ И. Башмаков, если бы вся идея продуктивного обучения сосредоточилась исключительно вокруг идеи включения социально-значимой индивидуальной практики в процесс образования, это стало бы большой ошибкой. С самого начала внутри продуктивного обучения выстраивалась система продуктивного развития интеллекта и саморазвития [32].

А.М. Кондаков выделяет ряд нововведений, которые в ближайшие годы окажут влияние как на возможности развития человека, так и на

⁵ Резинкина Л.В., Марон А.Е. Взрослый в новом обществе и проблемы его саморазвития в условиях непрерывного продуктивного образования // Человек и образование. 2017. № 1 (50). С. 21–26.

систему непрерывного продуктивного образования: массовое открытое совместное обучение; разработка персонифицированных образовательных траекторий на основе аналитики данных; метаучёба; динамическое оценивание; событийное образование; сторителлинг в обучении; бриколаж-учёба и др. [113].

В соответствии с современной концепцией продуктивного обучения педагогический процесс конструирования знаний осуществляется при условии:

- увеличения роли каждого участника в проявлении учебной инициативы для получения определенного образовательного продукта и правильного его оценивания;
- осуществления тесной связи теории и практики в реальной жизни для открытой и гибкой системы продуктивного обучения;
- изменения роли педагога в сторону консультирования и сотрудничества;
- создания образовательной среды в соответствии с новой технологией.

При этом целями продуктивного обучения, отражающими основные условия эффективности образовательного процесса, являются:

- практика, обеспечивающая продуктивное обучение,
- продуктивность всей учебной деятельности,
- осмысление [рефлексия] деятельности с целью оценки ее результатов [254].

В раскрытии стратегических ресурсов развития общества и человека академик РАО Д.И. Фельдштейн подчеркивал: «Нет необходимости доказывать, что в сегодняшней ситуации глобальных изменений в мире, в обществе наиболее значимыми выступают изменения самого человека» [237]. Поэтому современные научные исследования строятся на ключевых позициях субъектно-деятельностной теории, теории развития личности, теории деятельностного опосредствования и теории профессионально-творческого саморазвития.

Благодаря широкому воздействию информационных средств и произошедшим в социальной и экономической областях преобразованиям возникла актуальная задача непрерывного продуктивного образования человека, который должен адаптироваться к сегодняшним реалиям, что связывается со сменой ценностей и ориентации человека, появлением у него новых потребностей и новых возможностей в их реализации на территории региона.

Продуктивное образование специалистов, обладая общими чертами непрерывности построения образовательной деятельности в целом, имеет свою специфику, связанную с особенностью самого субъекта непрерывного образования – взрослой личностью.

Учеными Б.Г. Ананьевым, Ю.Н. Кулюткиным, Я.И. Петровым, Е.И. Степановой, Г.С. Сухобской получен интересный результат определения готовности взрослого к эффективному продуктивному обучению. Высокая степень общего развития личности, её психофизиологических функций говорит о больших и разнообразных возможностях субъекта к обучаемости, его способности запоминать и усваивать информацию, применять её для решения различных практических задач [18; 124; 169].

Для построения региональной системы непрерывного профессионального образования следует учесть, что для получения продуктивного результата необходимо включить возможность деятельностного проявления активности личности в разных сферах познания и приобретения жизненного опыта и профессиональной квалификации, реализации ее высокого потенциала в собственном продуктивном саморазвитии.

Важность включения личностных аспектов в структуру непрерывного образования в своих работах неоднократно подчеркивал Ю.Н. Кулюткин, говоря об особом виде развития человека – обеспечении его функциональной грамотности, к которой он одновременно с экономической, экологической, информационной грамотностью относит формирование способности человека осознавать «необходимость непрерывного обогащения и перестройке ранее полученного образования», гибко перестраивать старые способы деятельности, достаточно полно ориентироваться в новом. По его мнению, функциональная грамотность «это, в конечном счете, проблема изменяющегося мира, изменяющегося образования и индивида» [124].

Анализируя проблемы непрерывного продуктивного образования в плане участия личности в саморазвитии, самосовершенствовании, ликвидации общей функциональной неграмотности, особо подчеркнем значение формирования в человеке новых интеллектуально-личностных качеств по мере прохождения различных ступеней образовательной лестницы.

В.В. Сериков особо подчеркивает значение личностно-развивающего обучения. В исследованиях ученого поднимается проблема роли личности в непрерывном образовании. «Традиционное образование, преследующее цели функциональной, предметно-вещной образованности человека, использует личность как раз в функции средства, опирается на механизмы мотивации, ценностной ориентировки, смыслопоиска как на, своего рода, движущие силы достижения заданных извне целей. Развитие же этих личностных «механизмов», «функций» совершается в данном случае попутно, в той мере и в тех аспектах, в

каких они оказываются необходимыми, востребованными для социальной ориентации индивида. Личностно ориентированное образование, напротив, рассматривает механизмы личностного существования человека – рефлексию, смыслотворчество, избирательность, ответственность, автономность и др. – как самоцель образования» [216].

Важным направлением учета *личностного* аспекта в непрерывном продуктивном образовании является опора на жизненный опыт, включающий социокультурный, производственный и бытовой опыт и являющийся ценностью для любого человека. Подход к продуктивному образованию, основанный на рефлексии и актуализации жизненного (витагенного) опыта, отражает сущностные основы андрагогики как теории и практики обучения взрослой личности.

Взрослый человек – это личность, имеющая собственную жизненную позицию, для которой содержание образования, которое ему предстоит освоить, воспринимается и усваивается с позиции этого опыта, иногда создавая проблемы, но чаще позволяя более глубоко осмыслить новые знания. Идея построения непрерывного образовательного процесса с опорой на практический опыт взрослого лежит в основе продуктивного образования. Можно говорить о новом виде опыта взрослой личности – витагенного, имеющего особый ценностный смысл для данного человека, включающего в себя опыт предшествующих поколений, который непрерывно пополняется и развивается.

Таким образом, в качестве важнейших компонентов непрерывного продуктивного образования выступают: саморазвитие как результат продуктивной социально-значимой деятельности; организация условий для выполнения личностью самостоятельного проекта или образовательной программы, а также психолого-педагогическое сопровождение и поддержка его самостоятельной работы. Саморазвитие – это обеспечение самой личностью самостоятельной учебной деятельности в рамках проекта, заинтересованность и готовность к решению задач, способность к самоорганизации; ориентированность образования на реальный, конкретный продукт, который самостоятельно создается личностью в процессе учебной и практической деятельности. При этом продукт – это всегда личностно значимый творческий результат самостоятельной деятельности, в котором отражается внутренняя мотивация человека, определенный уровень знаний, умений и навыков, индивидуальных особенностей и способностей, учебных действий и собственного внутреннего осмысления и переработки информации.

Современный этап регионализации общественно-экономических отношений придал идеям продуктивного обучения новое содержание, сориентировав их, с одной стороны, на развитие необходимых свойств

и качеств личности, а, с другой стороны, – на доминирование в экономике региона информационных технологий и креативной деятельности в подавляющем большинстве профессий, характерных для постиндустриального общества.

2.2 Технологии формирования компетенций в широком спектре профессиональной деятельности специалиста⁶

В параграфе показано, что социально-экономические перемены в современном обществе потребовали пересмотра образовательной политики в области разработки технологий, ориентированных на подготовку специалистов для нужд региона.

Современные жизненные и профессиональные вызовы все в большей мере ориентируются на критический анализ сложившихся систем и способов и поиск новых подходов к подготовке профессионалов в тех условиях опережающего обучения, которые призваны помочь специалисту ориентироваться в жизненной и профессиональной ситуации, освоить необходимый набор компетенций, актуальных для потребностей региона.

Особо остро данная задача стоит на уровне образования в условиях региональной системы. Требуется решение следующих проблем: перенос акцента в выборе образовательных технологий в территориальную среду (город, муниципалитет, регион), создание обучающихся инновационных организаций с максимальной открытостью и доступом к информации для трансляции передового опыта в региональные педагогические сообщества, вовлечение на условиях сетевого взаимодействия академического сообщества в решение региональных проблем; формирование индивидуальных маршрутов профессионального и личностного роста специалистов; поддержка авторских и инновационных школ; индивидуализация образовательных услуг, разнообразие их выбора; развитие и сопровождение образования для взрослых [189].

Готовность регионального общества к этим вызовам в значительной мере определяется уровнем развитости систем и технологий обучения взрослых, их направленностью на формирование компетенций в широком спектре профессиональной деятельности личности, её творческих способностей. Для успешной деятельности в открытом обществе в условиях конкуренции на рынках труда и все более усложняю-

⁶ Резинкина Л.В. Технологии формирования компетенций в широком спектре профессиональной деятельности личности // Человек и образование. 2015. № 3(44). С. 169–172.

щихся технологий производства современному специалисту необходимо использовать новые способы обучения, самообучения, самообразования при решении стоящих перед ним профессиональных задач. На основе анализа различных подходов к раскрытию понятия технологий обучения (С.Г. Вершловский, С.И. Змеев, А.Е. Марон и др.) укажем на принятые нами ведущие признаки этого понятия:

- рассмотрение технологий обучения как взаимосвязанной системы способов и средств учебной деятельности человека, обеспечивающей ценностно-личностное его развитие на основе совокупности процедур: планирование обучения путем ориентации на прогнозируемые эталоны; сопровождение образовательного маршрута обучаемых; моделирование формирующих учебных действий; обеспечение условий достижения результата обучения, его оценки и самооценки, соотнесение с прогнозируемой эталонной моделью (процессуально-деятельностный аспект);

- представление технологий обучения как андрагогической системы, реализующей возможности развития личности как компетентной, мобильной, самореализующейся, способной ориентироваться в динамично меняющейся ситуации, находить оптимальные решения практических задач и добиваться прогнозируемого результата (системно-целевой аспект) [185].

Стратегическим планом в разработке технологий является андрагогическое проектирование технологий образования взрослых как одно из направлений социального проектирования, направленное на создание и развитие образования взрослых как социального института и включающее следующие этапы:

- разработка обоснования выбора технологического сопровождения обучения взрослых применительно к конкретному объекту (система повышения квалификации и переподготовки кадров, учебные и ресурсные центры для взрослых, внутрифирменное образование и т.д.) и отдельным организационным формам (модульное обучение, дистанционное обучение, телекоммуникационные образовательные проекты, индивидуальное обучение, экстернат и др.);

- определение способов и механизмов разработки технологического инструментария и реализация средств обучения и самообучения, критериев замера успешности продвижения и т.д.;

- прогнозирование дальнейшего развития технологий обучения и их доработка с учетом данных реальной практики (мониторинг, экспертиза и т.д.);

- анализ эффективности технологий образования на этапах их реального воплощения с позиций социализации личности и готовности ее к непрерывному образованию) [185].

Использованный нами андрагогический подход к проектированию технологий обучения опирается на реализацию следующих принципов: *социально-культурной обусловленности технологий* как принятия общей культуры в информационном обществе в совокупности гуманистического, научного и технологического аспектов, основы для обеспечения личной, социальной и профессиональной деятельности; *интеграционного согласования* (интеграция ценностно-аксиологического и историко-культурного феноменов); *технологичности и модульности* (использование интегративно-модульных технологий обучения в совокупности с нормативным социальным и индивидуальным выборами, позволяющими человеку проектировать собственные образовательные маршруты, обеспечивающие необходимый уровень грамотности и компетентности); *психологической комфортности* обучения (возможность общения всех со всеми, обучающихся и обучаемых между собой, что обязательно при любом содержании образования и способе обучения) [199].

Решение указанных проблем нами было реализовано посредством создания программно-технологического сопровождения обучения разных групп населения в рамках создания индивидуальных образовательных маршрутов в условиях конкретного региона. Выявлено, что эффективным для оптимизации непрерывного образования является формирование индивидуальных образовательных маршрутов для личностно-профессионального развития специалиста. Принято понимание, что образовательный маршрут – это индивидуальная образовательная программа, которая формируется на основе выбора системы модулей из общей образовательной программы.

Опишем результаты эксперимента по проектированию и реализации индивидуальных образовательных маршрутов на примере педагогов и руководителей общеобразовательных учреждений. Для руководителей инновационных образовательных организаций, находящихся на этапе «Формирование индивидуального стиля деятельности» был востребован индивидуальный образовательный маршрут «Развитие и управление инновационной школой». Этот маршрут включал четыре образовательных модуля. Модуль первый «Диагностика и качество образования в инновационной школе» предусматривал цикл теоретических занятий и образовательной практики. Теоретические занятия состояли из лекций «Современные подходы к оценке качества регионального образования», «Мониторинг как отслеживание качества образования в школе», «Показатели и критерии качества образования в инновационной школе» [199].

Образовательные практики включали темы «Экспертиза инновационного проекта», «Психолого-педагогическая диагностика качества

образования в инновационной школе», «Показатели и критерии мониторинга качества образования в инновационной школе».

Сегодня все большее значение приобретает самообразовательная деятельность личности, которая определяется готовностью и умением использовать различные средства информации для поиска необходимых знаний, проявляется в неудовлетворенности, осознании несовершенства настоящего положения образовательного процесса и стремлении к росту, самосовершенствованию.

Самообразовательная деятельность рассматривается как высший уровень проявления самостоятельности и активности обучаемых, осуществляется на основе целеполагания и выбора субъектом учения, способов, механизмов организации процесса освоения новых знаний. Многие авторы считают высшим уровнем проявления качеств самообразовательной деятельности самообразовательную компетентность.

Самообразовательная компетентность – это первая ступень к совершенствованию профессионального мастерства, когда самообразование специалиста становится его потребностью [202].

Одним из главных требований к процессу формирования профессионально-ориентированной самообразовательной компетентности является комплексный подход к обучению с использованием всех типов занятий-лекций, семинаров, занятий с использованием проблемных ситуаций и ИКТ, ролевых игр.

В экспериментальной работе апробирована авторская система технологии образования, ориентированная на их профессионально-личностное развитие. В основу разработки данной системы положена общая теория технологического сопровождения образовательного процесса, андрагогические особенности обучения взрослой личности, прогнозирование результата реализуемой технологии (развитие компетенций, создание продукта проектной деятельности, формирование новых качеств личности специалиста).

Охарактеризуем предложенную нами систему технологий обучения.

1. Технология интегративного согласования профессионального опыта. Цель – мотивация деятельности по развитию кадров, их исследовательского аналитического потенциала. Эта технология предусматривает следующий алгоритм деятельности субъекта учения: описание собственного опыта; выделение в опыте фундаментальных опор; погружение в деятельность по анализу аналогичного опыта; соотнесение и коррекция собственного опыта.

Результатом данной технологии выступает развитие рефлексивной и коммуникативной компетентности в процессе самообразовательной деятельности [199].

2. Технология профессиональной вторичной социализации. Цель технологии – формирование навыков анализа и коррекции профессионального опыта, соотнесение его с устоявшимися традициями и инновациями. Особенно это касается принятых в данном регионе и муниципалитете стратегий внедрения инноваций. Алгоритм реализации данной технологии: первичная социализация (вуз, ИПК и др.); практика социализации (образовательная организация, учебный центр и др.); вторичная социализация (выход в сетевое профессиональное взаимодействие).

Результат данной технологии – развитие компетенций открытого взаимодействия [199].

3. Технология актуализации нового теоретического знания. Цель данной технологии – ликвидация барьера предубежденности у взрослого в необходимости освоения нового теоретического знания. Алгоритм: постановка преподавателем заданий по актуализации решений педагогических и методических задач на практике; презентация со стороны субъектов образования собственных проектов решения педагогических и методических задач; коллективное обсуждение выдвинутых проектов и выделение в них оснований для постановки теоретических проблем; постановка преподавателем новой теоретической проблемы на основе предшествующего анализа; коррекция выдвинутых со стороны взрослых проектов на основе новой теории.

Результатом технологии является развитие мотивационной готовности слушателей к усвоению нового теоретического знания в ходе повышения квалификации [199].

4. Технология информационного включения. Цель – интеграция дистанционных и очных форм освоения образовательных программ на основе привлечения слушателей к участию в коррекции дистанционных разработок, представленных в сетевых сообществах. Алгоритм: показ преподавателем в ходе лекционной работы дистанционно образцов решения профессиональных задач; разработка слушателями своих проектов решения профессиональных задач; коллегиальное обсуждение образцов решения профессиональных задач и коллективная разработка оптимального варианта; информационное включение и презентация коллективной разработки со стороны слушателей в представленную преподавателем программу.

Результат – активизация самообразовательной деятельности, формирование компетенций обратной связи, реализация потенциала информационных технологий, мотивация проектно-исследовательского подхода к исследованию нового знания [199].

В ходе внедрения рассмотренных выше технологий образования по оценке слушателей были достигнуты следующие результаты: приобретение навыков самообразовательной деятельности по решению новых

профессиональных задач указали 72% респондентов; усиление мотивации к освоению инновационных практик – 66%; развитие аналитического мышления – 58%; формирование навыков самооценки выполненных проектов – 66%; развитие аналитического и критического мышления – 56% [199].

Разработанная на основе андрагогического подхода и реализованная система технологий позволяет осуществить самореализацию личности и субъекта самообразовательной деятельности; развитие его рефлексивных и аналитических способностей, выход человека в метапозицию по отношению к собственному опыту, понимание и осознание реального смысла своего профессионального продвижения; включение в широкие социальные и профессиональные отношения; самообучение, развитие способности личности регулировать свои отношения в процессе самостоятельного освоения новых знаний.

Все это свидетельствует об эффективности разработанной системы технологий формирования компетенций в широком спектре профессиональной деятельности личности и возможности ее применения на территории региона проживания.

2.3 Надпрофессиональные навыки преподавателей СПО, формируемые в региональной системе повышения квалификации

В параграфе отмечается, что традиционно программы повышения квалификации ориентированы на формирование профессиональных (hard skills) компетенций педагогов. В то время как в современных условиях, возникает необходимость уделять больше внимания развитию надпрофессиональных (soft skills) компетенций, таких как интеллект (IQ), эмоциональный интеллект (EQ) и жизненная энергия (VQ). Подробно раскрывается содержание каждого из этих компонентов применительно к преподавателям среднего профессионального образования региона. Предлагается экспериментальная программа повышения квалификации, направленная на формирование и развитие данных надпрофессиональных навыков. Описываются конкретные методы и инструменты, которые могут быть использованы в рамках такой программы. Делается вывод о важности комплексного развития IQ, EQ и VQ для повышения эффективности педагогической деятельности в современных условиях.

Система повышения квалификации педагогов сложилась к середине XX века. Традиционно она осуществлялась в институциональной форме. Среди образовательных организаций, которые предоставляли

программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки на педагогические профессии были государственные педагогические институты (университеты), региональные институты развития образования и институты повышения квалификации (дополнительного профессионального образования). Таким образом, в Российской Федерации сложилась государственно-региональная система повышения квалификации, ориентированная на глобальные общемировые ценности и, одновременно, на традиционный для российского образования подход, реализующий «национально-культурный архетип педагога-предметника» [35].

В настоящее время функционирует модель региональной системы повышения квалификации работников образования, которая ориентирована на сетевые партнерские отношения близкорасположенных организаций, которые обеспечивают «беспшовность» в цепочке «допрофессиональное, профессиональное, постпрофессиональное образование» и соответствовали общей стратегии развития образования в XXI веке.

В условиях глобализационных стратегий развития общества в XXI в., размывания региональных границ на уровне сетевой идентичности личности происходят характерные изменения соответствующих традиционных систем повышения квалификации педагогов, которые в современных условиях цифрового общества ориентированы на расширение границ региональных образовательных ресурсов на всю страну и даже оказываются востребованными в мировом образовательном пространстве. В этих условиях реализуется один из базовых принципов андрагогики – открытость и доступность образовательного контента для широкого круга пользователей образовательных услуг вне принадлежности к определенному региону [157].

Как правило, программы повышения квалификации для преподавателей системы профессионального образования ориентированы на формирование компетенций в сфере профессиональных навыков (*hard skills*), которые можно сформировать за достаточно непродолжительное время (от одного до нескольких месяцев). Обычно содержание таких программ отражает предметные, социально-правовые и психолого-педагогические аспекты деятельности преподавателя.

К *предметным компетенциям* традиционно относят владение научными знаниями в области преподаваемой дисциплины, способность к самообразованию в направлении освоения передового педагогического опыта в области современных образовательных технологий, умения осуществлять экспертизу собственной педагогической деятельности. Структура предметной компетентности может быть представлена следующими компонентами: собственно предметным, методическим,

научно-исследовательским, информационно-коммуникационным, рефлексивным [89].

В качестве *социально-правовых компетенций* выступают: знания и умения в области взаимодействия с общественными институтами и людьми, готовность к использованию нормативных документов, способность интегрировать теоретико-правовые знания с практикой их реализации в педагогической деятельности по осуществлению правового воспитания, защите прав и интересов обучающихся [89].

Психолого-педагогические компетенции сводятся к знаниям психологии учебно-познавательной деятельности обучающихся и педагогическим основам психологии общения, а также способностям к диагностике психолого-педагогического уровня развития обучающегося и способствующих этому условий образовательной среды [244].

Безусловно, перечисленные позиции не претендуют на абсолютную полноту всех вопросов, входящих в программы повышения квалификации формального образования для преподавателей СПО, которое «происходит в организованной и структурированной среде, специально предназначенной для обучения, и, как правило, приводит к присуждению той или иной квалификации, обычно в форме получения сертификата или диплома» [167].

Проведенный анализ программ повышения квалификации руководителей образовательных организаций, который реализуются в региональных Институтах развития образования, показал, что формированию непрофессиональных метанавыков (*soft skills*) уделяется недостаточное внимание.

Под надпрофессиональными метанавыками педагогических кадров понимается «комплекс неспециализированных <...> «гибких» навыков, обеспечивающих быстрое включение в профессиональную деятельность, отвечающих за успешное участие в рабочем процессе, высокую производительность и являющихся сквозными, т. е. пронизывающими всю профессиональную деятельность вне зависимости от ее сферы [162].

Перечислим структурные компоненты надпрофессиональных метанавыков, которыми необходимо обладать преподавателю СПО и на формирование которых с необходимостью должно быть направлено внимание организаторов курсов повышения квалификации для педагогически работников.

В первую очередь, это умения проводить рассуждения, анализировать ситуации в условиях неполных данных и неопределенности, выстраивать тактику и стратегию в решении возникающих задач. Речь идет об *уровне интеллекта* (IQ – Intelligence Quotient) [179].

Уровень интеллекта преподавателя СПО в современных условиях проявляется в логическом, аналитическом и социальном контекстах.

Логический контекст подразумевает проявление специфических навыков, таких как умение понимать задачи, искать релевантные решения и аргументированно формулировать собственную позицию [230]. Детализируя, можно утверждать, что логическая составляющая уровня интеллекта преподавателя СПО сводится к следующим способностям:

- приобретать знания о новых средствах и технологиях обучения и воспитания, применять эти познания на практике;
- мобилизовать внутриличностные ресурсы в условиях быстро меняющихся условий профессиональной деятельности;
- мотивировать себя и обучающихся к исследовательской деятельности;
- осуществлять методическое сопровождение образовательного и воспитательного процесса.

Аналитический контекст связывается со способностью выявления различных причинно-следственных связей на основе больших массивов информационных данных. Структурно IQ преподавателя СПО можно представить так:

- адаптация теоретического и практического материала на основе анализа данных о предыдущем опыте, интересах и профиле обучающегося, что позволяет конструировать учебный материал, который максимально соответствует духу времени и академическим потребностям;
- прогнозирование результатов обученности исходя из анализа паттернов успеваемости, что позволяет заранее определять, какие из обучающихся потребуют дополнительной помощи или мотивации к учению;
- умения осуществлять проектирование индивидуального образовательного маршрута на основе анализа опыта учебной деятельности обучающегося, который максимально соответствует его амбициям и целям;
- выявление возможности возникновения рисков, связанных с образовательными дефицитами, а также падением мотивации к обучению.

Социально обусловленный контекст или *эмоциональный интеллект* (EQ – Emotional Quotient) связывается авторами со способностью проводить анализ как собственного поведения, так и поступков других людей и на этой основе осуществлять деятельность, адекватную сложившейся ситуации. Отдельные авторы приписывают этому контексту ключевое значение [75]. Компонентный состав EQ преподавателя СПО опишем следующим образом:

- умения управлять эмоциями – педагог с высоким социальным интеллектом умеет управлять своим настроением и считывать эмоциональное состояние других, видеть признаки экспансивного поведения обучающихся и контролировать эмоциональный фон аудитории;

– учитывание мнения каждого в случае альтернативных точек зрения, ориентированного на снижение эмоционального накала и направление негативной энергии на позитивную деятельность;

– стремление к консенсусу с учениками при разрешении противоречий, не прибегая к посредникам – родителям или администрации;

– умение завоевывать внимание – умение выступать на публике, вовлекать и удерживать аудиторию.

Таким образом, эмоциональный интеллект интегрирует такие мягкие навыки, как самосознание, самоконтроль, эмпатия, умения разрешать конфликты и организовывать работу в командах [207].

В качестве следующего структурного компонента надпрофессиональных метанавыков, которыми необходимо обладать преподавателю СПО, назовем – *уровень/коэффициент жизненной энергии VQ (Vitality Quotient)*. Этот навык выражается в способности педагога быстро развиваться самому, используя природный энергетический потенциал, и мотивировать на успех учащихся и коллег [212]. Коэффициент VQ можно назвать главной стимулирующей силой человека к улучшению качества как собственной жизни, так и результатов коллективной деятельности.

Содержательный объем понятия коэффициента жизненной энергии можно рассматривать в следующих контекстах:

– в потенциальном проявлении – как максимально возможный уровень энергии, мотивации и благополучия, которые человек может достичь, что определяется внутренними и внешними факторами, такими как психофизиологические качества, способности, жизненный опыт, уровень образования, отношения с окружающими людьми [26];

– в реальном проявлении – это наблюдаемый в определенный момент текущий уровень энергии, мотивации и благополучия, который подвержен изменениям, вызванным различными факторами, определяемые внутренним состоянием человека и условиями внешней среды [99].

Таким образом, на современном этапе социально-экономического развития российского государства для повышения качества образовательной деятельности преподавателей СПО авторы статьи в качестве новых трендов развития программ повышения их квалификации актуализируют необходимость введения разделов/модулей, ориентированных на формирование и развитие мягких навыков/компетенций, таких как IQ, EQ, VQ.

В качестве практической реализации обозначенных идей предлагается недетализированная авторская экспериментальная программа повышения квалификации педагогов среднего профессионального образования по формированию и развитию надпрофессиональных навыков.

Тема: Надпрофессиональные навыки преподавателей СПО

Целевая аудитория: педагоги среднего профессионального образования.

Общее время программы: 16 часов.

Формат: очные/дистанционные занятия, групповые обсуждения, практические упражнения.

Цели программы:

– повышение уровня интеллекта (IQ) в контексте логического и аналитического мышления;

– развитие эмоционального интеллекта (EQ) для улучшения взаимодействия с учащимися;

– увеличение уровня жизненной энергии (VQ) для повышения личной эффективности и мотивации.

Структура программы.

1: Интеллект и его развитие (8 часов)

1.1. Введение в надпрофессиональные навыки (1 час):

– Определение надпрофессиональных навыков.

– Значение IQ, EQ и VQ для преподавателей.

1.2. Логическое мышление (3 часа)

– Теоретическая часть: основы логического мышления.

– Практическая часть: Упражнения на развитие логического мышления.

– Решение логических задач.

– Игры на развитие аналитических навыков.

1.3. Аналитическое мышление (3 часа)

– Теоретическая часть: различие между логическим и аналитическим мышлением.

– Практическая часть: анализ кейсов и ситуаций.

– Групповая работа по анализу реальных педагогических ситуаций.

– Обсуждение выводов и решений.

1.4. Рефлексия и обсуждение (1 час)

– Обсуждение полученных знаний и навыков.

– Обратная связь от участников.

2: Эмоциональный интеллект и жизненная энергия (8 часов)

2.1. Эмоциональный интеллект (EQ) (4 часа)

– Теоретическая часть: понятие и компоненты эмоционального интеллекта.

– Практическая часть: развитие EQ.

– Упражнения на распознавание эмоций.

– Ролевые игры для улучшения навыков общения и эмпатии.

2.2. Жизненная энергия (VQ) (3 часа)

– Теоретическая часть: понятие жизненной энергии и ее значение для преподавателя.

- Практическая часть: упражнения на повышение жизненной энергии.
- Техники управления стрессом.
- Практики осознанности и медитации.

2.3. Заключительная рефлексия и план действий (1 час)

- Обсуждение применения полученных знаний на практике.
- Разработка индивидуального плана по внедрению надпрофессиональных навыков в свою работу.

Ожидаемые результаты

- повышение уровня своего интеллекта и аналитических способностей;
- развитие эмоционального интеллекта для эффективного взаимодействия с учащимися;
- увеличение жизненной энергии, что позволит повысить личную эффективность и мотивацию.

Безусловно, программа должна быть обеспечена методическими материалами, а именно: презентациями по каждому разделу, рабочими тетрадями с упражнениями, списком рекомендуемой литературы и ресурсов для более углубленного дальнейшего изучения.

Предложенный материал может служить отправной точкой для конструирования более продвинутых образовательных программ или может быть включена как отдельный модуль в программу повышения квалификации, например, на 72 часа.

Для повышения уровня интеллекта (IQ) у педагогов можно использовать следующие инструменты.

1. Решение логических задач и головоломок.

Регулярное решение логических задач и головоломок помогает развивать аналитическое мышление. Это могут быть как текстовые задачи, так и визуальные головоломки. Множество ресурсов, включая онлайн-платформы и приложения, предлагают такие задания, что позволяет легко интегрировать их в повседневную практику.

2. Участие в интеллектуальных играх.

Интеллектуальные игры, такие как шахматы или настольные игры, требуют стратегического мышления и планирования, что способствует развитию IQ. Эти игры могут быть использованы как в индивидуальном, так и в групповом формате, что также улучшает навыки командной работы.

3. Обучение через тестирование.

Использование стандартизированных тестов интеллекта, таких как тесты Векслера или Равена, может помочь педагогам не только оценить свой текущий уровень IQ, но и выявить области для улучшения. Эти тесты предлагают задания, которые требуют логического мышления и способности к анализу.

4. Когнитивная стимуляция.

Когнитивные тренировки, направленные на улучшение памяти, внимания и других когнитивных функций, могут значительно повысить уровень интеллекта. Платформы, такие как CogniFit, предлагают разнообразные упражнения и игры, разработанные для тренировки мозга.

5. Обучение новым навыкам.

Изучение новых предметов или навыков, таких как иностранные языки или программирование, стимулирует мозг и способствует развитию интеллектуальных способностей. Это может быть реализовано через курсы, семинары или самостоятельное обучение.

6. Упражнения на креативность.

Развитие креативного мышления также важно для повышения IQ. Упражнения, направленные на генерацию идей или решение проблем нестандартным образом, могут помочь педагогам развить гибкость мышления и способность к инновациям.

7. Поддержание здорового образа жизни.

Физическая активность, правильное питание и достаточный сон играют ключевую роль в поддержании когнитивной функции. Уменьшение стресса и поддержание психоэмоционального равновесия также способствуют улучшению работы мозга. Эти методы могут быть интегрированы в программу повышения квалификации педагогов, что позволит не только повысить их IQ, но и улучшить общую эффективность работы в образовательной среде.

В компактной форме описанное выше можно представить в виде табл. 3.

Таблица 3

Методы/инструменты для повышения уровня IQ

Метод/Инструмент	Описание	Формат
Решение логических задач	Регулярное решение головоломок и логических задач для развития аналитического мышления	Индивидуальный/групповой
Участие в интеллектуальных играх	Игры, такие как шахматы, которые требуют стратегического мышления и планирования	Индивидуальный/Групповой
Обучение через тестирование	Использование стандартизированных тестов интеллекта для оценки и выявления областей для улучшения	Индивидуальный
Когнитивная стимуляция	Упражнения и игры для тренировки памяти, внимания и других когнитивных функций.	Онлайн/Программное обеспечение
Обучение новым навыкам	Изучение иностранных языков или программирования для стимуляции мозга	Курсы/Семинары/Самостоятельное обучение
Упражнения на креативность	Генерация идей и решение проблем нестандартным образом для развития гибкости мышления	Групповой/Индивидуальный
Поддержание здорового образа жизни	Физическая активность, правильное питание и достаточный сон для поддержания когнитивной функции	Личный подход

Источник: авторские исследования.

Для повышения уровня эмоционального интеллекта (EQ) и жизненной энергии (VQ) у педагогов можно использовать различные методы и инструменты. Основные из них, представленные в табл. 4.

Таблица 4

Методы/инструменты для повышения уровня EQ и VQ

Метод/Инструмент	Описание	Формат
Тренинги по развитию EQ	Программы, направленные на обучение педагогов распознаванию и управлению своими эмоциями, а также эмоциями других	Очный/Онлайн
Коучинг и менторство	Индивидуальная работа с коучем или наставником для развития эмоциональных и социальных навыков	Индивидуальный
Групповые обсуждения и ролевые игры	Упражнения, позволяющие моделировать ситуации взаимодействия и развивать навыки эмпатии и коммуникации	Групповой
Методы саморегуляции	Техники управления эмоциями, такие как дыхательные практики, медитация и осознанность.	Индивидуально/Групповое
Обратная связь и рефлексия	Регулярное получение обратной связи от коллег и учащихся для осознания своих эмоций и реакций	Групповой
Психологические тесты и диагностика	Использование тестов для оценки уровня эмоционального интеллекта и выявления областей для развития	Индивидуальный
Физическая активность и wellness-программы	Упражнения и практики, направленные на повышение жизненной энергии, такие как йога и фитнес	Групповой/Индивидуальный
Обучение навыкам управления стрессом	Тренинги и семинары, направленные на развитие навыков управления стрессовыми ситуациями	Очный/Онлайн

Источник: сост. автором.

Перечисленные методы/инструменты формирования и развития EQ и VQ помогут педагогам среднего профессионального образования развивать как эмоциональный интеллект, так и жизненную энергию, что, в свою очередь, повысит их профессиональную эффективность и улучшит качество взаимодействия с учащимися.

На основе предложенных описаний IQ, EQ и VQ можно сделать следующие заключения:

Взаимосвязь между IQ, EQ и VQ

1. *Разнообразие интеллекта:* IQ (коэффициент интеллекта), EQ (эмоциональный интеллект) и VQ (коэффициент жизненной энергии) представляют собой разные, но взаимосвязанные аспекты способностей человека. Каждый из этих коэффициентов играет важную роль в успехе и эффективности личности, особенно в профессиональной среде.

2. *IQ как основа:* IQ традиционно считался основным показателем умственных способностей, связанных с логическим и аналитическим мышлением. Он важен для решения задач и принятия решений, однако его значение в современных условиях несколько снижается по сравнению с EQ и VQ, так как они более полно отражают способности человека в социальных взаимодействиях и личной эффективности.

3. *EQ как ключ к успеху*: эмоциональный интеллект (EQ) становится все более важным для успешного взаимодействия в социуме. Он включает в себя навыки, такие как эмпатия, управление эмоциями и социальные навыки, которые необходимы для работы в команде и эффективного общения. Исследования показывают, что EQ может даже предсказывать успех в жизни лучше, чем IQ.

4. *VQ как движущая сила*: жизненная энергия (VQ) рассматривается как важный фактор, способствующий самореализации и достижению целей. Высокий уровень VQ позволяет человеку быть более энергичным и мотивированным, что, в свою очередь, поддерживает развитие как IQ, так и EQ. Психологи подчеркивают, что наличие жизненной энергии важно для поддержания общего благополучия и предотвращения профессионального выгорания.

Таким образом, для достижения максимальной эффективности и успеха в профессиональной деятельности педагогам СПО необходимо развивать все три компонента: IQ, EQ и VQ. Интеграция этих навыков позволит создать более гармоничную и продуктивную образовательную среду, способствующую как личностному, так и профессиональному росту.

2.4 Педагог в пространстве дистанционного обучения: новые возможности⁷

В параграфе охарактеризованы новые требования к организационно-управленческой деятельности педагога в условиях дистанционного обучения. Рассмотрены возможности, проблемы и риски развития субъектов образования в интерактивной образовательной среде, новая уровневая модель организации взаимодействия субъектов образования.

Исследование вопросов развития личности как важнейшей составляющей функционирования человека в нашем новом мире всегда было в центре внимания ученых, психологов и педагогов.

Многочисленные представления данной проблемы затрагивали такие смысловые области педагогического знания, как организация и руководство самостоятельной работой учащихся (Б.П. Есипов, Р.Г. Лемберг, И.Т. Огородников, П.И. Пидкасистый и др.), развитие познавательных интересов средствами самостоятельной деятельности (М.И. Махмутов, Г.К. Селевко, В.В. Сериков, Г.И. Щукина, И.Я. Ланина и др.), сопровождение и поддержка процессов самоорганизации и самообучения

⁷ Марон А.Е., Резинкина Л.В. Педагог в пространстве дистанционного обучения: новые возможности // Человек и образование. 2020. № 3(64). С. 22–26.

субъектов образования (Т.И. Шамова, П.И. Пидкасистый, Н.Д. Иванова и др.), методические аспекты самообразования в вечерней и заочной школе (Г.Д. Глейзер, Т.Г. Браже, Ж.Л. Витлин, А.Е. Марон и др.).

Указанные выше исследования являются основой в построении педагогической теории развития личности.

В то же время сегодня в новой реальности сам замысел изменения характера образования, особенно дистанционного, во многом связан с иной методологией и практикой решения вопроса о развитии субъектов образования. В Концепции модернизации образования в России в качестве одной из важнейших ключевых компетенций педагога рассматривается развитие субъектов образования, а основных целей и задач – формирование навыков самообразования и самореализации.

Охарактеризуем те вызовы, которые диктует необходимость в современных условиях построения новых моделей образования и развития личности.

В современных условиях школа готовит воспитанника к будущей активной социальной и профессиональной деятельности, опираясь на принцип опережающего образования, когда человеческий фактор приобретает особенное значение, что связывается с востребованностью творческих и самостоятельных, ответственных и предприимчивых специалистов, способных к непрерывному самообразованию и саморазвитию. Поэтому важнейшей задачей педагога становится раскрытие творческого потенциала и развитие самостоятельности обучаемых.

Переход к обществу знаний, к самообучению и непрерывному образованию в течение всей жизни вызывает неизбежные изменения в подходах к организации и реализации процесса обучения, в том числе с использованием дистанционных технологий [164].

Традиционная классическая практика освоения готовых знаний стремительно вытесняется концепцией самостоятельного поиска и приобретения знаний, актуализируя развитие умения учиться. Возникла осознанная необходимость пересмотра и уточнения систем подготовки и повышения квалификации педагога, их содержательной и целевой ориентации. На первый план выступает формирование у учительского корпуса нового мировоззрения и методологической культуры. В соответствии с этим учитель по-новому рассматривает свою миссию: не как источника знаний, а как модератора и организатора процесса самообучения и саморазвития субъектов образования, сочетающего традиционные и дистанционные формы обучения.

Дистанционное обучение, зародившееся в системе заочного, выделилось в самостоятельную форму за счет цифровизации образования и технологического прорыва – использования новых коммуникационных технологий и создания единого образовательного пространства [127].

Такой прорыв потребовал четкого различия роли учителя с прописанным функционалом (автор онлайн-курсов, педагог-консультант, куратор, координатор) и обучающегося с функцией интерпретации знаний. Это обусловлено новым подходом к организации самостоятельной работы обучающихся, когда преподаватель лишь управляет процессом, то есть мотивирует, ставит цели и задачи, выстраивает взаимодействия между субъектами, производит отбор инструментария обучения и контроля, корректирует и совершенствует деятельность обучающихся и др. [65].

Для обеспечения качественного образования педагогу необходимо найти оптимальное сочетание традиционного формата с дистанционными формами обучения, что позволит сделать занятия увлекательными и повысит уровень мотивации обучающихся к активной познавательной деятельности и самообразованию.

Цифровизация образования, широкое использование дистанционных форм обучения настоятельно требуют от педагога создания новой интерактивной среды обучения, базирующейся на творческом взаимодействии всех субъектов образовательного процесса. Такая среда позволит педагогу творчески применять уже готовые компьютерные программы, интегрировать в них свои собственные разработки, моделировать интерактивные взаимосвязи субъектов внутри образовательного учреждения, а также организовать сетевое взаимодействие.

Создание такой образовательной среды предполагает со стороны учителя (преподавателя) наличие организационных компетенций как совокупности управленческих умений по созданию учебной группы, определению характера учебного взаимодействия, постановке и оценке учебных заданий. Особая роль здесь придается обратной связи и методам активных презентаций.

Основными результатами дистанционного обучения является обеспечение педагогом сформированности у учащихся представлений о себе как о субъекте деятельности, понимание собственных особенностей и возможностей, позволяющих проектировать самостоятельно или в процессе образовательной коммуникации индивидуальные образовательные маршруты, осуществлять активную самообразовательную деятельность.

Педагогическая энциклопедия предлагает рассматривать понятие «самостоятельность» как «одно из свойств личности», которое «характеризуется двумя факторами: во-первых, совокупностью средств-знаний, умений и навыков, которыми обладает личность; во-вторых, отношением личности к процессу деятельности, её результатам и условиям осуществления, а также складывающимися в процессе деятельности связями с другими людьми» [207].

По мнению Г.К. Селевко, самостоятельность представляет собой процесс осознанного самоопределения, составными компонентами которого являются способность личности к рефлексии, самообразованию и самоутверждению [214]. Самостоятельность рассматривается как комплексное качество субъекта, включающее умение и необходимость делать правильный выбор и принимать оптимальные решения, основываясь на осознании общественной полезности.

Таким образом, перед педагогом стоит задача рассмотрения самостоятельности субъектов образования как важнейшего критерия эффективности дистанционного обучения. Это предполагает, в первую очередь, осознание педагогом собственного научного подхода к рассмотрению данного феномена, понимание отличия самостоятельной работы под руководством учителя и самообразования как высшего уровня познания мира.

Педагог должен учитывать быстро меняющиеся технологические, методические и управленческие возможности дистанционного обучения, происходящие поэтапно по мере расширения активной деятельности в информационной среде и гибкого управления этим процессом со стороны учителя.

Когда речь идет об управлении и руководстве развитием субъектов образования, имеется в виду целый комплекс сопровождения обучаемого, включающий, как правило, совокупность заданий репродуктивно-поискового характера, дидактический комментарий, организацию обратной связи, системы непрерывного сопровождения со стороны педагога как тьютора и модератора учебной деятельности.

В этом плане реализуется система уровневой организации развития качеств самостоятельности обучаемого, включающая:

- учебно-образовательную самостоятельность;
- информационно-познавательную самостоятельность;
- учебно-организационную самостоятельность;
- творческо-поисковую самостоятельность;
- метасамостоятельность [163].

Метасамостоятельность рассматривается как высший уровень активности субъектов обучения, который реализуется самим обучающимся на основе выбора целеполагания, способов организации процесса освоения новых знаний. Для педагогов как организаторов процесса развития личности в условиях дистанционного обучения важно владеть структурой и методикой построения различных моделей урока и других форм учебных занятий, предусмотреть их уровневый усложняющийся характер.

Организацию дистанционного обучения по активизации метасамостоятельности можно представить в виде системы усложняющихся

учебных занятий, сочетающих следующие уровни деятельности педагога и обучающегося:

– репродуктивный уровень организации самостоятельной деятельности (последовательное изложение учебного материала педагогом, закрепление и воспроизведение его обучающимися устно или письменно, решение задач на применение знаний);

– частично-поисковый уровень (частичное изложение учебного материала учителем, изложение им алгоритма дальнейших действий; самостоятельное изучение новых вопросов обучающимися с помощью текстов или информационно-мультимедийных средств, приведение их в систему закрепление, самопроверка);

– поисковый уровень (постановка проблемы педагогом, введение в новые знания; самостоятельное планирование обучающимися целей, способов, результатов, расширение ими теоретических знаний и области их практического применения);

– творческо-исследовательский уровень (педагог создает проблемную ситуацию, обучающийся самостоятельно находит проблему, ставит цель, выбирает способы, определяет результат, углубляет теоретические знания, использует их в разнообразных практических задачах).

Такая организация развития субъектов образования предполагает в дистанционном обучении владение педагогом следующим набором управленческих компетенций:

– ориентация на мотивацию саморазвития обучаемых, выражающаяся в формировании их личностных смыслов, установок, мотивов, проявлении избирательности и активности действий;

– осуществление педагогического руководства индивидуальной самостоятельной деятельностью учащихся на основе использования цифровых средств и существующих образовательных платформ сопровождения обучения;

– согласование социально-этической необходимости действий обучаемых в информационной среде со свободой развития в процессе творческого поиска;

– организация управления и самоуправления, взаимодействия и творчества учителя и ученика в проектировании деятельности и её результатов [144].

Педагогу необходимо учитывать имеющиеся проблемы и риски в организации дистанционного обучения:

- существуют риски предоставления готового знания в форме комментариев педагога к презентации, неактивизирующих развитие личности и предусматривающих чисто репродуктивный способ обучения;
- затруднено воспитание этических норм поведения детей в киберпространстве, навыков анализа потоков информации во всемирной сети Интернет с целью сохранения личной безопасности;

- наличие разных, часто противоречивых подходов преподавателя к организации дистанционного обучения и оценки активности и творческого начала обучающихся;
- затруднение педагогов в обеспечении оперативной оценки большого массива результатов деятельности обучаемого, так как это связывается с анализом часто однотипных заданий и вопросов;
- необходимость гибкой организации дистанционного обучения в виде массовых открытых онлайн-курсов, ориентированных на формирование умения учиться в течение всей жизни, что способствует движению каждого обучающегося по собственному образовательному маршруту;
- отсутствие мобильной системы организации процесса самооценки и взаимооценки достижений обучающихся.

Таким образом, общество находится в самом креативном состоянии, требующем обеспечения нового качества в образовании, обработки новых информационных и управленческих компетенций в условиях повышения квалификации педагогических кадров. Эффективность дистанционной системы обучения во многом проявляется в подготовке педагогов и обеспечении направленности на развитие личности, раскрытие внутреннего потенциала человека, активизацию его внутренних ресурсов.

Правильная реализация стратегий подготовки и деятельности педагога в условиях дистанционного образования дает широкие возможности в развитии субъектов образования на основе использования всего разнообразия технологий цифровой педагогики.

2.5 Кластерно-модульные технологии в образовании как условие профессионального роста педагога⁸

В параграфе представлено значение кластерно-модульных технологий в образовании как важнейшего условия профессионального роста педагога. На основе анализа кластерно-модульных технологий и определения возможностей их применения показаны пути развития региональной образовательной системы с учетом профессионального роста педагогов.

Педагогические работники организаций среднего профессионального образования (СПО) все чаще сталкиваются с проблемами адаптации выпускников на рынке труда. В связи с этим, чтобы обеспечить

⁸ Моштаков А.А. Кластерный подход к формированию профессиональной компетентности преподавателей учреждений среднего профессионального образования: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Великий Новгород, 2014.

актуальные знания, умения, компетенции для социальной и профессиональной адаптации, необходимо научить будущих специалистов грамотно реагировать на эти изменения.

Эти цели, наряду с другими, были заявлены В.В. Путиным в Екатеринбурге на совещании 6 марта 2018 г., где были рассмотрены основные вопросы развития системы среднего профессионального образования, проблемы обновления всей образовательной системы, внедрения передовых технологий в процесс подготовки рабочих, инженеров.

По мнению многих ученых и практических работников, эти вопросы являются ключевыми, базовыми для технологического, экономического прорыва страны, повышения качества жизни и реальных доходов граждан. Они важны также для учета изменений потребностей рынка труда в долгосрочной перспективе и для регулярного обновления контента, инфраструктуры, методов обучения в СПО, а также для того, чтобы не отставать от изменений в существующих профессиях в связи с переходом на новые технологии производства [158].

Унификация программ – это распространённый и эффективный метод устранения излишнего многообразия посредством сокращения перечня допустимых элементов и решений, приведения их к однотипности. Унификация является разновидностью систематизации, которая преследует цель распределения предметов в определённом порядке и последовательности и образует чёткую систему в отношениях работодателей и студентов [191].

Результаты исследований показывают, что в практике профессионального образования принципы модульности и унификации широко распространены в России. Для более успешного их применения необходимо учесть некоторые особенности, отличающие их от других принципов. Они могут применяться в различных формах и моделях, представляющих широкий диапазон измерений в спектре кластерно-модульных технологий, с более радикальными подходами, с одной стороны, и традиционной концепцией профессионального образования и обучения – с другой, объединяя элементы из разных моделей.

Таким образом, кластерно-модульная технология представляет перспективу трансформации всей системы профессионального образования, планирования и осуществления образовательных траекторий в сфере подготовки специалистов и требует существенной модернизации инфраструктуры образования. В этой связи мы обосновываем концепцию кластерно-модульной системы и попытаемся проанализировать возможность ее применения для организации образовательной деятельности.

Прежде всего, отметим, что при создании и применении кластерно-модульных технологий необходимо учитывать разное концептуальное

понимание и построение учебных блоков, отражение в их содержании исторических и культурных корней региона и местных особенностей. Хотя, несмотря на это разнообразие, в обоснованиях принятия кластерно-модульных и унифицированных конструкций есть общие правила и подходы. К ним относятся укрепление связей между обучением и сферой труда, учет возможности образования и профессиональной подготовки, реагирование на требования работодателей и заинтересованных сторон и др.

Эти особенности доказывают актуальность кластерно-модульной системы, показывают ее ключевой характер и, наряду с мобильностью применения в образовании и обучении, помогают обеспечить обучающихся в ходе образовательного процесса индивидуальными образовательными маршрутами, которые определены нами как возможные и необходимые драйверы для применения кластерно-модульных технологий [158].

Такой подход позволяет обосновать введение кластерно-модульной системы (КМС) в систему среднего профессионального образования на основе разработки многофункциональных образовательных программ, анализа результатов обучения, признания непрерывности основным принципом профессионального развития специалиста при формировании учебных, исследовательских, профессиональных и социокультурных компетенций. Однако, несмотря на широкое использование модульных структур, их потенциал для облегчения формирования и развития профессиональных компетенций еще не полностью реализован. Для этого необходимо, чтобы в системе СПО кластерно-модульные технологии учитывались при разработке и применении модулей и блоков. Это позволит оказать значительное влияние на гибкость и мобильность внутри различных компонентов КМС и между ними.

Кластерно-модульные технологии позволяют проводить инновационную деятельность в системе среднего профессионального образования и обучения более комплексно, дифференцированно и радикально по сравнению с существующими процедурами и стандартами. При этом есть возможность предусмотреть несколько параллельных траекторий, позволяющих также применять и традиционные структуры образования и обучения.

Создавая и применяя учебные, производственные, исследовательские кластеры для расширения возможностей образовательного процесса в подготовке специалистов и повышении их квалификации, можно организовать его по трем траекториям: первая (выпускник прикладного бакалавриата) – развитие исследовательской компетенции; вторая (выпускник академического бакалавриата) – развитие практи-

ческой компетенции (практика) и третья (специалист со стажем работы, не получивший высшего образования) – развитие компетенций для саморазвития.

Дискуссии вокруг политики в области профессионального образования и обучения носят многослойный характер и имеют тенденцию не быть линейными. Кратко рассмотрим процессы принятия решений и организации отношений между социальными партнерами. Многие образовательные организации понимают ценность разработки многофункциональных образовательных программ и содержания для организации профессионального образования в условиях КМС.

В связи с этим модель социального партнерства является важным фактором принятия решений в системе профессионального образования. Социальные партнеры (представители работодателей) играют ключевую роль в развитии кластерно-модульной системы. Так, органы федеральной и региональной власти разрабатывают базовые положения для профессионального образования и несут ответственность за реестр профессиональных стандартов, которым профессиональные образовательные учреждения (организации) должны следовать [192]. Кроме того, к принятию решений во многих регионах привлекаются созданные отраслевые экспертные советы на основе трехстороннего сотрудничества между работодателями, образовательными организациями и представителями региональных правительств.

Государство также создает условия, чтобы помочь введению кластерно-модульной системы. Президент России В.В. Путин поручил правительству совместно с Агентством стратегических инициатив (АСИ) и союзом «Ворлдскиллс Россия» (WorldSkills Russia) обеспечить внедрение регионального кадрового стандарта во всех субъектах РФ до 31 декабря 2019 г. Об этом говорится в опубликованном на сайте Кремля перечне поручений по итогам рабочей поездки главы государства в Свердловскую область, которая состоялась 6 марта 2018 г.

«Правительству Российской Федерации совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, автономной некоммерческой организацией «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» и Союзом «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» обеспечить реализацию мероприятий по внедрению проекта «Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста» во всех субъектах Российской Федерации», – говорится в документе. Президент также поручил увеличить до 50% долю учреждений СПО, проводящих государственную итоговую аттестацию в формате демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills. «Увеличение до 50% доли организаций, которые реализуют

образовательные программы среднего профессионального образования и в которых демонстрационный экзамен по стандартам «Ворлдскиллс» является одной из форм государственной итоговой аттестации», – отмечается в поручении Президента.

Предполагается, что кластерно-модульная система будет действовать на высоком уровне и иметь единую национальную структуру квалификаций, курсов профессионального обучения (образования), за которые отвечают отраслевые национальные организации – центры экспертизы. Они должны нести ответственность за содействие объединенному сообществу по профессиональному образованию, бизнесу и состоять из представителей от компаний и профессионально-образовательных организаций. Такой подход позволит проводить большую часть работы над созданием многофункциональных образовательных программ и формированием учебных, исследовательских, профессиональных и социокультурных компетенций более централизованно и системно.

Таким образом, профессиональное образование имеет как внутренние, так и внешние причины для внедрения кластерно-модульной системы и её унификации. Обоснование общего движения профессионального образования в данном исследовании актуально и отражает особенности, характерные для системы. Это позволит сделать профессиональное образование более привлекательным и повысить его статус, поднять уровень участия педагога в образовательном процессе и / или сократить возможные риски, удовлетворить меняющиеся потребности рынка труда, развить связи с работодателем и др.

Построение многофункциональной кластерно-модульной системы профессионального образования обусловлено множественностью запросов специалистов технической сферы, наличием у них потребности в актуализации знаний, умений, компетенций учебного, исследовательского, производственного и социально-культурного характера. В условиях многофункциональной образовательной системы реализуется идеология непрерывности профессионального развития специалиста, дополнительно в формировании(развитии) учебных, исследовательских, профессиональных и социокультурных компетенций.

2.6 Саморазвитие педагогов как ведущий фактор поддержки непрерывного профессионального образования в условиях региона⁹

В параграфе рассматривается процесс становления региональной системы непрерывного профессионального образования, в основе которого лежит потенциал саморазвития педагогов и инновационной образовательной организации.

Новое столетие характеризуется принципиальными изменениями в разных сферах нашего общества. В значительной мере эти изменения касаются всей системы образования, требуя трансформации её основных характеристик и внедрения новых механизмов самоорганизации и саморазвития.

Особую специфику имеет организация образования педагогов на уровне территориальных сообществ и муниципалитетов. Это связывается с тем, что доступность образования и его научно-методическая поддержка в этих условиях достаточно ограничены в силу отдаленности от научных и педагогических центров. Также возникает настоятельная необходимость находить «точки роста» инновационных преобразований, способствующих поддержке сложных процессов непрерывного образования взрослых на уровне региональных территорий [180].

Это подтверждено концептуальными положениями, выдвинутыми Б.Г. Ананьевым, С.Г. Вершловским, Ю.Н. Кулюткиным и другими учеными, о высоком потенциале личности в собственном саморазвитии. В.В. Сериков особо подчеркивает готовность учителей к непрерывному профессиональному саморазвитию. Он пишет: «Главный продукт саморазвития педагога – это его авторская педагогическая система как высший уровень развития субъектности учителя. <...> В этом плане авторская система выражает индивидуально-личностный потенциал учителя, не может быть заимствована извне и является следствием напряженной работы учителя над самим собой» [215].

Ведущей стратегической идеей реализации творческого потенциала педагога является активное включение его в систему внутрифирменного обучения на уровне создания модели школы как «обучающейся организации».

Когда в школе вырастает достаточное количество учителей-новаторов, школа становится способной отвечать на вызовы быстро меняю-

⁹ Резинкина Л.В. Саморазвитие как ведущий фактор поддержки непрерывного образования взрослых // Человек и образование. 2016. № 3(48). С. 171–175.

щейся внешней среды, наступает мультипликационный эффект её развития. Саморазвитие педагогов такой инновационной школы и самой образовательной организации в этой связи рассматривается не только в парадигме непрерывного педагогического образования, но и в более расширенном контексте. Такая школа выходит на уровень обучающейся организации и движется в сторону саморазвивающейся [248].

Процесс внедрения педагогических новаций, использование потенциала саморазвития педагогов ведут к расширению функций инновационных образовательных организаций, усиливая их способность реагировать на запросы не только в повышении уровня профессиональной квалификации собственных педагогов, но и в развитии образования взрослых всей региональной территории, что выводит её на уровень «обучающей организации», а затем «обучающегося муниципалитета».

В процессе саморазвития инновационная образовательная организация может выступать в качестве нового института непрерывного образования, в задачи которого входит удовлетворение потребностей педагогических кадров региональной территории в получении качественного и доступного непрерывного образования. При этом инновационная образовательная организация начинает рефлексивно оценивать свою роль в преобразовании региональной образовательной системы, делая ее предметом проектирования и преобразующей деятельности, выполняя функции ресурсного центра для расширения инновационного движения в образовании. Стать системообразующим звеном в развивающейся территориальной сфере образования инновационная образовательная организации может только при условии соответствующего самоопределения и самоорганизации субъектов региональной системы.

Этому способствует её новая ценностно-целевая и структурно-функциональная ориентация, связанная с новыми акцентами в андрагогической деятельности. Саморазвивающаяся инновационная образовательная организация преобразуется, становясь центром качественно нового взаимодействия педагогической науки и практики, в структуре которого при определенных условиях и подходах к его проектированию возможно формирование необходимого ресурса становления саморазвивающейся системы непрерывного образования. Именно такая ориентация и связанные с ней трансформации инновационной образовательной организации рассматриваются как необходимое условие для саморазвития профессионализма и профессиональной компетентности специалистов.

Однако саморазвитие личности представляет собой достаточно сложный процесс, который затрудняется рядом противоречий, присутствующих как практическим реалиям, так и теоретическим исследованиям по

их разрешению. Одним из противоречий выступает тот факт, что инновационная образовательная организация, являясь институциональной формой общего образования, начинает выходить за рамки своих функций, определенных Законом «Об образовании в РФ». Данная миссия организации требует от неё самостоятельного проектирования и научного обоснования концептуальных основ функционирования организации при осуществлении инновационной деятельности, а также поиска новых механизмов реализации нормативно-правовых, организационных и финансово-хозяйственных проектов. Готовность к выполнению данной миссии включает сформированность высокого уровня профессионально-педагогической, правовой, инновационной, организационной и информационной культур [185].

Ряд исследований по проблеме саморазвития инновационных школ вскрывает затруднения, обусловленные искусственной закрытостью образовательных организаций, а именно: недоступность содержания образовательных программ и самого процесса обучения потребителю; направленность учителей на личностно ориентированное обучение при несформированности у них необходимой компетенции и др.

Вместе с тем часто отсутствуют согласованные подходы к проектированию системы непрерывного образования на муниципальном уровне. В контексте данной проблемы особо важным представляется существование принципиальных различий в образовательных запросах педагогов, обусловленных тем, что инновации в жизни и практике часто опережают изменения и возможности существующих институтов образования в данном районе, что обусловлено отсутствием целостной системы непрерывного обучения.

Для преодоления данных противоречий проектируемая саморазвивающаяся школа должна обладать качествами:

- *практикоориентированности* системы, которая обусловлена опорой на реальный опыт образовательной деятельности, на высокий уровень образовательных достижений, многолетний опыт реализации модели «обучающаяся организация». По мнению В.В. Серикова, переориентация обучения на освоение деятельности заставляет по-новому взглянуть на источники профессионального опыта, что определило практикоориентированность проектируемой системы [216];

- *открытости системы*, проявляющейся в средовом, процессуальном и личностно-деятельностном аспектах. Открытое образование основывается на идее интеграции между учебным заведением и окружающей его средой, диалогического и сетевого взаимодействия на различных уровнях с привлечением лучшего инновационного опыта территорий, его адресности;

- *наличия инновационного потенциала и «точек роста»*, характеризующихся проявлением инициативы у участников образовательного процесса, стремлением к самосовершенствованию, самореализации, повышению эффективности образовательного процесса; ориентации системы на цели саморазвития, развитие личности субъектов образовательного процесса и др.

Данные характеристики являются наиболее значимыми для осуществления процесса саморазвития инновационной школы, а их предварительный анализ позволяет сделать важное заключение: развитие современной системы непрерывного образования в региональной территории зависит от роста активности коллектива инновационной образовательной организации, андрагогической квалификации преподавателей в психологическом, педагогическом, методическом плане, а также активности всех участников, обеспечивающих развитие региональной образовательной среды – руководства муниципалитета, руководителей образовательных учреждений, представителей бизнеса, социальных партнеров.

Основным при проектировании развития системы является синергетический подход как универсальный методологический принцип, опирающийся на идеи открытости, структурной гетерогенности, нелинейности.

Таким образом, преобразования в педагогической сфере настоятельно требуют научно обоснованных концептуальных и методологических представлений о потенциале и ресурсах развития инновационной школы, которые привели бы к появлению инновационных преобразований данной системы, инициированных практическими работниками образования. Это обусловлено тем, что в территориальных педагогических сообществах образовался значительный потенциал творческой активности педагогов, который дает новое видение характера проектирования инновационной деятельности в сфере образования. Это принципиально другой взгляд на систему образования, на сам процесс образования.

2.7 Региональный педагогический клуб как форма непрерывного повышения мастерства педагогов СПО¹⁰

В параграфе анализируются изменения, происходящие в современной системе профессионального образования и вызывающие проблемы, с которыми сталкиваются методические службы образовательных организаций среднего профессионального образования.

Многочисленные вопросы связаны с организацией профессионального обучения в новых условиях, с оформлением учебно-методической документации, разработкой рабочих программ, в том числе, рабочих программ по воспитательной работе, организацией практической подготовки на производстве и др. Форма повышения квалификации «Педагогический клуб» позволяет организовать непрерывный процесс сопровождения педагогов, оперативно разрешить актуальные проблемы, провести точечные консультации по разработке программ профессионального обучения. Наиболее востребована поддержка специалистов в нормативно-правовой области, модернизации теоретического материала с целью соблюдения требований профессиональных стандартов в рабочих программах.

В условиях современных тенденций развития системы образования в Российской Федерации наряду с когнитивной и личностно-ориентированной парадигмами развивается функционалистская парадигма, согласно которой социальный заказ на образование формирует общество [24]. Суть данного подхода заключается в том, что образование рассматривается как социокультурная технология и, соответственно, должно готовить кадры, необходимые обществу. Личность, принимая на себя некоторые функции общества, должна обладать востребованными в социуме компетенциями, которые связаны с рядом сформированных умений, таких, например, как умение приобретать знания, умение творчески использовать эти знания, умение создавать новые знания.

Сегодня профессиональное образование в Российской Федерации имеет функциональную направленность, то есть выполняет основную задачу – подготовку личности к профессиональному, высококвалифицированному труду [177]. Однако рыночная и цифровая экономика вносят свои коррективы, поэтому необходимо рассматривать феномен профессиональной деятельности как более широкое, комплексное понятие.

¹⁰ Баранова О.И. Педагогический клуб как инновационная форма межкурсового повышения квалификации педагогов среднего профессионального образования // Журнал правовых и экономических исследований. 2024. № 1. С. 317–325.

Проводимая модернизация системы профессионального образования направлена на повышение конкурентоспособности выпускаемых специалистов, развитие человеческого капитала, который должен быть способным к обеспечению устойчивого роста экономики и благосостояния граждан. В этих условиях главной целью образовательного процесса в средних профессиональных образовательных учреждениях является воспитание компетентного выпускника. Общество хочет видеть в нём личность, у которой сформированы профессиональные компетенции, активная жизненная позиция, коммуникативные навыки, умение работать в команде и брать на себя ответственность за решение проблем, управлять работой команды, осознание своего персонального места в обществе, готовность к самообразованию и самореализации. Согласно концепции «Иерархия потребностей» А.Х. Маслоу, именно самореализация является наивысшей потребностью личности. Для полного удовлетворения от действительности каждый индивид должен уметь эффективно использовать свои задатки, которые заложены природой [166].

На выбор жизненной стратегии обучающегося могут оказать влияние несколько факторов. Наиболее значимыми из них являются объективные общественные условия, предложенные социумом, личностные характеристики педагога и его профессиональная компетентность. Образовательное учреждение должно обеспечить выпускнику набор ключевых компетенций в различных сферах деятельности: информационной, интеллектуальной, правовой, профессиональной. Высокий уровень получаемых профессиональных компетенций обучающимся должны обеспечить преподаватели-наставники со сформированными компетенциями, необходимыми для трансляции знаний обучающимся, передачу накопленного опыта; ориентирующиеся в современных технологиях и мотивированные на осуществление образовательной деятельности в условиях технологического прорыва. Поэтому личность педагога является важным и действенным инструментом целенаправленного воздействия на развитие профессиональных компетенций обучающихся. В педагогике известны исследования, которые посвящены теме воздействия профессиональной деятельности педагога, наставника на различные аспекты личностного и профессионального развития студентов. В работах Б.Г. Ананьева, А.А. Баранова, Ю.Б. Гатанова, Л.Н. Митиной и многих других педагогов рассматривались и исследовались проблемы, формы влияния личности педагога на учебную деятельность обучающихся [18; 28; 155].

Профессионализм (П) как качество, присущее педагогу, можно представить в виде пирамиды (рис. 5), рассматривая через призму «пе-

дагогического мастерства» и представляя его как идеал «педагогической деятельности» [117]. Профессионализм понимается как эталон, содержащий оценку эффективности педагогического труда.

Структура профессионализма постоянно претерпевает изменения, протекающие во времени. В процессе фазы экстенсивного развития происходит накопление знаний. В этот период времени формируются новые умения и навыки. Кроме того, именно в этот временной интервал такие характеристики, как результативность, мотивация, уверенность являются наиболее неустойчивыми.

В период фазы интенсивного развития активно происходит фильтрация ранее приобретённых навыков и знаний. В этот период одновременно отбрасываются ненужные элементы для дальнейшей деятельности и укрепляются связи между структурными элементами. Именно этот этап характеризуется индивидуализацией труда и стабилизацией профессиональной деятельности.



Рис. 5. Этапы достижения профессионального мастерства

Источник: [117].

Благоприятным контекстом для успешной профессиональной самореализации педагога является психологический климат и общая культура образовательного учреждения. Социально-психологический климат педагогического процесса включает не только эмоциональные отношения, но и безопасность, обучение и взаимодействие (сотрудничество) и, шире, образовательную среду.

Залогом успешной профессиональной реализации педагога является профессиональное непрерывное образование на протяжении всей жизни, которое помогает развивать необходимые качества педагога для достижения им профессионального мастерства.

Эффективным инструментом подготовки педагога СПО к успешной профессиональной реализации в условиях региона является Педа-

гогический клуб [30]. Это инновационная форма непрерывного профессионального образования, создаваемая с целью ликвидации дефицитов профессиональной деятельности у педагогов региональной системы образования. Организационно-методическое сопровождение в рамках Педагогического клуба в условиях диверсификации профессионального образования направлено на формирование современного поколения профессиональных кадров для реализации идей по суверенизации образования и достижения целей технологического прорыва страны.

Участвуя в работе Педагогического клуба, преподаватели и мастера производственного обучения профессиональной образовательной организации получают возможность непрерывно повышать уровень своей компетентности в условиях постоянного чередования мероприятий. При этом, мероприятия проводятся рассредоточено по времени, являются посильными, ненавязчивыми, но всегда имеют определённую цель и задачи.

Модульная форма повышения квалификации была предложена участникам Педагогического клуба на установочном семинаре. В рамках модуля интегрируются различные формы организации мероприятий в клубе. В программу включены теоретическая подготовка, в том числе изучение нормативно-правовых основ организации образовательной деятельности; практические (очные) занятия, семинары и т.д. Участники клуба знакомятся с инновационными технологиями, тенденциями развития современного профессионального образования, со стратегиями развития образования в регионе, стране.

Одно из направлений деятельности клуба – профессиональное обучение в системе профессионального образования. Данная тема вызывает особенно много вопросов у специалистов, что обусловлено некоторыми противоречиями, возникшими в рамках действующего законодательства при реализации профессионального обучения в рамках образовательных программ среднего профессионального образования.

Например, в 2016 г. был опубликован Федеральный закон РФ № 238 «О независимой оценке квалификации», который вступил в силу 3 июля 2016 г., позже, 9 апреля 2018 г. издан приказ Министерства труда и социальной защиты РФ № 215 «О внесении изменений в некоторые выпуски единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих», вступивший в силу 5 июля 2019 г. Министерство образования и науки внесло коррективы в перечень профессий рабочих и служащих, осваиваемых в среднем профессиональном образовании, и отменило разряды сварщиков. Если ранее образовательные организации и учебные центры после окончания программы курсов подготовки,

переподготовки или повышения квалификации проводили квалификационный экзамен и присваивали слушателям квалификацию и разряд, то после вступления в силу приказа № 215 они утратили эту возможность, присваивается только квалификация. Начиная с 5 июля 2019 г. повысить квалификацию или её подтвердить можно лишь через независимую оценку квалификации [2].

Независимая оценка квалификации (НОК) – это профессиональный экзамен, проводимый в соответствии с требованиями действующих профессиональных стандартов. «Профессиональный экзамен проводится центром оценки квалификаций для подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации» [2].

Таким образом, для некоторых профессий меняется система профессионального обучения как в пределах программ подготовки специалистов среднего звена и программ подготовки квалифицированных рабочих и служащих, так и в рамках курсовой подготовки. В связи с этим подчеркнем необходимость и возможность модернизации институциональных форм непрерывного образования в регионе, предусматривающих на основе научно-методического сопровождения поэтапное развитие педагога, создание условия для актуализации и реализации его личностного и профессионального потенциала. Данному вопросу уделяется значительное внимание в трудах ученых А.Е. Марона и Л.В. Резинкиной, рассматривающих процесс развития педагогов в разных аспектах – институциональном (становление муниципального ресурсного центра на базе инновационной образовательной организации), организационном (создание научно-образовательных кластеров, учитывающих характер образовательно-развивающих потребностей субъектов последипломного образования), профессионально-личностном (интеграция личностных и профессиональных компетенций, опора на опыт, самообразование, саморазвитие и саморефлексия педагога) и др. [142; 145; 204].

Сложившаяся ситуация с непрерывным образованием педагогических кадров обсуждалась в региональном профессиональном сообществе с точки зрения модернизации подходов к организации поддержки профессиональных образовательных организаций в подготовке новых программ профессионального обучения. Это обусловлено актуализацией федеральных государственных образовательных стандартов третьего и четвертого поколений, вступлением в силу стандартов пятого поколения и связано с тем, что в образовательных стандартах среднего профессионального образования указывается, что профессиональные

компетенции выпускника, заложенные в образовательную программу, должны соответствовать видам деятельности студентов, и формироваться на основе профессиональных стандартов.

Для оказания помощи педагогам в сложившейся ситуации в Педагогическом клубе был разработан и реализован учебный Модуль «Разработка программы профессионального обучения, в том числе с учётом требований независимой оценки квалификации». Актуальность данной темы подтверждается расширением за последние пять лет перечня профессий рабочих и должностей служащих, для которых процедура итоговой аттестации проводится с учётом этих требований. Обновлен список профессий и специальностей, для которых итоговая аттестация проводится в форме демонстрационного экзамена с учетом НОК.

Важным направлением деятельности Педагогического клуба по разработке рабочей документации является проектно-исследовательское. Педагоги получают возможность усовершенствовать или получить новые навыки: работа с документами и нормативно-правовой литературой, организация и анализ исследования, разработка учебных проектов, научно-исследовательская работа и др.

Эффективными технологиями подготовки педагогов являются технология проблемного обучения и мозгового штурма; «Мировое кафе» как коллективный метод поиска решения, строящийся на творческой активности и другие интерактивные формы. Интеллектуальные технологии применяются для оперативного и эффективного решения проблем при разработке разделов программы, методических указаний, фондов оценочных средств, формулировки планируемых результатов; разработки методических пособий. Использование современных технологий активизирует профессиональную деятельность педагогов, провоцируя педагогов выходить из зоны комфорта, «примерять» на себя различные роли: руководителя, генератора идей, исследователя, проектировщика [229].

В клубе проводится серьёзная работа по формированию у слушателей компетенции разработки программ профессионального обучения для реализации программ подготовки рабочих и служащих, программ подготовки специалистов среднего звена, программ курсов подготовки, переподготовки, повышения квалификации с учётом запросов работодателей, требований профессиональных и федеральных государственных образовательных стандартов. Разработанная программа (документ) затем проходит проверку, оформление, соответствующее установленному в образовательной организации шаблону, и становится проектом для обсуждения на методических объединениях педагогов.

Такие занятия в педагогическом клубе позволяют сбросить напряжение, развивать и активизировать креативное мышление педагогов,

развить проблемное мышление. Комфортная обстановка позволяет минимизировать такие проблемы, как «кто-то из педагогов устал, выгорел, кто-то не знает как развиваться, каким путём идти, кто-то не владеет навыками самообразования».

Педагогический клуб помогает педагогам не стоять на месте в своём развитии, что подтверждает опрос его участников. Коммуникации в ходе занятий улучшают психологический климат в рабочих группах (84%), нормализуют взаимоотношения со студентами (75%), оптимизируют процесс подготовки документации педагога (74%), и тем самым достигается главная цель «клубной работы» – формирование компетентного, профессионального, имеющего мотивацию к осуществлению образовательной деятельности в условиях диверсификации образования педагога.

Данная форма повышения квалификации в межкурсовой период отвечает всем принципам непрерывного образования, а также обладает свойствами комфортного и эффективного формата, при котором соблюдается баланс между важной информацией и смыслами для каждого слушателя. В работе можно использовать запоминающиеся ивенты, для комфортности коммуникации и удовлетворения базовых потребностей целевой аудитории.

Таким образом, можно охарактеризовать инновационную площадку «Педагогический клуб» как эффективную и современную форму организации и методической поддержки профессиональной деятельности педагога среднего профессионального образования в региональном образовательном пространстве. Данный вид оперативной и непрерывной формы сопровождения педагогического сообщества создает условия для получения необходимого уровня профессионального образования и формирования у преподавателей, мастеров производственного обучения и методистов, способствует высокому уровню сформированности востребованных компетенций, актуализирует региональный кадровый потенциал под влиянием экономических, социальных, культурных, политических процессов, протекающих в современном обществе.

ГЛАВА 3

МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОЦЕССОВ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В главе представлены различные подходы к моделированию систем непрерывного профессионального образования в регионах, показана специфика регионального пространства и факторы, влияющие на развитие данных процессов в конкретных территориях.

3.1 Инновационная модель развития регионального научно-технического и инженерного образования¹¹

В параграфе представлен проект инновационной модели развития регионального научно-технического и инженерного образования как устойчивой системы, которая будет способствовать развитию научно-технического потенциала региона. В качестве научного базиса построения данной модели предложены принципы научности, развития педагогического кадрового потенциала, соответствия инфраструктуры реализации модели современным требованиям научно-технического прогресса, опоры на опыт успешных международных и отечественных практик, включенности в конкурсное и грантовое движение на разных уровнях. Эти положения просматриваются в проектируемой системе модели развития регионального научно-технического и инженерного образования как взаимодействующие компоненты, дополняющие и расширяющие ресурсы каждого из них. В связи с этим описывается возможность модернизации институциональных форм непрерывного профессионального образования в регионе, предусматривающих поэтапное формирование и развитие специалиста, который соответствовал бы запросам рынка труда и был бы востребован работодателем.

При формировании рыночных отношений в нашей стране в плане обеспечения потребностей экономики специалистами возникли разрывы и дисбалансы. Сегодня ситуация на рынке труда отражает нехватку рабочих кадров, переизбыток экономистов и юристов, резкое сокращение численности аспирантов и, как следствие, снижение инженерного и научно-педагогического потенциала. Однако в условиях

¹¹ Туфанов А.О., Резинкина Л.В., Моштаков А.А. Инновационная модель развития регионального научно-технического и инженерного образования // Непрерывное образование: XXI век. 2023. Вып. 4 (44). DOI 10.15393/j5.art.2023.8844.

быстро меняющегося мира именно развитие научно-технической и инженерной сферы стало одним из ключевых факторов успеха в развитии любой страны и каждого региона, что потребовало новых подходов и инновационных стратегий к формированию системы профессионального образования технической направленности.

Современная система профессионального образования должна отражать принципиально новые тенденции социально-экономического развития: переход к информационному обществу, активное продвижение в экономике пятого и шестого технологических укладов, расширение межкультурного взаимодействия, сокращение сферы малоквалифицированного труда, потребность в повышении квалификации и переподготовке, профессиональной мобильности человека труда. Целевые ориентиры профессионального образования направлены на совершенствование его содержания и структуры в целях сбалансированного (и опережающего) обеспечения потребности экономики и социальной сферы в квалифицированных кадрах [183]. Особо отметим, что для инженерного сообщества чрезвычайно актуальной стала тема ранней, начиная с дошкольного возраста, профориентации молодого поколения и последующего непрерывного технического образования [41]. Это обусловлено значительным техническим и технологическим прорывом в науке и производстве, требующим развития специфических качеств личности.

Это необходимый шаг в развитии образования, при котором техническая подготовка должна стать катализатором подготовки высококвалифицированных специалистов, готовых в условиях динамичной техносферы самостоятельно планировать и осуществлять научно-исследовательскую, производственно-технологическую и проектно-конструкторскую деятельность в соответствии с требованиями современного мира [101]. Поэтому развитие системы регионального образования технической направленности в этом направлении должно стать основой для отработки образовательных моделей и технологий будущего, что позволит создать условия для развития творческих способностей студентов, применения новых технологий в обучении, увеличения качества подготовки кадров и повышения конкурентоспособности выпускников.

Исследование процесса проектирования и научного обоснования региональной институциональной модели непрерывного профессионального образования технической направленности опирается на фундаментальные работы по становлению и прогнозированию развития федеральных и региональных образовательных систем с опорой на основные закономерности их функционирования и развития: целост-

ность, историчность, самоорганизация и др. (В.Н. Виноградов, Л.В. Резинкина, Г.С. Соломонова, О.М. Чоросова и др.); на теоретические исследования развития профессионального образования в интересах устойчивого развития с учетом наличия всех необходимых и опережающих для этого компонентов региональной образовательной системы (С.М. Анпилов, О.В. Будзинская, В.Н. Голубовский, М.Ф. Замятина, А.Е. Марон, О.С. Попова, Н.Ф. Шагиева и др.); на закономерности институциональных основ непрерывного образования (А.А. Вербицкий, А.И. Жилина, А.В. Киселева, Л.В. Резинкина и др.); на изучение возможностей и потенциала образовательно-производственных кластеров как эффективных форм социального партнерства в организации непрерывного образования (И.В. Карпов, А.А. Моштаков, К.Н. Шаймухаметова и др.).

В ходе исследования было установлено, что региональное научно-техническое и инженерное образование имеет свои особенности в развитии, выявлены проблемы, препятствующие его развитию. Одной из главных проблем является недостаточное финансирование, что может привести к ограничению доступа студентов к современным технологиям и оборудованию. Существенным препятствием выступает квалификация профессорско-преподавательского состава, не всегда способного обеспечить соответствующий уровень знаний студентов. Данная проблема особенно актуальна для регионов, удаленных от мегаполисов, являющихся центром научно-технического прогресса. Возникает потребность в организации системной и качественной работы по повышению квалификации и стажировке педагогических кадров.

Важным моментом в развитии регионального научно-технического и инженерного образования является создание условий для работы с молодежью, которая будет активно участвовать в научных исследованиях и разработках, проходить практику на предприятиях региона, участвовать в конкурсах и грантах, мотивирующих интерес к научной деятельности технической направленности. Для этого необходимо сотрудничество с предприятиями, которые заинтересованы в молодых кадрах и будут делать конкретные заказы на научные студенческие разработки для своих реальных нужд.

Однако главным препятствием для качественного рывка в развитии современного регионального научно-технического и инженерного образования является отсутствие системы непрерывного образования в этой области. Огромное количество информации, как фундаментальной, так и постоянно меняющейся и обновляющейся, новые достижения в науке, технические и технологические открытия – все это свидетельствует о том, что работа по подготовке успешного специалиста технической направленности должна начинаться еще в дошкольном

возрасте, затем продолжаться в школе через систему дополнительных занятий и профориентационную деятельность и развиваться в профессиональных образовательных организациях. Обозначенный институциональный аспект предполагает создание устойчивой системы, которая будет способствовать развитию научно-технического потенциала региона.

В основе построения инновационной модели развития регионального научно-технического и инженерного образования как устойчивой системы предполагается рассмотрение, в первую очередь, институционального аспекта непрерывности подготовки высококвалифицированного специалиста от дошкольного возраста и школьной профориентации до высшего образования по специально разработанным («сквозным») маршрутам. По мнению ряда ученых (А.Е. Марон, Л.В. Резинкина и др.) институциональный смысл непрерывного образования предполагает построение образовательной инфраструктуры, исключая тупиковые формы образования и обеспечивающей специалисту возможность реализовывать свои образовательные потребности в любое время [193; 198; 204]. В связи с этим подчеркивается возможность модернизации институциональных форм непрерывного образования в регионе (Центры профессионального мастерства, ресурсные центры на базе инновационных образовательных учреждений, методические службы, самообразование, неформальное и информальное образование и др.), предусматривающих поэтапное развитие педагога, его личностный и профессиональный рост, возможности реализации творческого потенциала. В качестве стратегической задачи в этом направлении определено исследование инновационного опыта деятельности институтов повышения квалификации, в том числе организующих курсовое и межкурсовое обучение педагогических кадров, реализацию различных форм сопровождения непрерывного образования как предпосылки внедрения модульного подхода при построении системы непрерывного образования педагогов [146].

Современные требования к развитию системы профессионального образования в парадигме устойчивого развития предполагают разработку подходов для ее модернизации применительно к профессиональным, экономическим и социальным интересам различных слоев общества, отраслей и регионов [82].

В связи с этим возникла необходимость разработки институциональной модели непрерывного профессионального образования технической направленности в регионе, предусматривающей поэтапное формирование и развитие специалиста, который соответствовал бы запросам рынка труда, востребован работодателем и готов к ответственной

деятельности в интересах устойчивого развития. Стратегической задачей в этом направлении определено исследование инновационного опыта в сфере научно-технического и инженерного образования с целью проектирования и экспериментальной апробации инновационной площадки для отработки модели и технологий будущего, перспективных для развития экономики и привлекательных для инвестиций.

Это позволило определить научно-педагогическую проблему, заключающуюся в необходимости проектирования и научного обоснования модели развития регионального научно-технического и инженерного образования как составной институциональной части непрерывного профессионального образования технической направленности в интересах устойчивого развития.

Охарактеризуем особенности и ведущие компоненты построения модели:

1. Создание инновационной экосистемы, включающей в себя научные центры, производственные предприятия и образовательные учреждения, т.е. сетевое партнерство между профессиональными образовательными организациями, научными институтами, предприятиями и региональными органами управления в интересах устойчивого развития. Такое взаимодействие позволит своевременно выявлять потребности и учитывать региональные особенности при создании «сквозных» образовательных программ, соответствующих потребностям территориального рынка труда, и подготовке востребованных высококвалифицированных специалистов на предприятиях области. В данном случае для будущих специалистов будут предоставлены конкретные места для стажировки и практики, что способствует приобретению ими опыта работы и получению практических навыков в реальных проектах. Кроме того, работодатели могут выступать в качестве заказчиков и спонсоров для научных исследований и проектов, которые проводятся в вузах. Это обеспечивает доступ студентов и преподавателей к современным технологиям и оборудованию, а также повышает рейтинг вуза на рынке труда. Такое сотрудничество является важным фактором в развитии регионального научно-технического и инженерного образования и дает возможность выпускникам получить качественное образование и успешно начать свою карьеру.

Активное взаимодействие с научными организациями и предприятиями нацелено на разработку и реализацию совместных проектов, проведение научных конференций и семинаров по актуальным научно-техническим проблемам с использованием опыта реальных практик и стажировок. Это помогает выпускникам получать более глубокие знания и опыт работы, лучше адаптироваться к требованиям рынка труда и повышает их шансы на успешную карьеру.

Наиболее ярким примером инновационной экосистемы является реализация федерального проекта «Профессионалитет». В законодательном блоке модели образовательно-производственного кластера субъектом выступает Министерство Просвещения России, которое предоставляет грантовую поддержку и является федеральным оператором проекта. Опорный работодатель, участвующий в управлении кластером, в обновлении образовательных программ, предоставляет стажировочные площадки для проведения практического обучения. Возможный инвестор системы образования составляет еще один блок образовательно-производственного кластера. Совокупность образовательных организаций (колледжи, входящие в кластер) также является структурным компонентом модели.

2. Развитие инфраструктуры для научной и инженерной деятельности.

Развитие инфраструктуры помогает задействовать больше квалифицированных специалистов и ученых, а также позволяет привлекать инвестиции в регион. Для успешного развития научно-технического и инженерного образования необходимо создание современной инфраструктуры, включающей в себя лаборатории, научные центры, технопарки, инновационные центры и другие объекты, которые обеспечивают условия для проведения научных исследований и разработок. Например, создание центров технологического развития позволит студентам получать практические навыки работы с новыми технологиями и оборудованием, а также проводить исследования в различных областях науки и техники. Еще одним ключевым инструментом в формировании инновационной модели развития регионального научно-технического и инженерного образования являются научно-технические парки (НТП). Одна из главных задач НТП – поддержка и стимулирование научных и технологических разработок, а также коммерциализация результатов этой деятельности. В рамках НТП функционируют инновационные центры, которые привлекают к себе высококвалифицированных специалистов и студентов, создавая условия для проведения исследовательской работы и осуществления проектов в области науки, технологий и бизнеса. Важным аспектом работы НТП является организация конкурсов научно-технических проектов среди молодых ученых, студентов и представителей бизнес-сообщества. Такие мероприятия позволяют выявить новаторские решения в области техники, электротехники, информационных технологий и других отраслей.

Создание НТП способствует развитию инженерного образования в регионе, формированию кластеров компаний и укреплению связей между бизнесом и наукой. Это позволяет создавать новые рабочие места, повышать престижность инженерных профессий и улучшать экономический климат в регионе.

3. Кластер обучения педагогических кадров.

Одним из ключевых аспектов инновационной модели развития регионального научно-технического и инженерного образования является использование новейших технологий в обучении техническим наукам. Инновационные методы и подходы позволяют не только улучшить качество образования, но и повысить мотивацию студентов к изучению технических дисциплин. Повышение квалификации учителей, преподавателей и научных руководителей, а также обучение студентов-аспирантов и молодых ученых методам преподавания и организации научно-исследовательской деятельности позволяют повысить качество образования и обеспечить его соответствие современным требованиям.

Данные меры должны быть ориентированы на современные методы обучения и использование новых технологий в образовательном процессе. Кроме того, педагогическим кадрам важно учиться работать в международной среде, чтобы привнести новые знания и опыт в свою деятельность.

Повышение квалификации работников системы СПО названо одной из приоритетных задач Стратегии развития среднего профобразования до 2030 г. В соответствии со Стратегией, ключевым направлением повышения квалификации станет формирование нового набора компетенций педагогов. Для тех, кто приходит на работу в колледжи с производства, акцент будет направлен на педагогические компетенции. Для тех, кто имеет педагогическое образование, но не имеет опыта работы на производстве, акцент будет сделан на обучении профессиональным компетенциям.

4. Обновление содержания образовательного процесса, создание «сквозных» и «коротких» программ на основе использования современных интенсивных и информационных технологий в обучении, актуализации программ дисциплин, которые позволят студентам получать более глубокие знания в своей области и улучшать свои навыки. Данный компонент предполагает создание новых методов обучения, использование современных технологий и инструментария, а также активное взаимодействие с бизнес-сектором и государственными структурами с целью приближения подготовки специалистов непосредственно к рабочему месту.

Примером может являться активное использование онлайн-курсов, вебинаров и других электронных форматов обучения. Это помогает сократить время на передвижение до учебных заведений, расширить доступ к материалам для самостоятельного изучения и оптимизировать процесс обучения в целом. Еще один инновационный подход – использование интерактивных методик обучения. Такие методы позволяют

студентам более глубоко погрузиться в материал, принять активное участие в процессе обучения и получать быструю обратную связь от преподавателя. Например, это может быть работа с 3D-моделями или создание собственных проектов.

5. Проведение конференций, семинаров и других мероприятий.

Организация данных мероприятий позволяет ученым и студентам обмениваться опытом, представлять свои научные работы и получать обратную связь от других участников. Кроме того, в результате их проведения налаживается взаимодействие между учеными и представителями бизнеса, что способствует созданию новых проектов и разработок. В ходе таких мероприятий у участников активно формируется критическое мышление, что является одной из основных задач образования в интересах устойчивого развития.

6. Создание программ поддержки молодых ученых и студентов, поддержка научно-технических стартапов.

Данные программы включают в себя стипендии, гранты, конкурсы научных работ и другие формы содействия. Они помогают молодым ученым и студентам получить доступ к необходимым ресурсам для своих научных исследований и разработок, а также мотивируют их продолжать работу в этой области. Стартапы могут быть связаны с различными областями, включая информационные технологии, медицину, энергетику и другие. Поддержка таких проектов может включать в себя предоставление финансовых и других ресурсов, организацию мероприятий для презентации проектов, а также консультации по бизнес-планированию и маркетингу.

Участие в мероприятиях данного вида интенсивно формирует активную гражданскую позицию студентов, способствует обучению их устойчивому потреблению и формирует качества ответственного предпринимателя.

7. Создание инновационных кластеров.

В данные кластеры входят ученые, специалисты и представители бизнеса, которые работают над созданием новых продуктов и технологий. Такие объединения могут быть созданы на базе университетов или других научно-исследовательских центров.

8. Развитие международного сотрудничества.

Такого рода взаимодействие позволяет ученым и студентам обмениваться опытом и знаниями с коллегами из других стран, а также получать доступ к новым технологиям и методам исследования. Кроме того, сотрудничество нескольких государств может привести к созданию новых проектов и разработок, которые будут иметь мировое значение.

9. Участие в международных проектах и программах.

Этот фактор позволяет студентам, ученым и преподавателям работать в международной среде, обмениваться опытом и знаниями в области новейших технологий и методов работы, что, в свою очередь, способствует развитию научно-технического и инженерного образования. Примером международного проекта в области научно-технического и инженерного образования является программа Чемпионата «Профессионалы». Чемпионатное движение представляет собой соревновательные мероприятия, направленные на демонстрацию компетенций конкурсантами и работу по формированию прототипов «продуктов» в определенной экономической области.

Институциональным инструментом реализации разработанной модели может выступать специализированный научно-методический центр. Образование центра позволит создать условия для построения системы непрерывного профессионального образования технической направленности на основе апробации и дальнего широкого внедрения описанной модели. Это существенно увеличит количество заинтересованных лиц, вовлеченных в научно-техническое и инженерное творчество на ранних этапах обучения (в дошкольных и школьных учреждениях), в решение реальных производственных задач, проектную и продуктивную деятельность, раннюю профориентацию в высокотехнологичных отраслях (среднее профессиональное, высшее и дополнительное образование), способствуя достижению одного из основных показателей, соответствующих приоритетным направлениям технологического развития Российской Федерации». С нарастающим итогом данный показатель должен к 2024 г. достичь 76600 заинтересованных лиц.

Рассмотрим в качестве примера систему профессионального образования Ленинградской области, в которую сегодня входят 22 образовательных организации среднего профессионального образования (СПО) и две образовательные организации высшего образования. В организациях среднего профессионального образования занимаются около 173,5 тыс. обучающихся, которые осваивают программы технической направленности. В 2023 г. доля заинтересованных лиц, охваченных программами технической направленности, составила 76% (2021 г. – 52%; в 2022 г. – 65%).

Поэтапное построение системы непрерывного образования технической направленности на территории Ленинградской области включает создание нового образовательного института – «Учебно-практического центра инженерных технологий (УПЦИТ)» (далее – центр). Содержательным наполнением деятельности центра являются дополнительные программы инженерно-технической направленности, инфраструктура включает инновационное оборудование и программное

обеспечение как на площадке самого учреждения, так и на площадках предприятий-партнеров.

В качестве основной цели и задач деятельности центра выделим:

- развитие научно-технического потенциала Ленинградской области на основе подготовки и переподготовки инженерно-технических кадров, проживающих на территории региона;
- создание целостного образовательного пространства научно-технической направленности при сетевом взаимодействии образовательных и научных организаций;
- повышение профессионального уровня педагогов СПО и ВО образования технической направленности;
- разработка содержания сквозных программ СПО и ВО образования в сфере технического творчества;
- формирование специфических качеств личности, необходимых современному специалисту технической направленности, с раннего возраста;
- выявление талантливых детей и подростков в области технического творчества.

Таким образом, построение целостной развивающейся модели развития регионального научно-технического и инженерного образования как составной части системы непрерывного профессионального образования технической направленности способствует созданию устойчивой системы, которая нацелена на развитие региональной экономики и повышение качества жизни населения. Перспективы реализации данной модели также связаны с возможностью привлечения крупных корпораций для инвестирования в различные проекты. Это может способствовать развитию малого и среднего бизнеса, а также привлечению новых технологий и инноваций в регион.

3.2 Проектирование регионального центра поддержки и сопровождения непрерывного образования взрослых¹²

В параграфе предложена новая институциональная форма поддержки непрерывного образования взрослых, в том числе, профессионального, в условиях региона с использованием собственного образовательного потенциала территории. Описаны стратегии построения региональной системы непрерывного образования взрослых.

Историко-педагогический анализ отечественной системы повышения квалификации педагогических работников показал, что ее базисом

¹² Марон А.Е., Резинкина Л.В. Развитие региональной педагогической системы непрерывного образования взрослых: монография. СПб: ЛОИРО, 2015. 232 с.

являются институты повышения квалификации, однако в последнее время проявилась тенденция создания ресурсных центров, призванных обеспечить адресную методическую помощь взрослому населению территории региона, создать условия для получения непрерывного качественного доступного образования без отрыва от работы.

В качестве эффективного организационно-педагогического инструмента решения данной задачи на региональном уровне может быть предложена модель центра непрерывного образования взрослых как формы становления специалиста и формирования кадрового ресурса территории. В предлагаемой модели центра предусмотрены разработка и реализация инновационных технологий практикоориентированного обучения взрослых, учитывающих муниципальные особенности территории и личностные потребности специалиста.

В основе проектирования модели регионального центра непрерывного образования взрослых лежат противоречия, обусловленные модернизацией и цифровизацией системы образования:

- между потребностью региональной территории в личностном и профессиональном росте специалистов и неразработанностью региональных структур (институтов) по обеспечению решения данной задачи;

- между имеющимся значительным инновационным опытом региональных образовательных учреждений и недостаточным его учетом при внедрении инновационной модели «от обучающейся организации к обучающемуся муниципалитету» [193; 198]. Для научного обоснования теоретико-методологического базиса разрешения данных противоречий использован отечественный и зарубежный опыт непрерывного образования взрослых. При этом были выявленные следующие социокультурные и образовательно-развивающие тенденции:

- меняется как сама жизнь, так и традиционные модели образования, основными требованиями к которым становится их способность заложить основу для грядущих перемен у обучаемого и для самой себя (самообновление и саморазвитие самой модели образования);

- непрерывное образование становится ведущим принципом как для функционирования самой образовательной системы, так и для развития взрослого человека в ней. Это дает равные возможности всему населению территории для своевременной адаптации к актуальным требованиям рыночного общества и активному участию в формировании собственного будущего;

- реализация потенциала цифровых технологий заявляется как одна из ведущих форм непрерывного образования человека в условиях открытого образовательного пространства;

– муниципальная система образования продуцирует новые востребованные формы обучения взрослых, способствующие успешному сочетанию обучения с другими видами деятельности, в том числе и профессиональными, за счет проектирования гибких и вариативных индивидуальных образовательных траекторий, а также включения в сетевые образовательные сообщества на всех уровнях;

– внутрифирменное обучение на рабочем месте обеспечивает повышение квалификации без отрыва от производственного процесса, выстраивая траекторию от индивидуального обучения к обучению в коллективе;

– широкое применение цифровых технологий в ежедневной деятельности специалиста включает круглосуточный доступ к образовательным ресурсам, простоту использования информационных и цифровых технологий, уменьшение бумажных носителей информации, интерактивность электронных образовательных ресурсов;

– маркетинговые исследования образовательных запросов и потребностей населения региональных территорий направлены на улучшение системы непрерывного образования взрослых, например, сокращение сроков обучения, приближение обучения к месту работы, внедрение технологий оптимального развития личностных профессиональных качеств специалиста [155].

Данные тенденции подтверждает анализ реальных практик в области непрерывного образования взрослых в региональных территориях. В этом направлении выявлен значительный опыт, касающийся профессионального становления специалиста в системе непрерывного образования, интересные авторские инновационные проекты и концепции. Это касается исследований персонифицированного подхода к повышению квалификации (В.В. Афанасьев, И.В. Гришина, М.А. Джахбаров, С.М. Куницына, В.В. Лебедев Л.Н. Харченко и др.); развития и прогнозирования федеральной, региональной и регионально-национальной системы последипломного образования (О.Л. Березина, Н.В. Бордовская, В.Н. Виноградова, Т.Б. Волобуева, В.В. Кузнецов и др.); создания информационного научно-педагогического обеспечения профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров (Г.В. Абрамян, С.М. Маркова, Н.М. Полетаева, С.А. Цыплакова и др.); системного исследования феномена непрерывного образования применительно к людям третьего возраста (А.Н. Джурицкий, И.П. Потехина, Д.В. Чижов и др.).

Данные исследования имеют несомненную теоретическую и практическую значимость при решении задач непрерывного образования разных категорий взрослых, аргументируют необходимость целостного научного обоснования проектирования системы непрерывного

образования взрослых, которая бы учитывала особенности и потенциал конкретной региональной территории [145]. В нашей стране муниципальные районы имеют разные природные, человеческие и другие ресурсы, наличие градообразующих производств, научных институтов и др.

Существующая в настоящее время традиционная система непрерывного образования взрослых не учитывает специфики конкретной территории, вступая в противоречие как с новыми реалиями региональной экономики и социума, так и с потребностями взрослого населения в развитии личностных и профессиональных качеств. На смену монопрофессиональной организации образования взрослых необходимо приходит полипредметное и полипрофессиональное обучение с практикоориентированной составляющей.

Такая переориентация процесса непрерывного образования возможна лишь на основе андрагогических принципов: системноориентированности, опоры на жизненный и профессиональный опыт, получения нового знания через непосредственную тренинговую проработку, полезности для реальной жизни и профессиональной деятельности.

В современных условиях наиболее важной задачей непрерывного образования является содействие взрослому в осознании необходимости постоянного обновления уже накопленных знаний и сформированных компетенций, поддержки в организации самообразования и поиске новых способов своей профессиональной деятельности.

Однако существует ряд проблем построения эффективной региональной системы непрерывного образования взрослых, в частности касающихся педагогического сообщества. Например, удаленность от областных институтов повышения квалификации (ИПК) вызывает затруднения в гибком и адекватном реагировании региональных школ на динамичные изменения в отечественном образовании, увеличивает отставание научно-методических служб ИПК от насущных запросов школ и педагогов конкретных территорий. Преобладание унифицированных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, использование традиционных технологий их реализации не способствует эффективному решению задачи подготовки инновационных педагогов в муниципальном образовании. Аналогичная ситуация отсутствия структур обеспечения индивидуализации непрерывного профессионального образования взрослых с учетом региональной специфики наблюдается в разных областях образования взрослых [188; 193].

Решение указанных проблем, как показывают исследования применительно к условиям регионального образования, возможно при реализации следующих исходных концептуальных оснований проектирования системы непрерывного образования взрослых:

1. Развитие кадрового потенциала региона связывается непосредственно с решением проблемы полифункциональной ориентации системы непрерывного образования взрослых [193; 198].

В основе данного положения лежит понимание полифункциональности системы как особенности не только кадрового потенциала и многообразия субъектов (педагоги, руководители образовательных организаций, преподаватели СПО, сотрудники служб занятости населения, социальные педагоги, мигранты, люди третьего возраста и др.), но и реализации различных образовательных функций: развитие готовности к выполнению новых профессиональных обязанностей, переподготовка кадров на новые профессии, профессиональная подготовка резерва, сопровождение специалистов и развитие их карьеры, вторичная социализация.

2. Интеграция формального и неформального образования кадров осуществляется путем организации взаимодействия сложившейся системы повышения квалификации с реальной практикой взрослых и инновационных организаций [193; 198].

В настоящее время традиционная система повышения квалификации, реализующая унифицированные программы, дополняется неформальным и информальным образованием в профессиональной, социальной и личной сферах жизнедеятельности. Появившиеся в XXI в. ресурсные центры взяли на себя часть образовательных функций, расширив проблемное поле трансляции различных видов инновационной деятельности в области общего и профессионального образования, цифровизации и др. Однако их деятельность достаточно ограничена узкой направленностью профильной подготовки и переподготовки, что снижает эффективность построения непрерывной системы образования взрослых в региональной территории в экономическом и социально-культурном аспекте.

3. Проектирование системы непрерывного образования взрослых должно учитывать особенности и характеристики муниципалитетов, связанные с возможностями оказания содействия разным категориям взрослых в их личностно-профессиональном становлении [193; 198].

Недостаточность кадрового обеспечения региона в условиях динамично развивающихся отраслей производства диктует для работодателей необходимость поиска путей повышения квалификации на основе профессионального развития имеющегося кадрового резерва, построения перспектив карьерного роста, мотивации к собственному саморазвитию. Одним из требований муниципалитета является осуществление личностно-профессионального становления населения в условиях региональной образовательной среды без отрыва от работы. Поэтому характер образовательной среды региональной территории определяется

внешними (близость мегаполиса с разветвленной структурой институтов образования) и внутренними факторами (наличие единого центра развития инноваций, интеграция методических, управленческих и информационных служб района).

4. Муниципальная система образования должна быть приближенной к реальной практике кадров и образовательных организаций, обладать качествами быстрого реагирования на новые социально-экономические реалии, адекватного и гибкого решения актуальных проблем региональной территории по запросам работодателей [193; 198].

В качестве нового институционального механизма непрерывного образования взрослых выступает ресурсный центр поддержки и сопровождения непрерывного образования взрослых при наличии в его деятельности проектно-исследовательской, экспертно-аналитической и психолого-дидактической функций для разработки и реализации современных технологий и модульных программ по запросу населения муниципалитета и работодателей.

В качестве стратегий проектирования региональной системы непрерывного образования разных категорий взрослых в условиях ресурсного центра выступают андрагогическая и акмеологическая стратегии, стратегия роста профессиональной карьеры и развития форм социального партнерства, стратегия повышения качества семейного воспитания.

Безусловно, приоритетной стратегией является **андрагогическая** стратегия, которая, как показывает анализ кадрового потенциала, выражается в обучении специалистов образовательной, культурной, социальной и профессиональной сфер для внутрифирменного обучения взрослых. Например, преподаватели учебно-профессиональных центров, сотрудники сферы занятости населения, банковские работники постоянно контактируют с населением, обучая его тем или иным навыкам, не зная особенностей обучения взрослых. Андрагогическая подготовка таких сотрудников специально не осуществляется, что, несомненно, делает данную стратегию востребованной. Этому способствует и возросшая потребность инновационных педагогов региональных образовательных учреждений в самореализации, одним из направлений которой может быть новая функция педагога-андрагога, обеспеченная их педагогическим ростом в соответствии с изменяющимися требованиями общества и государства [193; 198].

Ведущей стратегией является также **деятельностно-аксиологическая** стратегия, которая предполагает практикоориентированный подход к образованию взрослых с опорой на деятельностную позицию специалиста, его стремление к саморазвитию и самореализации на основе построения профессиональной и жизненной перспектив, актуализацию профессионального и витагенного опыта как базиса для передачи

опыта, самосовершенствования и рефлексии. Аксиологический аспект стратегии заключается в наибольшей реализации ценностных ориентиров [193; 198].

Предложенная стратегия может быть эффективно реализована на базе региональной образовательной или профессиональной организации, например, вузов, колледжей, техникумов и инновационных школ. Это наиболее благоприятный вариант, так как подготовку преподавателя как андрагога можно рассматривать как дополнительное его образование для конкретной роли – обучения взрослых, которая сочетает в себе сразу несколько различных социально-образовательных ролей. При обучении взрослых специалист-андрагог выступает в роли педагога с учетом андрагогических особенностей обучаемых, при развитии духовно-нравственных ценностей – в роли воспитателя, при сопровождении, поддержке или консультировании – в роли консультанта или тьютора.

Сущностным наполнением понятия специалиста-андрагога является представление его как социального посредника в процессе непрерывного образования взрослых, обеспечивающего значимость и доступность новых знаний, увеличение и реализацию потенциала взрослого человека в условиях региональной территории.

Акмеологическая стратегия построения региональной системы непрерывного образования взрослых предусматривает поэтапную организацию повышения квалификации и сопровождения профессиональной подготовки специалиста – вхождение в профессию, формирование индивидуального стиля деятельности, самоактуализацию в профессии, этап профессиональной зрелости. Данная стратегия особо перспективна при проектировании индивидуальных траекторий непрерывного образования взрослых, так как учитывает их потребности в выборе индивидуальной траектории роста, развитии собственной карьеры и мастерства, выявлении профессиональных затруднений и поиске форм их преодоления. Как показывает анализ региональных практик, проблема самореализации и саморазвития специалистов-новаторов в условиях ограниченной территории и удаления от мегаполисов в настоящее время очень актуальна [193; 198].

Предыдущая стратегия напрямую связана с актуальной **стратегией роста профессиональной карьеры**, наиболее востребованной как молодыми специалистами, так и опытными мастерами своего дела. На реализацию стратегии направлен процесс сопровождения и поддержки взрослого населения, заключающийся в качественной трансляции реальных практик инноваций в области новых требований государства, общества, рынка (внедрение новых стандартов, освоение новых технологий, изменение региональных потребностей и др.) [193; 198].

Предлагаемый комплекс стратегий построения региональной системы непрерывного образования взрослых (андрагогическая, акмеологическая, карьерного роста, воспитательного воздействия, социального и профессионального партнерства) возможен при наличии или создании новой институциональной структуры на базе инновационной образовательной организации как модели внутрифирменного образования.

Нами определен комплекс педагогических механизмов и форм сопровождения и поддержки взрослого в условиях региональной территории, который включает:

1. Личностно-персонифицированные формы поддержки:

- поддержка взрослых в интегративном согласовании их жизненного и профессионального опыта в соотнесении с новыми идеями и рекомендациями;
- проектирование и реализация индивидуальных образовательных маршрутов;
- актуализация кадрового потенциала инновационной образовательной организации муниципалитета или региона на основе развития андрагогических компетенций у педагогов.

2. Институционально-организационные формы:

- поддержка инновационного учреждения (школа, колледж, лицей) как «обучающейся и обучающей» организации;
- сопровождение и развитие полифункциональной практикоориентированной организационной структуры непрерывного образования взрослых в муниципалитете или регионе.

3. Технологический инструментарий сопровождения и поддержки непрерывного образования взрослых:

- создание и использование программного обеспечения на основе разработки и реализации модульных программ обучения взрослых, ориентированных на саморазвитие взрослой личности;
- разработка комплекса андрагогических технологий обучения взрослых, реализующих принципы доступности и вариативности;
- организация сетевого взаимодействия на основе информационной поддержки самообразования и саморазвития взрослых.

В качестве интегративного критерия результативности использования системы педагогического сопровождения и поддержки непрерывного образования взрослых в муниципалитете выступает сформированность ведущих качеств саморазвития взрослой личности, показателями которых являются *самопознание* (осмысление собственного творческого потенциала, собственных достижений, возможностей дальнейшего роста и развития), *самоорганизация* (проектирование индивидуального маршрута саморазвития), *самообразование* (деятельность по

формированию новых знаний, компетенций; *самореализация* (достижение цели, намерений в полном раскрытии своих способностей).

Многие авторы подчеркивают, что сопровождение – очень разноплановое движение. Изменяя фокус сопровождения, можно получить разные его виды: педагогическое, методическое, информационное, научно-методическое, информационно-методическое, тьюторское, консультационное и др.

Необходимость возникновения новой позиции (тьюторской) в непрерывном образовании взрослых задается, с одной стороны, изменениями, происходящими в образовании, с другой – индивидуализацией образования, которая предполагает создание реальных условий для выхода каждого субъекта «в процесс образования как в процесс управления своей собственной образовательной траекторией». Становится очевидным, что в образовании должна появиться личностная и профессиональная позиция, обеспечивающая формирование различных компетентностей.

Помощь может осуществляться в различных формах в виде наставничества, консультирования, тьюторства для обеспечения свободного доступа взрослых в образовательное пространство и сетевое взаимодействие. Как отмечает А.М. Кондаков, это обуславливает появление в Атласе новых профессий – тьютор, модератор, разработчик образовательных траекторий, координатор онлайн-платформ и др. [113].

Носителями такой позиции становятся разные специалисты: это и преподаватель, и администратор, и воспитатель, но наиболее точно подходит она тьютору-профессионалу, реализующему технологию тьюторского сопровождения, предполагающую организацию целенаправленного взаимодействия тьюторов и обучаемых на основе последовательной смены видов деятельности от проектирования дидактического комплекса дистанционного обучения до построения индивидуальных образовательных маршрутов и получения эффекта личностного или профессионального развития взрослого.

Так как нами рассматривается конкретная муниципальная территория, то сопровождение и поддержка непрерывного образования взрослых возможны с опорой на инновационный потенциал этой территории. В проводимом исследовании было выявлено, что инновационная образовательная организация является самоорганизующейся и саморазвивающейся структурой, поэтапно реализуя статусы «обучающаяся» и «обучающая» организация.

Миссией такой инновационной структуры является выращивание собственного кадрового ресурса. В начале эксперимента в качестве «точек роста» выступали учителя-новаторы. Постепенно в орбиту их

деятельности втягивались педагоги системы общего и профессионального образования, производственно-технической сферы, стремящиеся к самообразованию и самореализации.

Но главным ресурсом является потенциал саморазвития взрослого населения региональной территории. В процессе непрерывного образования взрослых педагогами-тьюторами выявляются новые «точки роста» из различных социокультурных групп населения района.

В качестве примера приведем следующие ситуации. Семья, давно и успешно осуществляющая опеку над детьми, проводит обучение семей, желающих оформить опекунские отношения. Это особенно ценно, так как опыт опекунов помогает предотвратить множество проблем, с которыми начинающие родители сталкиваются как в начале пути, так и ежедневно. В дальнейшем эта же семья осуществляет сопровождение одной или нескольких семей с приемными детьми.

Среди людей с ограниченными возможностями здоровья немало талантливых и реализующих себя. В то же время значительное большинство людей-инвалидов являются иждивенцами и мало общаются с реальным миром. Опыт показывает, что особенно ценным в этом случае является осуществление образовательного процесса и тьюторского сопровождения именно инвалидом.

3.3 Модель регионального научно-методического центра поддержки и развития СПО¹³

В данном параграфе раскрыты аспекты проектирования инновационного инструмента для решения задачи инновационного развития отечественной экономики в условиях импортозамещения – регионального научно-методического центра поддержки и развития среднего профессионального образования в конкретной территории.

Новые подходы и механизмы профессионального становления молодого поколения в современных условиях разрабатываются, проходят апробацию в регионах России, в том числе и Ленинградской области. Важнейшим звеном в этом процессе является среднее профессиональное образование (СПО), статус, содержание и процесс функционирования которого требует актуализации в условиях следующих тенденций:

– устойчивое увеличение численности студентов СПО: по данным статистики, начиная с 2020 г. более 60% школьников выбирают продолжение обучения в колледжах и техникумах;

¹³ Резинкина Л.В. Роль регионального научно-методического центра в развитии системы наставничества в профессиональных образовательных организациях Ленинградской области // Научные исследования и разработки–2023: гуманитарные и социальные науки: сб. материалов XVIII Междунар. оч.-заоч. науч.-практ. конф., Москва, 8 февраля 2023 г. Т. 1. М.: Империя, 2023. С. 27–29. EDN RVYOMR.

– обновление перечня профессий и специальностей среднего профобразования, причем обновляется не только перечень, но и содержание профессий;

– сокращение сроков обучения: оптимизация сроков происходит за счет внедрения интенсивных технологий обучения и увеличения производственной практики.

Однако существуют определенные проблемы в функционировании региональной системы СПО. Это связывается, в первую очередь, с информационным дефицитом, который испытывают профессиональные образовательные организации региона, что обусловлено появлением новых федеральных институтов, курирующих СПО (например, Институт развития профессионального образования), нехваткой сотрудников региональных органов управления, занимающихся СПО и их недостаточной компетентностью, отсутствием грамотных методистов, разбирающихся в потоке непрерывно меняющейся нормативной базы, и уникальностью каждого колледжа или техникума.

Введение таких обязательных процедур, как Демонстрационный экзамен, Всероссийские проверочные работы, Конкурсное движение, федеральный проект «Профессионалитет», Наставничество, учебно-производственные комплексы, Российское движение детей и молодежи и др. также требует поддержки и сопровождения педагогического сообщества региона [10].

Отсюда вытекает и третья проблема – развитие профессионального и научного потенциала сотрудников образовательных организаций СПО.

Для обеспечения сопровождения реализации государственной образовательной политики в региональной системе образования, в том числе среднего профессионального образования, и решения вышеперечисленных проблем была создана единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников, руководителей образовательных организаций.

Компонентом данной системы от Ленинградской области стал Региональный научно-методический центр развития среднего профессионального образования (далее – Центр). Исходя из вышеизложенного, можно утверждать, что создание такой структуры, как РНМЦ стало актуальным и своевременным.

Актуальность создания Центра определяется значимостью среднего профессионального образования в достижении приоритетных национальных задач, обеспечении повышения качества образования, а также в подготовке квалифицированных рабочих кадров для развития региона. Решение этой задачи неразрывно связано с повышением профессионального мастерства педагогических работников и управленче-

ских кадров, сопровождением их непрерывного развития на основе выявленных профессиональных дефицитов.

Миссией регионального центра научно-методического развития СПО является концентрация научно-методических ресурсов для содействия развитию системы среднего профессионального образования Ленинградской области и обеспечению региона высококвалифицированными рабочими кадрами и специалистами среднего звена.

Определены основные принципы, лежащие в основе деятельности Центра:

- оперативное реагирование на приоритетные задачи в сфере среднего профессионального образования и запросы регионального рынка труда;

- сетевое взаимодействие, обеспечивающее синергетический эффект от объединения и использования ресурсов партнеров и профессиональных образовательных организаций (ПОО) для разработки, апробации и внедрения обновленных ФГОС, инновационных моделей повышения качества образования, профессионального мастерства педагогических работников и руководителей ПОО;

- ориентация на профессиональные дефициты и запросы педагогических работников, руководителей ПОО в условиях цифровизации и инновационного развития региональной системы среднего профессионального образования.

В качестве проектируемых результатов заявлено:

- повышение количественных и качественных показателей региона в контрольных и профессиональных мероприятиях различного уровня в сфере СПО;

- увеличение доли педагогических работников, освоивших модульные программы дополнительного профессионального образования, прошедших повышение квалификации с учетом диагностики профессиональных дефицитов;

- рост количества руководителей ПОО, повысивших свою квалификацию, в том числе в корпоративных формах обучения.

Спроектированная модель Центра является открытой и мобильной, так как в его структуру происходит добавление новых компонентов, появляются новые задачи по мере включения его в сферу регионального среднего профессионального образования. На данном этапе преобладает организационно-практическая деятельность, связанная с новой формой Итоговой государственной аттестации и Конкурсным движением.

В качестве основных функций выступают:

- аналитическая: мониторинг профессиональных и информационных потребностей педагогических работников и руководителей ПОО;

изучение запросов и дефицита в профессиональных кадрах регионального рынка труда; анализ текущей ситуации и выявление проблем по каждому направлению деятельности;

- информационная: формирование банка актуальной информации (нормативно-правовой, научно-методической) и ее трансляция в ПОО; ознакомление сотрудников ПОО с новинками педагогической, методической, учебной и научно-популярной литературы, с опытом инновационной деятельности образовательных учреждений и педагогов;

- организационно-методическая: оказание адресной методической помощи преподавателям, мастерам и руководителям ПОО; прогнозирование, планирование и организация повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников; помощь в разработке логистики при проведении мероприятий регионального уровня, например, демонстрационного экзамена; координация методической деятельности с соответствующими подразделениями и органами управления образованием, институтами повышения квалификации и др.;

- консультационная: консультирование и помощь преподавателям, мастерам и руководителям ПОО по запросу, в том числе, на договорной основе.

Однако не следует забывать о такой важной составляющей деятельности Центра, как научное сопровождение и развитие кадрового потенциала регионального педагогического сообщества. В качестве примера рассмотрим вопрос о понимании феномена наставничества в системе среднего профессионального образования с учетом появления новых субъектов в данной системе взаимоотношений (рис. 6). Задачи, решаемые системой наставничества в СПО:

- формирование у студентов СПО готовности к трудовой деятельности;

- социальная и профессиональная адаптация, дополнительное обучение по специальности молодых специалистов на рабочем месте;

- развитие профессионального потенциала сотрудников предприятия;

- передача новым сотрудникам корпоративных ценностей компании;

- выявление, развитие и максимальная реализация личностного, творческого, профессионального потенциала каждого студента;

- приращение количества сотрудников, закрепившихся и развившихся в профессии;

- формирование профессиональной направленности и профессиональных ценностей у студентов и у молодых специалистов интереса [201].

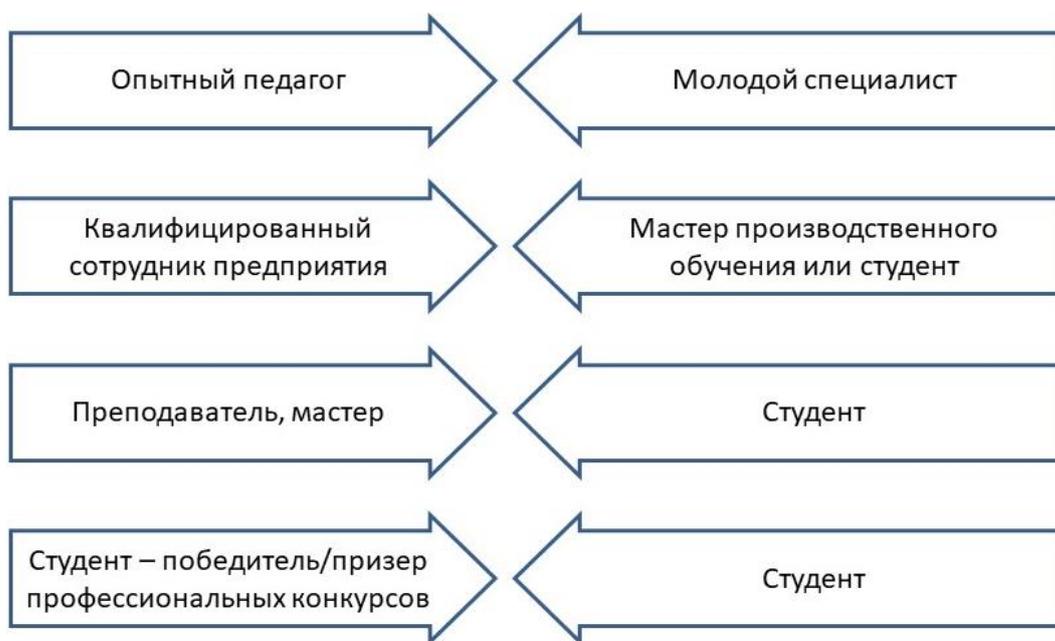


Рис.6. Наставничество: субъекты взаимодействия

Источник: [201].

Проблемой, возникающей при внедрении системы наставничества в СПО, является отсутствие достаточного количества желающих принять на себя роль наставника из-за:

- нежелания брать лишние часы нагрузки за недостаточное материальное поощрение;
- резкой потери рабочей эффективности при росте общей нагрузки;
- отсутствия достаточного опыта педагогического взаимодействия при внедрении подобных процессов.

Пример структуры и основных направлений деятельности регионального научно-методического центра развития среднего профессионального образования Ленинградской области.

Основными направлениями деятельности отдела по организации демонстрационного экзамена и чемпионатного движения являются организация и сопровождение регионального, отборочного и Всероссийского этапов национального конкурсного движения «Профессионалы» и «Абилимпикс», демонстрационного экзамена, Конкурсов профессионального мастерства, в том числе, «Мастер года», Федерального проекта «Профессионалитет», отраслевых чемпионатов и др.

Отдел аналитики и информационного сопровождения развития среднего профессионального образования реализует поддержку и консультирование по организации учебной и воспитательной работы (Все-российские проверочные работы; выполнение ФГОС); проектной и исследовательской деятельности студентов; разрабатывает «короткие» программы, мониторинги; отвечает за проведение научно-практических конференций, форумов и других мероприятий и др.

Роль научно-методического центра развития СПО в ЛО

Центр	ПОО СПО, Предприятие	Методы, мероприятия
Определение профессиональных компетенций и личностных качеств наставника	Подбор сотрудников предприятия для сопровождения студентов во время производственной практики	Анкетирование, наблюдение
Разработка программы педагогического сопровождения наставников	Согласование программы	Программа педагогического сопровождения наставников
Подготовка и проведение мероприятий по обучению наставников с предприятий	Взаимодействие с ПОО с целью формирования педагогической компетенции наставников	Семинары, практикумы, тренинги, курсы повышения квалификации
Индивидуальное консультирование наставника во время производственной практики	Обучение, контроль и рефлексирование деятельности студента в процессе практического обучения на предприятии	Наблюдение, консультирование, беседа
Оценка опыта наставничества	Собеседование с наставником	Анкетирование, Круглый стол

Источник: [201].

Направлениями научно-методического сопровождения педагогических работников и руководителей учреждений СПО занимается отдел научно-методического сопровождения и развития кадрового потенциала среднего профессионального образования. В его функции входит организация и проведение модульных курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки, корпоративных форм повышения профессионального мастерства педагогов региона, стажировочных практик, аттестации руководителей, ежемесячных встреч по актуальным вопросам развития среднего профессионального образования и др.

Ежегодно Центром проводится Форум работников среднего профессионального образования Ленинградской области – это крупнейшее событие, которое открывает новые горизонты в подготовке современных специалистов для экономики региона. На мероприятии подводятся итоги прошедшего года и чествуются победители, призеры региональных, всероссийских конкурсов школьников (выпускников), проходит награждение призеров и экспертов национального чемпионата «Профессионалы» и «Абилимпикс». Особое внимание на форуме – наставникам, экспертам и работодателям.

Программа II Форума работников среднего профессионального образования Ленинградской области (2023 г.) «Вызовы и направления развития среднего профессионального образования (СПО) в контексте стратегии социально-экономического развития региона» [201]:

Трек 1: Образование для экономики: региональный вектор. Проблемное поле для дискуссии:

- анализ потребностей региональной экономики, предприятий области в квалифицированных кадрах по специальностям среднего профессионального образования и рабочим профессиям;
- на что готовы работодатели для закрытия кадровой потребности в ближайшей и дальней перспективе;
- чемпионат «Профессионалы» и спектр опережающих компетенций – почему они важны для экономики региона и будут ли востребованы;
- как учреждениям СПО адаптироваться в условиях обеспечения адресности и востребованности направлений подготовки;
- потенциал программ профессионального обучения для экономики региона;
- как преподавателю СПО подготовить студента с востребованными компетенциями и как определить этот уровень востребованности.

Трек 2: Государственная политика в сфере среднего профессионального образования: содержание, ресурсы, кадры. Проблемное поле для дискуссии:

- отраслевой подход в реализации программ среднего профессионального образования»;
- федеральный проект «Профессионалитет»: перспективы, возможности, эффекты;
- какие ресурсы необходимы для качественного освоения профессии;
- потенциал межрегионального учебно-педагогического округа для учреждений среднего профессионального образования;
- задачи учреждений среднего профессионального образования в профессиональном определении школьников, участие в реализации модели профориентации в школе;
- подготовка педагогических кадров для системы среднего профессионального образования.

Круглый стол «Подготовка педагогов как ресурс стратегического развития профессионального образования»:

1. Вызовы и направления развития среднего профессионального образования (СПО) в контексте стратегии социально-экономического развития страны.
2. Система СПО Ленинградской области в свете нового национального проекта «Кадры».
3. Проектирование сквозного ядра программ СПО (вне зависимости от направления подготовки) на основе технологического форсайта.
4. Региональный научно-методический центр СПО ЛО как инструмент повышения педагогического потенциала региона.
5. Проектная компетентность педагога как необходимое условие развития современной профессиональной организации.

6. Педагогическая коллаборация в образовательной практике СПО.
7. Гуманизация как фактор трансформации подготовки педагогов профессионального образования.
8. Перспективные практики подготовки и развития педагогических кадров. Педагогический коворкинг.

Таким образом, создание региональных научно-методических центров среднего профессионального образования решает несколько важных задач развития данной системы в территории.

3.4 Моделирование региональных систем качества непрерывного образования педагогических кадров¹⁴

В параграфе анализируется проблема качества поддержки и сопровождения непрерывного образования педагогов в условиях региональной системы с опорой на особенности территории.

В условиях модернизации российской системы образования особо остро ставится проблема создания и повышения эффективности непрерывного профессионального образования, приближения содержания этой деятельности к реальному практическому опыту в условиях конкретной территории. Это соответствует государственной и региональной политике по реализации системных приоритетов в части развития кадрового потенциала. Необходимость своевременной и массовой профессиональной переподготовки специалистов и руководителей для обеспечения социально-экономических реформ в стране предполагает построение более гибкой системы непрерывного образования кадров, реагирующей на современные социально-экономические вызовы и запросы конкретных территорий и обусловлена кадровым голодом и ценностью сотрудников на рынке труда. Для того чтобы удержать квалифицированный персонал, работодатели пытаются решить этот вопрос на основе профессионального развития работника, построения плана карьерного роста, включения в кадровый резерв. Все это осуществляется в условиях региональной образовательной среды.

В то же время отмечаются актуальные проблемы, трудности и недостатки построения систем качества образования, к которым, по нашему мнению, в первую очередь относится квалиметрическое обоснование построения систем качества непрерывного образования, согласование различных сегментов этой системы, разработка инструментов, содержания и технологий измерительно-оценочных средств. Актуальным является повышение квалиметрической культуры субъектов

¹⁴ Марон А.Е., Резинкина Л.В., Моштаков А.А. Квалиметрический подход к оценке качества поддержки и сопровождения непрерывного образования педагогических кадров: управленческий аспект // Человек и образование. 2021. № 4. С. 23–31.

управления образованием, специалистов методических служб поддержки и сопровождения непрерывного образования педагогических кадров, касающихся региональных территорий, выявление инновационных моделей (стандартов) и моделей профессионального сопровождения и поддержки непрерывного образования педагогических кадров [193; 195].

Исходя из анализа проблемы нами выдвинута гипотеза о том, что широкое масштабное развитие практики проектирования и применения систем качества профессионального образования в региональных территориях будет результативным и продуктивным при условии научной разработки и практической апробации нового квалиметрического подхода к оценке качества поддержки и сопровождения данного процесса. Работа опирается на классические разработки в области социометрии, на метод опросов и фиксации управленческих действий и их продуктивных проявлений в педагогических ситуациях, в частности, в самообразовательной деятельности педагогов и руководителей образовательных организаций, на региональные методики оценки качества образования.

Для квалиметрического подхода характерно его многофункциональное проявление при разработке методик оценки педагогической деятельности. Так, Е.В. Комарова выделяет следующие основные функции данного подхода: обеспечение объективной информации о состоянии образовательной системы (диагностическая функция), определение результатов тестирования, обеспечение обратной связи (аналитическая функция), использование выявленных результатов учебных достижений для конструирования специальных условий для реализации решений (управленческая функция), оценка сформированности или развития профессиональных компетенций, соответствия новым квалификационным требованиям (профессионально-стандартизирующая функция), анализ дефицитов в образовании конкретного педагога, индивидуализация и персонализация образовательного маршрута (развивающая функция), содействие в осуществлении карьерного планирования, прогнозирование и управление развитием образовательных систем (прогностическая функция), развитие профессиональной и социальной мобильности (конструктивно-преобразовательная функция) [110].

Применительно к региональной системе реализация квалиметрического подхода имеет специфику и предполагает анализ ее особенностей. Как подчеркивает В.П. Панасюк, в ее основе лежит политеоретический комплекс новейших разработок в области педагогики, психологии, квалитологии, менеджмента. Ученым выдвигается ряд принципов и условий развития региональной системы: повышение значимости не-

прерывного образования; приоритетность образования в условиях инновационного развития муниципалитета; модернизация сетевого взаимодействия институтов образования с обществом и работодателями; управление инновационными преобразованиями в образовательных системах [176].

Рядом ученых были рассмотрены вопросы инновационного развития региональных образовательных систем на основе проектно-кавалитативного подхода. Например, О.В. Ковальчук предлагает модели инновационных образовательных структур на территории муниципалитета с применением вариативных процессов мониторинга развития данных систем с позиций квалитологии [105].

Особо подчеркнем значение исследований в области разработки квалитметрического инструментария, предложенных М.В. Старцевым (системно-квалитметрический подход) [227], В.В. Спасенниковым (интегральный критерий для оценки публикационной активности преподавателей) [225] и др.

Интересный опыт разработок моделей оценки качества образования существует практически в каждом регионе. Например, применительно к опыту Кировской области авторы рассматривают возможности повышения эффективности предложенной системы за счет решения таких управленческих задач, как определение вклада отдельных звеньев в интегральный результат; выявление полноты выполнения поставленных задач, запросов потребителей и партнеров региональной системы образования; анализ динамики развития региональной и региональной систем образования; контроль соответствия ведущих показателей образовательной деятельности федеральным стандартам; прогнозирование тенденций развития образовательной системы на основе социально-экономического плана развития региональной территории [156].

Таким образом, был сделан вывод, что существенным элементом общей системы оценки качества сопровождения и поддержки непрерывного образования кадров является определение основных показателей (индикаторов), характеризующих эффективность данной системы. В этом контексте построена логика нашего исследования применительно к условиям регионального образования педагогических кадров, исходя из позиций комплексного рассмотрения региональной системы образования, в частности кадрового потенциала педагогических работников, включающего педагогов, воспитателей, руководителей учреждений общего и профессионального образования, специалистов методических и социальных служб, дополнительного образования и др.

Результатом исследования является разработанный и апробированный алгоритм применения квалитметрического подхода к оценке каче-

ства поддержки и сопровождения непрерывного образования педагогических кадров, включающий следующие стадии:

- 1) стадия концептуализации (выделение предмета исследования, раскрытие ведущих признаков изучаемого объекта и т.д.);
- 2) процессуальная стадия (рассмотрение средств и технологий решения задач поддержки и сопровождения непрерывного образования);
- 3) критериально-оценочная стадия (разработка критериев и показателей качества систем, их сопоставление с существующими моделями, описание и обоснование математической модели оценки качества);
- 4) прогностическая (внедренческая) стадия (определение возможных сценариев применения алгоритмического подхода к исследованию качества образования) [11].

Стадия концептуализации предполагает анализ и определение существенных представлений ведущих характеристик непрерывного образования и его поддержки в региональной системе.

Сопровождение и поддержка непрерывного образования педагогов в рамках конкретной территории (региона) имеют свои особенности, связанные, с одной стороны, с определенными запросами педагогических кадров в оказании оперативной помощи в решении актуальных жизненных и профессиональных проблем, с другой стороны, – наличием специалистов, квалифицированно обеспечивающих систему консультирования и тьюторства.

Непрерывное образование многоаспектно. В институциональном аспекте непрерывное образование – это продвижение личности по ступеням образования, ее поддержка со стороны методических служб и в сфере тьюторства, наставничества, и коуч-консультирования; в субъектно-ориентированном плане – это изменение качеств личности, развитие творческого потенциала педагога, готовности к самообразованию; в методологическом (социально-культурном) срезе – это форма существования субъекта в его профессиональном развитии [204].

Проявление образовательно-развивающих эффектов сопровождения и поддержки непрерывного образования педагога предполагает создание особой социокультурной открытой образовательной среды в региональной системе. Образовательная среда является целостной качественной характеристикой внутренней жизни регионального района, определяемой конкретными задачами, которые он ставит и решает в своей деятельности. Различают типы региональной образовательной среды: муниципалитет с разветвленной структурой взаимодействия с Институтом повышения квалификации, муниципалитет с кластерной системой поддержки специалистов, муниципалитет как открытая образовательная система, муниципалитет с ориентацией на мегаполис, му-

ниципалитет с сетевым взаимодействием, муниципалитет с распределенной системой поддержки [193; 198].

Современной парадигме образования соответствует среда поддержки развития педагога как открытая образовательная система. Развитие региональной образовательной среды обусловлено постоянным взаимодействием с внешней средой, прежде всего с сопряженностью рынков труда и образовательных услуг. Данный тип наиболее эффективно обеспечивает переход от принципа «образование на всю жизнь» к принципу «образование через всю жизнь».

Интенсивность образовательной среды, её структурно-динамическая модель характеризуется степенью насыщенности образовательной среды влияниями и возможностями разных институтов поддержки непрерывного образования педагогических кадров (методических служб, институтов развития образования, ресурсных центров и т.д.) [11].

Для оценки эффективности региональной системы образования выделен ведущая характеристика – качество образовательной среды сопровождения и поддержки педагога в условиях региональной территории, которая включает [139]:

1. *Критерий лично-персонализированного развития педагога (К1)*, который в качестве показателей предполагает поддержку педагога в интегративном согласовании его жизненного и профессионального опыта с новыми вызовами, идеями и рекомендациями; проектирование и реализацию индивидуального образовательного маршрута педагога; актуализацию творческого потенциала педагога в условиях инновационной образовательной организации региона и муниципалитета.

2. *Критерий внутрифирменного обучения (К2)*, который определяет в качестве показателей поддержку педагога со стороны инновационного учреждения (школа, колледж, лицей) как «обучающейся и обучающей» организации.

3. *Критерий институциональной поддержки педагога (К3)* – он обозначает уровень преемственности содержания и форм поддержки со стороны Института повышения квалификации и территориальных методических служб: создание и использование программного обеспечения на основе разработки и реализации модульных программ обучения; разработка комплекса андрагогических технологий обучения педагогов, реализующих принципы доступности и вариативности.

4. *Деятельностный критерий сопровождения и поддержки непрерывного образования педагогов (К4)*, включающий такие показатели, как участие коуча, наставника, модератора, опытного педагога в оперативной консультационной поддержке самообразования педагога.

5. *Критерий организации сетевого взаимодействия* на основе информационной поддержки самообразования и саморазвития педагогов (К5).

Предложенные показатели могут быть оценены внешним экспертом и (или) на основе самоанализа самого педагога по 10-балльной шкале. В этом случае можно говорить о степени соответствия реального состояния исследуемого объекта идеальному образу (в %). На основе полученных данных может быть построена квалиметрическая модель.

Математическая интегративная модель оценки качества поддержки и сопровождения непрерывного образования педагогических кадров выражается следующим образом:

$$K_{\text{инт}} = \frac{K_1 + K_2 + \dots + K_n}{10n} \cdot 100\%,$$

где K_1, K_2, \dots, K_n – математическое выражение по 10-балльной шкале оценок, сформулированных выше критериев поддержки и сопровождения непрерывного образования педагогических кадров в региональном пространстве,

n – число критериев.

При этом полученный результат интегративного критерия может соответствовать оценке уровня эффективности поддержки и сопровождения непрерывного образования педагогов по следующей шкале:

- высокий уровень – 75–100%;
- достаточный уровень – 50–75%;
- низкий (требуется улучшение системы поддержки и сопровождения) – менее 50%.

Общая совокупность представленных критериев оценки качества сопровождения и поддержки непрерывного образования педагогических кадров, как показало исследование, позволяет достичь следующих результатов:

- создание необходимых условий для развития личности каждого педагога независимо от его возраста, первоначально приобретенной профессии или специальности, с учетом индивидуальных способностей, мотивов и интересов, ценностных установок педагогического образования;
- развитие общественных форм образования и самообразования (общекультурного, экономического, правового, научно-техническое психолого-педагогического и т.д.);
- становление и совершенствование системы профессиональной поддержки педагога, способствующей наиболее полному всестороннему выявлению индивидуальных способностей, интересов и склонностей каждого человека, созданию необходимых условий для их реализации;
- формирование единой системы непрерывного образования, ориентированной на опережающее кадровое обеспечение.

Таким образом, региональная система поддержки и сопровождения непрерывного образования педагогических кадров должна быть приближенной к реальной практике кадров и образовательных организаций, обладать качествами быстрого реагирования на новые социально-экономические реалии, адекватного и гибкого решения актуальных проблем региональной территории по запросам работодателей.

Приведем вариант другой модели, в которой осуществленный учет специфики региональных типов образования педагогических кадров предполагает реализацию и обеспечение качества поддержки и сопровождения непрерывного образования кадров, интеграцию формального и неформального образования, цифровизацию поддержки педагога и качества сетевого взаимодействия.

На основе применения этой методологии строится учет эффективности функционирования региональной среды поддержки и развития кадрового потенциала муниципалитета.

При раскрытии наиболее существенных наукоемких критериев развития кадрового потенциала в образовательной среде региональной территории мы руководствовались следующими критериями (по С.Г. Вершловскому [45; 46; 47]):

- критерий поддержки и сопровождения непрерывного образования. Определен в связи с парадигмальным подходом к взгляду на непрерывное образование, представляемое как пожизненный целостный процесс, в котором для педагога создаются возможности и условия углубления своих знаний, развития практических умений и учебно-познавательных способностей. Данный критерий определяет степень участия среды в поддержке личностного развития специалиста (К1);

- критерий развития самостоятельности субъектов образования. Характеризует мотивацию субъекта на самообразование, предполагает самостоятельный выбор педагогом образовательного маршрута, его содержания, процесса и режимов обучения. К позитивным эффектам относим формирование внутренней ответственности педагога за собственную траекторию развития (К2);

- критерий цифровизации образования. Приобретает все более значительное влияние в связи с новой парадигмой образования (цифровизация) и возникающими внешними условиями (пандемия). Ориентация на традиционный учебный процесс меняется в сторону дистанционных форм обучения и повышения квалификации педагогов, предполагающих их персонализацию. Включает оценку использования цифровых средств, сетевых информационных технологий, гибких модулей электронных образовательных ресурсов (К3);

- критерий институционального сопровождения. Направлен на

оценку эффективности деятельности институтов повышения квалификации. Рассматриваются такие показатели критерия, как способность института удовлетворять запросы педагогов из разных региональных систем образования, формировать их ценностное отношение к самостоятельному приобретению знаний, гибко и оперативно реагировать на новые вызовы (К4);

– критерий единства формального, неформального и информального образования. Оценивает уровень интеграции разных видов образования, их взаимосвязь и обеспечение ими целостной системы непрерывного образования педагога во времени и пространстве (К5). Интегративный критерий качества региональной среды развития педагогов (Кэф) можно описать формулой:

$$K_{\text{эф}} = \frac{K_1 + K_2 + \dots + K_n}{10n} \cdot 100\%,$$

где K_1, \dots, K_n – частные критерии, измеряемые по шкале в интервале $[0;1]$;

n – количество критериев в данной системе оценки качества системы.

Таким образом, для современного этапа становления региональной системы образования необходимо становление и развитие на данной территории специфической среды, создающей широкие возможности и комфортные условия для непрерывного развития педагога как личности и субъекта профессиональной деятельности.

Предложенная система оценки эффективности региональной среды, поддержки и развития кадрового потенциала использует возможности квалиметрического подхода и определяется описанными выше критериями. Система является открытой и может быть дополнена иными критериями, учитывающими специфику той или иной региональной территории.

Для повышения оценки эффективности региональной образовательной среды необходимо проанализировать и выявить те внутренние не связанные элементы, которые препятствуют целостности системы, обосновать и спроектировать ее новую инновационную структуру. Данное проектирование возможно осуществить на основе результатов квалиметрического подхода, позволяющего выявить «белые» пятна в структуре того или иного критерия и усилить «западающие» компоненты. Существуют возможные риски при построении такой системы: постоянно и динамично меняющиеся запросы и потребности субъектов региональной образовательной среды, связанные с социальным и государственным заказами; недостаточное насыщение региональной сре-

ды образовательными программами, обеспечивающими преемственность и индивидуальность образовательной траектории непрерывного образования; низкий учет принципа персонализации обучения, опирающегося на образовательные личностные потребности, индивидуальные возможности, предшествующий учебный и профессиональный опыт; неразработанность инструментов стимулирования непрерывной образовательной деятельности педагога.

ГЛАВА 4

СОВРЕМЕННАЯ ИНФРАСТРУКТУРА РЕГИОНАЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Исторически сложилось, что системе среднего профессионального образования (СПО) уделялось мало внимания. Обучение в колледже не считалось престижным и часто воспринималось только как промежуточная ступень между школой и вузом. Но в последние пять лет количество абитуриентов, поступающих в техникумы и колледжи, увеличилось в несколько раз, а средний балл для поступления превысил отметку в 4.5 балла.

Причиной этому стала передача в 2012 г. финансирования системы СПО с федерального уровня на региональный, что кардинально изменило систему подготовки кадров, так как приблизило ее к экономике региона.

Вторым значимым событием для СПО стало вступление в международное движение WorldSkills – аналог Олимпиады для рабочих профессий, а затем организация собственного национального профессионального конкурсного движения «Профессионалы». Чемпионаты по профессиональному мастерству требовали высокого уровня подготовки участников и стали толчком к развитию материально-технической базы, повышения уровня педагогического мастерства и финансирования колледжей. Вскоре участники из России начали занимать призовые места на международных соревнованиях, что незамедлительно отразилось на популярности профессионального образования.

В 2020 г. система образования столкнулась с новым вызовом в виде пандемии COVID-19. Наиболее адаптивными показали себя именно колледжи и техникумы, которые смогли быстро перейти на подготовку специалистов в онлайн-формате. Это послужило началом перехода на гибкие образовательные программы, позволяющие оперативно готовить кадры под нужды рынка труда и экономики страны в целом.

Президентом Российской Федерации В.В. Путиным поставлена новая важная стратегическая задача развития системы среднего профессионального образования. Она направлена на существенное расширение проекта «Профессионалитет», в рамках которого продолжится создание образовательно-производственных кластеров, обновление учебной базы, углубление взаимодействия с предприятиями и работодателями по формированию образовательных программ с учетом потребностей экономики региона. Очень важно, чтобы в эту сферу приходили наставники с опытом работы на реальном, сложном производстве.

Сегодня современный колледж – это первоклассные эксперты, передовые технологии и востребованные профессии. В настоящее время среднее профессиональное образования предлагает высокоуровневые программы обучения по современным профессиям, позволяющие молодым людям найти свое место на рынке труда. Благодаря колледжам путь между школой и работой по специальности сокращается, что дает выпускникам СПО существенное преимущество.

4.1 Развитие современной инфраструктуры сопровождения непрерывного образования педагогических кадров: кластерно-модульный подход¹⁵

В параграфе описан новый подход к проектированию инфраструктуры непрерывного повышения квалификации педагогических кадров, когда ступени развития педагогов рассматриваются как кластеры, учитывающие характер образовательно-развивающих потребностей субъектов последипломного образования.

В качестве научного базиса построения данной модели предложены принципы продуктивности обучения и развития педагога, интеграции его личностных и профессиональных компетенций, практико-ориентированности, опоры на опыт, саморазвития и саморефлексии специалиста. Эти положения просматриваются в проектируемой системе кластеров как модели сопровождения повышения квалификации педагогов. В связи с этим подчеркивается возможность модернизации институциональных форм непрерывного образования в регионе (Центры профессионального мастерства, ресурсные центры на базе инновационных образовательных учреждений, методические службы, самообразование, неформальное и информальное образование и др.), предусматривающих поэтапное развитие педагога, его личностный и профессиональный рост, возможности реализации творческого потенциала. В качестве стратегической задачи в этом направлении определено исследование инновационного опыта деятельности институтов повышения квалификации, в том числе организующих курсовое и межкурсовое обучение педагогических кадров, реализацию различных форм сопровождения непрерывного образования как предпосылки внедрения модульного подхода при построении системы непрерывного образования педагогов.

¹⁵ Марон А.Е., Резинкина Л.В. Развитие современной инфраструктуры сопровождения непрерывного образования педагогических кадров: кластерно-модульный подход // Человек и образование. 2023. Вып. 1 (74). С. 76–84.

Современное развитие общества характеризуется стремительностью и способностью к ускорению, что влияет на требования к квалификации педагогических кадров – устойчивости, гибкости и мобильности в профессиональной карьере, систематического приращения знаний, получения нового опыта. Эффективным механизмом, обеспечивающим педагогам личностно-профессиональное развитие и получение широкопрофильной квалификации, является непрерывное образование, рассматриваемое в личностном и институциональном аспектах.

В личностном аспекте непрерывное образование педагогов направлено на обеспечение возможности многомерного движения специалиста в образовательном пространстве, на развитие и актуализацию его творческого потенциала, создание комфортных условий для самореализации.

Институциональный смысл непрерывного образования предполагает построение образовательной инфраструктуры, такие формы образования, которые обеспечивают педагогу возможность реализовывать свои образовательные потребности в любое время [193; 198].

Интеграция личностного и институционального аспектов непрерывного образования педагогов выражается в поступательном росте творческого потенциала личности и ее движении по индивидуальной траектории в образовательной инфраструктуре. Это предполагает прохождение разных ступеней образования (общеобразовательный этап, профессиональная подготовка, самообразование и дополнительное образование), предусматривающих непрерывность процесса [193].

Анализ педагогических исследований (С.Г. Вершловский, Г.С. Сухобская и др.) позволил выделить ведущие стратегии в развитии инфраструктуры непрерывного образования:

- осмысление нового парадигмального подхода к образованию, рассматриваемого как процесс углубления и получения субъектом образования знаний и практических умений в течение всей жизни. В этом подходе подчеркивается идея многогранного личностного развития человека в любом возрасте;

- направленность обучения на развитие качеств самостоятельности субъекта, выбор им содержания и режимов обучения, самообучение;

- создание целостной системы сопровождения и поддержки развития педагогических работников, предполагающей институциональное единство и взаимосвязь формального, неформального и информального образования;

- удовлетворение потребности педагогов в развитии ценностного отношения к процессу самообразования в инфраструктуре дополнительного образования;

– расширение запросов и образовательных маршрутов педагогических работников в непрерывном образовании [193].

Однако реализация данных стратегий в реальном построении системы непрерывности образования педагогов затрудняется сложившейся инфраструктурой образовательной среды, которая слабо учитывает инновационный потенциал точек роста региональных субъектов, не способствует преодолению разрыва между традиционной практикой повышения квалификации и ее интеграционным согласованием с реальным опытом и потребностями конкретного муниципалитета и др.

Это позволило определить научно-педагогическую проблему, заключающуюся в необходимости научного обоснования возможностей реализации кластерно-модульного подхода в содержании и поддержке модернизации инфраструктуры непрерывного образования педагогов.

Исследование процесса сопровождения непрерывного образования опирается: на фундаментальные психолого-педагогические работы об особенностях обучения взрослых и высоком потенциале личности в собственном саморазвитии (Б.Г. Ананьев, С.Г. Вершловский, В.В. Горшкова, С.И. Змеев, Е.И. Казакова, Ю.Н. Кулюткин, В.В. Сериков, Г.С. Сухобская, А.П. Тряпицына и др.); на теоретические разработки профессионального становления, развития и поддержки педагога в системе непрерывного образования (А.А. Деркач, Т.А. Каплунович, А.Е. Марон, Л.М. Митина, Т.С. Панина, В.Г. Рындак, З.Н. Сафина, Р.М. Шерайзина и др.); на исследования сущности инноваций как процесса создания и использования нового опыта, сопряженного с изменениями в социально-образовательной среде; на изучение особенностей инновационной деятельности на территориальном уровне (М.Д. Малахов, П.И. Третьяков и др.); на становление и прогнозирование развития федеральных и региональных образовательных систем (В.Н. Виноградов, А.И. Жилина, З.Н. Сафина, Н.М. Чегодаев и др.); на особенности влияния образовательной среды как системного явления (Н.В. Бордовская, С.В. Тарасов, В.А. Ясвини др.); на исследование возможностей и потенциала образовательно-развивающего кластера как функционально ориентированной методической службы поддержки и сопровождения непрерывного образования педагога [193; 198].

Анализ современного состояния инфраструктуры системы повышения квалификаций педагогов показал, что в современных условиях главным ориентиром в построении системы непрерывного образования педагогических кадров является необходимость формирования нового мышления, новых ценностных образовательных ориентиров, а значит, и новой профессиональной позиции преподавателей на изменение содержания образования и способов его трансляции. Возникает потребность в построении новой инфраструктуры дополнительного

профессионального образования, способствующей повышению уровня развития личности педагогического работника, его саморазвитию и самоактуализации.

Однако практикуемые в существующей инфраструктуре традиционные формы повышения квалификации педагогических работников недостаточно оперативно реагируют на происходящую модернизацию образовательной системы и вытекающие из этого новые потребности педагога [96], не учитывают новые и уже имеющиеся институциональные формы, предусматривающие поэтапное развитие педагога, ориентированные на личностный и профессиональный рост, возможности реализации творческого потенциала кадров.

В современной региональной инфраструктуре непрерывного образования особое место занимают концептуальные идеи и положения, касающиеся специфики регионализации системы повышения квалификации педагогов, формирования на этом базисе актуального государственного заказа и др. Это обусловлено не столько территориальным аспектом, сколько востребованностью направить потенциал системы образования на развитие региона за счет эффективного использования внутренних и привлечения внешних ресурсов [139].

В рамках национального проекта «Образование» запланировано открытие в каждом субъекте Российской Федерации центров непрерывного развития профессионального мастерства для обеспечения соответствия квалификации учителей стоящим перед системой образования задачам. Основной идеей работы данных центров является «формирование и развитие их как элементов единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров» [1]. Также необходимо подчеркнуть, что центры позиционируются, прежде всего, как «динамический методический ресурс, ориентированный непосредственно на педагогические кадры в образовательной организации, обеспечивающий условия для профессионального развития педагогов...» [1].

Целью новой модели инфраструктуры непрерывного образования педагогов является создание новых образовательных пространств – кластеров, доступных, открытых и трансформируемых под разные задачи, обеспечивающих интеграционное согласование личностных и профессиональных запросов педагогов с кадровыми потребностями региона. Методологическим базисом данной инновационной модели является кластерно-модульный подход, основные компоненты которого предложены в работе И.И. Комаровой:

– «динамично меняющаяся образовательная среда, формируемая научными открытиями и новой инфраструктурой, включающей новые кадры, новые программы, новые образовательные технологии, новые здания и сооружения и др.;

– общественная организация системы образования и науки, развивающаяся по каналам сетевых сообществ;

– новые образовательные циклы, включающие новые субъекты образования, начиная от рождения и на протяжении жизни, независимо от социального статуса с акцентом на одаренность и др.;

– новые виды знания, в том числе неявного, влияющие на экономику стран и систему образования; новое осознание информации» [111].

Результатом реализации данной модели является возможность решения возникающих профессиональных затруднений или образовательных потребностей педагога в оптимальные сроки и с минимальной затратой ресурсов.

Исследование потенциала и возможностей кластерно-модульного подхода в поддержке процесса непрерывного образования педагогических кадров основывается на следующих положениях:

1. Расширение понятийного поля концептуального рассмотрения сопровождения непрерывного образования взрослых за счет включения наряду с личностной, имеющей социальную и общественную значимость организационно-средовую составляющую, реализующую образовательные возможности кластера.

2. Создание условий саморазвития и самореализации различных категорий педагогических кадров на основе использования образовательного потенциала территории, расширения функций инновационных образовательных организаций и привлечения ресурсов сетевого взаимодействия.

3. Выявление в территории «точек роста» инноваций, развитие с их помощью научно-методического потенциала образовательной организации и формирование андрагогической компетентности специалистов-тьюторов для содействия и поддержки непрерывного образования различных групп взрослых.

4. Создание полифункциональной модели сопровождения различных категорий педагогических кадров на основе учета полифоничности их запросов в образовательной и социально-культурной сфере, многообразия контингента для решения образовательных, психологических, социальных, научно-методических задач путем реализации комплекса ведущих стратегий и технологий сопровождения непрерывного образования.

5. Концептуальное обоснование сопровождения непрерывного образования педагогов в региональной территории, что определяет системную организацию этого процесса на основе воплощения идеи саморазвития личности и обогащения творческого потенциала человека с учетом основных закономерностей развития человека в новых условиях, специфики субъектов сопровождения, возможностей и ресурсов образовательной среды.

6. Реализация возможностей кластерно-модульного подхода, расширение исследовательского поля «человек – среда», учитывающего характер среды, возможности взаимодействия управленческих, методических и информационных служб.

7. Сопровождение непрерывного образования педагогов опирается на личностно-развивающий, системный, средовый и андрагогический подходы, что наиболее полно учитывает специфические потребности различных категорий педагогических кадров и их запросы [193].

В экспериментальной работе по развитию инфраструктуры повышения квалификации прошли апробацию следующие организационные формы непрерывного повышения квалификации педагогов: курсовой кластер (курсы) на базе институтов повышения квалификации или институтов развития образования; межкурсовой кластер; кластер сетевого взаимодействия; внедренческий кластер как форма обучения на рабочем месте; внутрифирменный, или корпоративный кластер и др.

Курсовой кластер (курсы) на базе институтов повышения квалификации или институтов развития образования. Основные функции – установочная, диагностическая, мотивационная, организационно-проектная – ориентируют слушателей курсов на ознакомление с ведущими идеями и направлениями образовательной политики государства и их освоение. В частности, в современный период акцентируется внимание на подготовке учащихся в образовательных организациях к технологическому прорыву как научно-техническому прогрессу общества. В этом смысле главы образовательных организаций руководят процессами повышения качества изучения естественно-научных дисциплин как базы для разработки новых технологий, одновременно делается акцент на гражданском и военно-патриотическом воспитании, введении начальной военной подготовки. Мотивация педагогов опирается на результаты проведения диагностических тестов, опросов, срезов, в которых ярко проявляются дефициты в содержании профессиональной деятельности работников образования. И на этой основе на вводных занятиях в ИПК разрабатываются индивидуальные образовательные маршруты.

Межкурсовой кластер предусматривает организацию и сопровождение непрерывного образования педагогов в соответствии с задачами, поставленными в программах самообразования, то есть, в частности, в индивидуальных образовательных маршрутах. По времени реализации они подразделяются на предкурсовые кластеры как основную заявку со стороны реальной практики – школ, системы СПО, организаций дополнительного образования и др. Предполагается, что в этом процессе одновременно реализуются: личностные потребности педагогов в самосовершенствовании, ликвидация дефицитов в собственной практике

и решение задач, соответствующих запросам образовательной организации. Проблемным полем здесь можно назвать четкую координацию всей системы методических служб (ресурсных центров, методических кабинетов, служб управления образованием) в организации процессов сопровождения повышения квалификации.

Кластер сетевого взаимодействия. Этот кластер ориентирован на поддержку педагога с широким спектром многообразных запросов, которые могут быть успешно реализованы в институтах и службах повышения квалификации как на уровне регионального образования, так и на федеральном уровне. Данный кластер работает на достижение следующих стратегических ориентиров: выход на новый уровень повышения качества образования; управление инновационными инструментами в регионе; создание единого пространства цифровизации в многообразии информационных ресурсов; сопровождение и поддержка развития педагога [111].

Как показал эксперимент на базе ЛОИРО, успешно, например, решаются задачи повышения качества образования на основе сетевого взаимодействия применительно к таким объектам, как образовательные организации с низким уровнем ЕГЭ; школы-новостройки; колледжи, реализующие новые модели развития. Инициатором и источником организации и программирования сетевого взаимодействия, как правило, выступают в содружестве институты повышения квалификации и методические службы региона. Такое взаимодействие возможно при условии разработки новых технологий педагогического партнерства в цифровом обществе, развития взаимодействия институтов повышения квалификации с социокультурными центрами и высшей школой, партнерских отношений с общественными организациями и органами управления образованием.

Внедренческий кластер как форма обучения на рабочем месте. Данная форма предполагает в качестве базиса для формирования профессионального мастерства педагога опору на опыт, сформированный в реальной практике. Это способствует мотивации к непрерывному образованию педагогического работника и совершенствованию его образовательной траектории в сфере специализации. Наиболее эффективным способом организации такого кластера являются «точки роста» инновационных образовательных организаций, способствующих поддержке данного процесса на уровне региональных территорий или региона [198].

Внутрифирменный, или корпоративный кластер. Данный кластер предполагает активное включение педагога в процесс внутрифирменного обучения школы. Это происходит в образовательной организации с достаточным количеством учителей-новаторов. Саморазвитие

педагогов такой инновационной школы и самого учреждения рассматривается как мультипликационный эффект, выводящий школу на уровень обучающейся организации идвигающийся на уровень саморазвивающейся. Внутрифирменному кластеру присущи разработка и активное внедрение педагогических новаций, актуализация потенциала саморазвития педагогического коллектива, расширение образовательных функций, повышение оперативности в реагировании на запросы региона, опережающее видение процессов развития образования взрослых всей региональной территории.

Построение целостной развивающейся системы поддержки непрерывного образования педагогических кадров на основе реализации кластерно-модульного подхода позволит преодолеть следующие противоречия в теории и практике развития педагога:

- между возрастающей активностью инновационных образовательных организаций, имеющих значительный научно-методический потенциал, и отсутствием инструментария сопровождения непрерывного образования различных категорий педагогических кадров в этих условиях;

- между фрагментарным характером образования педагогов в реальной практике и неразработанностью научно обоснованной стратегии организации и развития непрерывного образования с учетом разнообразных востребованных личностных запросов педагогов, их потребностей в профессиональной, образовательной и социокультурной сферах;

- между стремлением педагогических кадров к саморазвитию и реализации своего личностного и профессионального потенциала и отсутствием научного обоснования использования инновационных ресурсов образовательной среды в сопровождении непрерывного образования [193].

Новая инфраструктура непрерывного образования педагогов должна базироваться на их сопровождении и поддержке, разработке «коротких» программ в рамках кредитно-модульной системы ПК, расширении образовательного пространства за счет открытого доступа к государственным ресурсам, повышении контроля за качеством образовательных программ и результатов их реализации.

Таким образом, кластерно-модульный подход к развитию региональной инфраструктуры непрерывного повышения квалификации педагогических кадров учитывает потребности и ресурсы профессиональных сообществ и работодателей в развитии новой эффективной системы непрерывного развития педагогов, нацеливает на повышение профессионального уровня педагогических работников на всех этапах карьеры.

4.2 Образовательные среды и типологические особенности их развития в региональном пространстве¹⁶

В параграфе на основе общего подхода к пониманию структуры образовательных сред раскрыта их типология применительно к региональной системе.

Проблема развития персонала во многих компаниях, в том числе и в отдельных учреждениях, сегодня стоит очень остро, так как обусловлена кадровым голодом и ценностью финансовых сотрудников на рынке труда. Для того чтобы удержать квалифицированный персонал (преподавателей, методистов и др.), работодатели пытаются решить этот вопрос на основе профессионального развития работника, построения плана карьерного роста, включения в кадровый резерв. Все это осуществляется в условиях региональной образовательной среды.

В трудах Д.Ж. Марковича, П.А. Сорокина и других ученых среда рассматривается в социологическом аспекте как «совокупность взаимосвязанных условий и влияний, присутствующих в некоем окружении»; «социальное многомерное пространство ценностно-ориентированных отношений индивидов, определенным образом иерархизированных, где есть возможность социального перемещения индивидов как в горизонтальном, так и вертикальном направлениях» [224]. Создание такой формирующей среды способствует реализации гуманистической концепции системы образования, о чем говорится в работе А.А. Макаренко: «Социальная среда – окружающие человека общественные, материальные, духовные условия его существования и деятельности. Социальная среда в широком смысле [макросреда] охватывает экономику, общественные институты, общественное сознание и культуру» [131].

Первоначальные условия для формирования образовательной среды региона находятся в реальном географическом, культурно-образовательном и социально-экономическом пространстве региона, составными элементами которого являются памятники культуры и природы, различные музеи, учреждения культуры и образования, предприятия, природный и архитектурный ландшафт и многое другое.

Понятию образовательной среды региона присущи такие качества, как целостность, системность, многоаспектность, духовные и материальные условия образовательной деятельности, социально-психологическая реальность, система необходимых психолого-педагогических условий для ориентации личности в потоке информации.

¹⁶ Резинкина Л.В. Образовательные среды и типологические особенности их развития в муниципальной системе // Человек и образование. 2015. № 1(42). С. 109–114.

Для анализа образовательной среды региона можно определить следующие критерии:

- широта (структурно-содержательная характеристика, отражающая включенность субъектов, объектов, процессов и явлений в данную среду);
- интенсивность (структурно-динамический показатель, отражающий уровень наполнения образовательной среды возможностями, условиями и их концентрированностью);
- модальность (качественно-содержательная характеристика с качественной, типологической точки зрения);
- степень осознаваемости (характеристика осознанной включенности в среду всех субъектов образования);
- обобщенность (показатель уровня скоординированности деятельности всех субъектов среды);
- доминантность (показатель важности данной локальной среды в общей системе ценностей субъекта образовательного процесса, отражающий иерархическую ступень образовательной среды региона в системе влияния на формирование и развитие личности);
- социальная активность (характеристика социально ориентированного потенциала данной локальной образовательной среды);
- мобильность (показатель способностей образовательной среды к органичным эволюционным изменениям в системе средовых взаимоотношений и др.).

Таким образом, образовательная среда является целостной качественной характеристикой внутренней жизни региона или регионального района, определяется реальными задачами, которые данные субъекты ставят и решают в своей деятельности. Она рассматривается как совокупность технологий обучения, информационных ресурсов и обеспечения образовательного процесса, которые реализуют на базе единых принципов её построения.

Называют несколько типов образовательной среды региона в зависимости от ряда критериев, лежащих в основе их выделения. По стилю взаимодействия внутри среды она может описываться как конкурентная или кооперативная, гуманистическая или технократическая; по характеру отношения к социальному опыту и его передаче среда может быть традиционной или инновационной, национальной или универсальной; по степени творческой активности выделяют творческий и регламентированный типы; по характеру взаимодействия с внешней средой называют открытый и замкнутый типы.

Разумеется, не существует типов среды в чистом виде, и в одном регионе сочетаются разные, иногда достаточно противоречивые среды.

Различают смешанные типы региональной образовательной среды: муниципалитет с разветвленной структурой взаимодействия с Институтом повышения квалификации, муниципалитет с кластерной системой поддержки специалистов, муниципалитет как открытая образовательная система, муниципалитет с ориентацией на мегаполис, муниципалитет с сетевым взаимодействием, муниципалитет с распределенной системой поддержки.

В муниципалитетах с разветвленной структурой взаимодействия с Институтом повышения квалификации опора осуществляется на *инновационную школу*, которая формирует инновационный кадровый ресурс регионального образования на основе практического опыта педагогов-новаторов, и Институт повышения квалификации, который обеспечивает теоретические занятия, что обеспечивает практикоориентированное и продолжительное во времени обучение, а также межкурсовое методическое сопровождение педагогов. Такая деятельность делает возможным более эффективно использовать ресурсы различного рода, в том числе и для более качественной профессиональной подготовки конкурентоспособных педагогов и управленцев. Наиболее эффективные способы работы лучших педагогов найдут распространение в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров [200].

Муниципалитет с кластерной системой поддержки специалистов предполагает реализацию процесса формирования профессиональной компетентности преподавателей СПО в совместной деятельности с субъектами образовательно-производственного кластера. В данном варианте предусмотрено построение производственно-образовательной среды профессиональной подготовки преподавателей системы СПО, структурной организации их учебной, практической, производственной деятельности в тесном сотрудничестве с профессиональными партнерами. Для эффективной деятельности образовательного кластера большое значение имеют взаимодействие и взаимовлияние субъектов внутри него. Сотрудничество, внутренние связи, наличие постоянных личных контактов и общего взаимодействия способствуют установлению стабильных коммуникаций, обработке, анализу, передаче и применению актуальной информации. Субъекты образовательного кластера быстро реагируют на инновации в сфере образования, имеют возможность проверить их в учебном процессе, отслеживая новые тенденции в развитии научно-технического прогресса [200].

Более современной парадигме образования, включающей понимание образовательного учреждения как открытой образовательной системы, соответствует **муниципалитет как открытая образовательная система**. Развитие региональной образовательной среды обусловлено постоянным взаимодействием с внешней средой, прежде всего с

сопряженностью рынков труда и образовательных услуг. Данный тип наиболее эффективно обеспечивает переход от принципа «образование на всю жизнь» к принципу «образование через всю жизнь». Эта образовательная среда может стать таким социальным институтом, который предоставляет человеку разнообразный образовательный сервис, позволяющий ему непрерывно учиться и получать актуальные профессиональные знания, выстраивая индивидуальную образовательную траекторию, наиболее полно соответствующую его образовательным и профессиональным потребностям, независимо от его места проживания. Необходимая среда может сформироваться как ассоциация образовательных учреждений, обусловленная наличием информационно-педагогического многомерного пространства образовательного сервиса, обеспечивающего взаимосвязь и преемственность программ и создающего для потребителя оптимальные условия развития [200].

При рассмотрении *муниципалитета с ориентацией на мегаполис* учитывается его близость к большому городу с разветвленной образовательной структурой. В соответствии с этим программы повышения квалификации и переподготовки кадров разрабатываются в соответствии с предлагаемыми программами повышения квалификации педагогических и управленческих кадров высших учебных заведений (в том числе негосударственных учреждений). В некоторых случаях такие программы составляются по государственному заказу или заказу работодателей [200].

Муниципалитет с сетевым взаимодействием рассматривается как формирование единого образовательного ресурса района на основе создания информационного сетевого взаимодействия, которое является максимально эффективным механизмом обустройства образовательных пространств. Сеть является открытой системой, в которой задаётся способ переноса и пространство переноса инновационных знаний и опыта. Образовательная сеть в данном случае определяется как совокупность субъектов образовательного процесса, предоставляющая безвозмездно собственные образовательные ресурсы в целях улучшения результативности и качества образования друг друга. Таким образом, именно сетевое взаимодействие есть механизм, соответствующий поставленной цели эффективности продвижения инновационного образовательного продукта или сервиса в различных сообществах с целью расширения ресурсного обеспечения [200].

Муниципалитет с распределенной системой поддержки опирается на центры информационных технологий района и т.д., являющиеся базой для распределения среди них сфер деятельности по повышению квалификации с целью создания условий приближенности обучения к месту проживания специалиста. Сегодня система повышения

квалификации должна ориентироваться не только на распространение готовых продуктов, но и на собственное накопление и обобщение инновационного практического опыта (Д.А. Иванов, Н.Ф. Радионова, И.И. Соколова, А.П. Тряпицына, А.В. Хуторской и др.). При этом проектируется и реализуется модель повышения квалификации специалистов, основанная на распределении полномочий и функций между муниципальными образовательными учреждениями с интеграцией кадровых, технических и других ресурсов образовательных сред регионального и регионального уровня. Реализация распределенной модели приближает базовый уровень обучения непосредственно к педагогу, оставляя за региональными и федеральными высшими образовательными организациями научно-методическое сопровождение и координацию деятельности региональных опорных площадок [200].

Традиционно формальное образование эффективно действовало как монофункциональная система, преимущественно подготавливая специалистов узкого профиля. Эффективны также ресурсные центры, создаваемые на базе проявивших себя в какой-либо форме инновационной деятельности учреждений в области общего и профессионального образования, профильной подготовки учащихся, обучения педагогов ИК-технологиям, в ряде случаев являвшиеся центрами сетевого взаимодействия.

Проблемное поле этих организаций и центров было ограничено узкой профильностью подготовки и переподготовки педагогов, что с экономической и социально-культурной точки зрения для региональных систем было недостаточно эффективно.

Нами предлагается полифункциональная система непрерывного образования, охватывающая подготовку и переподготовку специалистов широкого спектра профессий – не только педагогов, но и социальных работников, специалистов служб занятости населения, культурно-просветительской сферы, производственных и общественных организаций.

Как показывает опыт, развитие такой полифункциональной системы оправданно, если она создается на базе инновационного образовательного учреждения (лицея, колледжа, вуза и др.).

Рассматривая профессиональное партнерство в широком смысле, определяем составляющую образовательного кластера как разнообразные формы сотрудничества на основе координации образовательных систем с другими производственными системами, новые формы отношений. В исследованиях Л.А. Высоцкого и А.А. Моштаква профессиональное партнерство представлено как конструктивное взаимодействие учебного заведения с субъектами рынка труда и рынка образовательных услуг, с работодателями для удовлетворения интересов и запросов всех взаимодействующих сторон [54; 160].

Таким образом, становление нового института непрерывного образования предполагает: раскрытие сущности непрерывного образования личности как продвижение на уровне элементарной и функциональной грамотности, профессиональной компетентности, общей и профессиональной культуры; организацию поддержки и сопровождения непрерывного образования; проектирование программно-методического и диагностического обеспечения формирования профессиональной компетентности, общей и профессиональной культуры, развитие исследовательских навыков и андрагогической компетентности специалистов в рамках непрерывного образования; развитие рефлексивной культуры (оценка, самооценка); формирование экологического сознания и культурно-просветительской деятельности.

4.3 Условия и факторы развития процессов диверсификации среднего профессионального образования¹⁷

В параграфе описаны основные этапы диверсификации, происходящие в системе профессионального образования России, раскрыты факторы, влияющие на развитие среднего профессионального образования в регионе.

В современных условиях модернизации промышленного сектора в Российской Федерации необходимость решения задач по достижению технологического прорыва обусловила поиск новых путей развития современного профессионального образования. Повышению продуктивности деятельности всех отраслей промышленности, социально-экономических и рыночных отношений будет способствовать процесс диверсификации при разработке методик и инструментов взаимодействия образовательных организаций и предприятий, способов оценки эффективности образовательного процесса в системе среднего профессионального образования, выполнении мероприятий по реализации стратегии развития образовательного пространства СПО [23].

В настоящее время диверсификация образования получила новое развитие, т.к. возникла необходимость создания качественно новой системы профессионального образования, способствующей созданию условий для обогащения опыта, интеграции знаний из различных областей с целью преобразования педагогического сообщества для обеспечения возможности достижения суверенитета российского образования. Для оценки современного этапа диверсификации необходимо проанализировать данный процесс.

¹⁷ Баранова О.И. Условия и факторы развития процессов диверсификации среднего профессионального образования // Журнал правовых и экономических исследований. 2024. № 3. С. 259–268.

Диверсификация (*diversus* – разный и *facere* – делать) – «мера разнообразия в совокупности», разнообразие, многовекторность (в сфере образования). Её целью является создание оптимальных условий для удовлетворения различных образовательных потребностей и интересов [24]. Диверсификация имеет различную трактовку в разных областях науки. Она получила широкое применение в межпредметных областях.

В философско-социальном аспекте понятие носит обобщающий характер с ориентацией на многообразие видов, средств, объектов, предметов жизнедеятельности, в частности за счёт расширения социального и профессионального взаимодействия системы СПО, понимания возможности интеграции профессионального образования с широкой системой запросов работодателей.

В экономике диверсификация трактуется как расширение сферы деятельности путём формирования её качественных новых видов, завоевание новых рынков за счёт разновидности типов производственных продуктов, новых территорий инвестирования, ресурсов и средств; пополнения ассортимента новыми товарами и услугами, внедрения в образовательные программы инновационных технологий.

Диверсификация предполагает усиление возможности среднего профессионального образования по подготовке квалифицированных кадров в опережающем режиме с ориентацией на технологический прорыв, рассматривается с точки зрения многообразия моделей и стратегий жизнедеятельности обучающихся профессионального образования, а также стиля их жизни в современном обществе [177].

В плане опережающего развития среднего профессионального образования диверсификация определяет необходимость в структурном реформировании образовательных систем за счёт кооперации сетевого взаимодействия, включения исследовательско-производственных кластеров, повышения качества таких нововведений как новая образовательная технология «Профессионалитет», демонстрационный экзамен, конкурсное движение «Профессионалы», создание учебно-производственных комплексов, учебно-исследовательских лабораторий и мастерских, центров опережающей подготовки, технопарков профессионального образования и др. Диверсификация профессионального образования позволит расширить возможности самореализации и саморазвития личности при условии перехода от моноуровневой системы к многообразию форм образования и его получения.

Диверсификация предусматривает новое видение альтернативной системы, при которой совершенствуется образовательный процесс, в части расширения базовых знаний, овладения новыми способами практической и познавательной деятельности, обогащения имеющегося опыта.

Данный процесс служит инструментом развития субъектов профессионального образования, разработчиков образовательных программ при внедрении более широкого спектра инноваций, в том числе новых форм и методов организации образовательной деятельности для удовлетворения интересов конкретной личности студента.

Современный этап диверсификации образования в условиях СПО связан с формулировкой новых вызовов развития системы СПО, её целей и задач; внедрением новых образовательных систем и технологий; стремительным развитием цифровизации; модернизацией и возникновением новых профессий; инновациями и развитием новых моделей обучения, которые приводят к изменениям в социальной сфере и экономике; повышением экологических требований в производстве, экономике, социальной сфере и др.

Особо отметим значение готовности преподавательского состава к работе в условиях диверсификации, направленных на введение новых направлений обучения, новых дисциплин и курсов, изменение процедуры приёма абитуриентов, реорганизацию системы управления образования в целом, а также структур учебных заведений и в том числе порядка финансирования образовательных организаций [117].

При рассмотрении образовательного процесса в части его совершенствования, способствующего творческому и социальному становлению педагогической деятельности, диверсификация образования является альтернативой традиционному образованию.

На процесс диверсификации оказывают влияние экономические и педагогические факторы. В частности, изменение законодательной базы СПО; устаревание имеющихся и появление новых профессий; повышение престижности производственных квалификаций; цифровая экономика; многообразие образовательных систем и др.

Профессиональное образование, построенное на традиционных технологиях, прошло апробацию годами и позволяло решать многочисленные профессиональные задачи. Но в обществе изменились приоритеты, характер и условия труда, требования к квалификации работников. Поэтому сейчас нужен выпускник современного формата, который готов к самостоятельности в принятии решений в области профессиональной деятельности, способен к адаптации в быстроизменяющихся условиях [30]. У современного выпускника уже в процессе подготовки должна быть сформирована готовность работать в профессиональной команде. Реализация образовательными организациями многообразных диверсифицированных программ возможна при условии развития готовности педагога к работе в условиях широкой диверсификации.

Общая система развития теории и практик диверсификации нами представлена в табл. 6 [141].

Для того, чтобы достичь устойчивого интереса у студентов к подготовке по выбранному направлению, мало применять только традиционные технологии. Учебное занятие педагогу необходимо строить с учётом современных требований к подготовленности студентов. Необходима система форм и методов обучения, направленная на самостоятельное овладение обучающимися знаниями и умениями, на понимание необходимости приобретения новых знаний, для ощущения своей компетентности на протяжении всего процесса обучения.

Таблица 6

Характеристика диверсификации СПО

Сущностные представления диверсификации образования	Одновременное включение в образовательную программу не рассматриваемых ранее предметных областей, увеличение ассортимента предлагаемых образовательных технологий и услуг, производимых в рамках одного учебного заведения, а также расширение профессионального круга потребителей и сетевого образовательного пространства.
Признаки диверсификации	Расширение деятельности за счёт внедряемых инноваций как реакция на изменяющиеся внешние условия, не имеющие аналога в предыдущем опыте.
Научные основы диверсификации в СПО	Профессиональная педагогика, менеджмент многообразия, теория диверсификации экономических и социальных систем, андрогогика, квалитология, инжиниринг.
Стратегии диверсификации	<ul style="list-style-type: none"> - Корректировка имеющихся программ с учётом современных требований к подготовке квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена; - разработка новых образовательных программ в соответствии с запросами рынка труда; - увеличение количества видов образовательных программ, в том числе краткосрочных для различных категорий обучающихся; - укрепление взаимосотрудничества с образовательными и промышленными организациями.
Принципы диверсификации образования	Многоуровневости, полифункциональности, интеграции, дополненности, преемственности, инициативы, самоорганизации.

Источник: [141].

Педагоги для решения задач экономического роста должны владеть педагогическими технологиями, обеспечивающими реализацию программ подготовки, содержание которых направлено на обеспечение актуальных и перспективных потребностей региональных и отраслевых рынков труда квалифицированными рабочими и специалистами среднего звена для пространственного и технологического развития Российской Федерации.

При определении ресурсов и факторов реализации идей диверсификации системы СПО мы опирались на исследования и разработки в об-

ласти общих систем диверсификации, учитывали социально-производственные вызовы, обуславливающие в современных условиях активизацию реализации идей диверсификации в образовании.

В ходе исследования был проанализирован опыт практической деятельности педагогов системы СПО Ленинградской области. Развитие готовности педагогов к реализации идей диверсификации – это важный аспект современной образовательной стратегии развития профессионального образования. Данный аспект подразумевает подготовку преподавателей и мастеров производственного обучения не только к преподаванию разнообразных дисциплин, но и к использованию различных методов диверсификации для соответствия уровню потребностей обучающихся разносторонней направленности и адаптации к быстро меняющимся требованиям рынка труда. Важно развить компетенции педагога, необходимые для работы в обновлённой образовательной инфраструктуре СПО.

При подготовке материалов статьи было проведено исследование среди педагогов образовательных учреждений СПО Ленинградской области. Преподавателям и мастерам производственного обучения для оценки качества образовательного процесса было предложено высказать мнение по нескольким позициям. В анкетировании приняло участие 384 педагога.

При оценке возможностей и условий диверсификации, которым следует уделять внимание педагогическим работникам в процессе обучения, педагоги отметили привязку процесса обучения к реальной жизни (70%); мотивацию обучения через практическую подготовку (55%), уровень владения студентами информационными технологиями (42%), ориентацию современных обучающихся на результат (41%).

Анализ востребованности форм повышения квалификации приведен на рис. 7.

Негативную оценку получили такие аспекты, как отсутствие исследований в области изучения жизнедеятельности обучающихся и студенческой микросреды (65%), непонимание психологии поведения современных студентов (цифрового поколения) (55%). 40% педагогических работников отметили низкий уровень коммуникативной культуры и оперирования научной и технической терминологией. Вопрос первоочередности решения этих задач позволил установить следующие проблемы: отсутствие достаточного уровня владения техническими средствами информационных технологий (70%), недостаточный уровень оснащённости образовательных учреждений учебными и методическими пособиями (65%), слабое научно-методическое сопровождение (42%) и недостаточный учёт запросов работодателей к компетентности обучающихся отметили 35% респондентов.



Рис. 7. Рейтинг форм повышения квалификации по результатам анкетирования
 Источник: сост. автором.

Таким образом, результаты проведённого исследования показали, что педагоги региональной системы среднего профессионального образования заинтересованы в высоком качестве образовательного процесса. Но при этом испытывают дефицит в учебно-методической подготовке и непрерывном научно-методическом сопровождении с использованием инновационных (интерактивных) форм обучения.

Одно из важных направлений профессионального образования – это диверсификация дополнительных образовательных программ (ДПО). В данном контексте имеется в виду разнообразие и расширение, обновление контента, форм и видов ДПО (переподготовки, повышения квалификации).

Факторы, влияющие на готовность педагогов работать в новых реалиях, можно условно разделить на две группы. К первой группе относятся внешние факторы, на которые невозможно воздействовать, они находятся в прямой зависимости от состояния рынка труда. Вторую группу составляют факторы, зависящие от самого педагога, его личные, деловые, профессиональные, когнитивные качества [159].

Основу внешних условий составляют изменения в социальной, экономической, законодательной политике государства, что непосредственно отображается на содержании основных нормативных документов. В настоящее время в системе СПО происходит обновление

ФГОС как по специальностям, так и по профессиям. Из 485 специальностей и профессий обновлены почти 90, и 19 образовательных стандартов находятся в процессе утверждения. Кроме того, вводятся новые профессии. Особенностью обновления последнего поколения федеральных государственных стандартов является учёт конгломерации квалификаций, профессий, специальностей. При разработке примерных образовательных программ учитываются профессиональные стандарты, что обеспечивает гибкость и вариативность образовательных программ под конкретные запросы работодателей.

В этих условиях преподаватель как основная ключевая фигура образовательного процесса поставлен в условия осуществления основной деятельности по подготовке профессиональных кадров для экономики страны при постоянных изменениях требований к модели выпускника, к инструментам осуществления образовательной деятельности, организации образовательного процесса.

Формирование критериев эффективности деятельности педагогов происходит в условиях диверсификации при разрешении противоречий, возникающих в образовательном процессе.

Основное противоречие связано с изменениями в содержании общих и профессиональных компетенций образовательных программ и имеющимся уровнем знаний педагогов в определённой области подготовки обучающихся. Следующее противоречие связано с тем, что меняются сроки подготовки (происходит уменьшение сроков), а содержание программ в соответствии с профессиональными стандартами подразумевает больший срок обучения.

В профессиональном образовании возникла необходимость диверсификации системы подготовки педагогов, инновационного стиля преподавания, что находится в противоречии с унифицированным подходом к формированию и развитию профессионального потенциала личности педагога. Система сопровождения подготовки педагогических кадров должна быть направлена на развитие самоорганизации и способности к самообразованию, создание условий повышения квалификации. Включение в содержание нормативных документов требования участия работодателей в образовательном процессе, внесение в государственную итоговую аттестацию демонстрационного экзамена направлено на реализацию идей технологического прорыва и требует от преподавателя включения в основную деятельность инновационных форм, а также форм взаимодействия с работодателями на различных этапах обучения [146].

Экспериментальная работа среди преподавателей профессиональных дисциплин и мастеров производственного обучения показала, что

эффективным средством подготовки педагогов к диверсификации образовательных систем является специально организованная со стороны методических служб система сопровождения и подготовки педагогов в этой области.

Цель организационно-методического сопровождения в современном образовании – создание системы сопровождения педагогических кадров для осуществления деятельности по формированию высококачественного в профессиональном смысле выпускника в условиях диверсификации для достижения технологического прорыва. Успех сопровождения зависит от правильной постановки цели и планируемых результатов деятельности, точности формулировки задачи и оценки необходимых для их решения ресурсов, организации процесса опытным наставником-методистом.

Ориентация педагога на результат непосредственно связана не только с личностными и профессиональными установками, но и с наличием профессионального видения педагогической работы. Рассматривая организационно-методическое сопровождение как проект с ожидаемым конечным результатом и ясно осознаваемыми показателями успешности профессиональной деятельности на выходе, можно четко контролировать процесс и выводить педагога на желаемый результат. Педагоги, постепенно, накапливая опыт, научатся, отработают навыки использования доступных образовательных ресурсов во всей их полноте. Это позволит им стать полноценными участниками суверенизации страны в научной и технологической областях, решая задачи диверсификации по достижению технологического прорыва.

Система организационно-методического сопровождения педагогов должна способствовать формированию нового поколения профессиональных кадров для возрождения российской образовательной системы и подъёма её на новый, востребованный в государстве уровень.

Сопровождение педагога в области освоения ведущих идей диверсификации образования в системе СПО может включать следующие аспекты:

- профессиональное развитие и саморазвитие: курсы повышения квалификации и семинары по изучению новых подходов и методик диверсификации среднего профессионального образования;
- методическую подготовку: создание методических материалов по направлениям деятельности, положений, инструкций, рекомендаций по внедрению стратегий диверсификации в образовательный процесс;
- коучинг и менторство: наличие системы наставничества в образовательных организациях (опытные наставники для сопровождения педагогов на всех этапах образовательных маршрутов для сотрудников, не имеющих педагогического образования; для педагогов, не имеющих достаточного опыта профессиональной подготовки или имеющих

небольшой стаж работы и пришедших в сферу образования из других сфер);

- систему обмена опытом: встречи, форумы, семинары, конференции, дискуссионные площадки;

- проектно-исследовательскую деятельность: проектное управление, управление проектами, учебные и научно-исследовательские проекты, направленные на изучение эффективности диверсификационных подходов;

- информационно-технологическую поддержку: доступ к современным образовательным технологиям, способствующим диверсификации образовательного процесса.

Данные меры помогут педагогам не только освоить ведущие идеи диверсификации, но и успешно интегрировать их в образовательный процесс, обеспечивая более глубокое и качественное обучение студентов.

Развитие компетенции в области организации связи и взаимодействия запросов работодателя к профессионализму выпускников – одно из направлений по формированию готовности педагогов к реализации идей диверсификации среднего профессионального образования, что является важным аспектом стратегии в профессиональном образовании. Указанное направление подразумевает подготовку преподавательского состава не только к преподаванию разнообразных дисциплин, но и к использованию различных методов обучения, чтобы соответствовать потребностям обучающихся и адаптироваться к быстро меняющимся требованиям рынка труда.

Взаимодействие педагога и производства содержательно ориентировано на развитие компетенций, связанных с реальным производственным процессом конкретной сферы труда, совместную разработку преподавателей и специалистов сферы производства новых образовательных маршрутов по подготовке студентов к решению актуальных производственно-технических задач, усилению опережающих функций образования, связанных с цифровой трансформацией, развитием, экономической и правовой культуры студентов.

Необходимо в процессе диверсификации учитывать характер запросов работодателей, ориентированность их на реальное производство. Однако в ряде случаев проблемным полем часто остаётся низкий уровень развития опережающих систем производственных процессов. Здесь требуется гибкое взаимодействие педагога и работодателя в плане как педагогического оснащения производственного процесса, так и в аспекте поиска возможностей реализации идей технологического прорыва.

В работах В.П. Панасюка и О.Л. Кожевникова рассмотрены имеющиеся проблемы опережающей подготовки рабочих кадров и оказываемое влияние на их решение изменений в применяемых технологиях и формах организации производственного сектора. Отмечена важность личностных качеств рабочих и служащих, наличие профессиональных характеристик, которые обеспечивают успешность карьерного роста и высокое качество труда – характеристик, которые формируются в процессе опережающей подготовки. Авторами был проведён анализ проблемы формирования сквозных компетенций в образовании с точки зрения мультисредового подхода в различных системах образования: высшего, среднего, общего и дополнительного [177].

В организационно-педагогическом аспекте педагоги должны гибко реагировать на разнообразные и широкие возможности новых федеральных стандартов, регламентирующих как педагогические, так и технологические аспекты при преподавании общеобразовательных и профессиональных дисциплин.

Преподаватели испытывают затруднения в организации вариативного обучения разных групп обучающихся различных систем. Ещё одной проблемой является возможность интегрировать эти системы, ориентируясь на их компетенцию в процессе воспитания, развития, социализации студентов.

Одним из направлений диверсификации профессионального образования является подготовка педагога к развитию технологической культуры студентов, которая связана с разработкой новых моделей обучения, таких как:

– усиление взаимосвязи преподавания общеобразовательных и профессиональных дисциплин. Например, изучение сварочных технологий реализуется через объяснение производственных процессов с точки зрения положений химии и физики. Так, процесс сварки основывается на образовании связей между молекулами соединяемых поверхностей; физические свойства металлов: тепло- и электропроводность, свариваемость – объясняются особым строением кристаллической решётки. Знание законов электродинамики необходимо сварщику ввиду того, что источник сварочной дуги – это сварочный аппарат. Благодаря знанию протекания химических процессов можно получать конструкции с повышенной прочностью. Таким образом, понимание физических и химических закономерностей позволяет студенту глубже вникать в технологии сварочного производства и тем самым повышать уровень своей профессиональной подготовки;

– разработка и реализация управленческих моделей в процессе обучения через технологии учебных организационных структур, таких как

«учебная фирма», «учебное туристическое агентство», «учебный педагогический совет», «профессиональная команда», «учебная строительная компания», «команда спасателей МЧС», «учебный следственный комитет» и т.п.

Перспективным условием диверсификации является реализация кластерно-модульного подхода, реализуемого в рамках функционирования учебно-производственных кластеров.

Цель учебно-производственных кластеров – объединить научный и образовательный потенциал кластеров, подготовить педагогов, способных принимать инновации, разрабатывать и реализовывать новые образовательные технологии. Методическая работа в кластерах ориентирована на создание единого пространства повышения квалификации с передачей опыта по узкой производственной специализации.

В основе таких кластеров – объединения преподавателей из разных учреждений СПО, имеющих единое профессиональное поле. Реализуется кластерный подход при подготовке кадров для региона. Участники кластера – это колледжи и техникумы региона, реализующие «отраслевые программы», базовые колледжи, отраслевые предприятия, организации, бизнес-сообщества – территориально локализованные учреждения и организации. Участники кластеров взаимодействуют на основе соглашений для достижения инновационных и образовательных целей подготовки педагогических кадров. В структуре производственно-образовательных кластеров: «Машиностроение и энергетика», «Химия и химические технологии», «Электроника и электротехника», «Строительство» и т.д. – лежит переориентация профессионального образования на нужды перспективных производств, интеграция образовательных организаций и предприятий-работодателей.

В процессе непрерывного профессионального образования происходит синхронизация процессов непрерывного профессионального развития. При этом используются результаты мониторинга и оценки эффективных форм практической подготовки, изучение запросов работодателей, разрабатываются единые подходы к разработке персональных траекторий сопровождения профессионального образования и развития педагогов.

Таким образом, на основе общих подходов к диверсификации рассмотрены особенности данного процесса в системе СПО, такие как реализация принципов многообразия, интегрированности, многоуровневости, интеграции, дополнительности, самоорганизации. В качестве эффективной модели диверсификации принимается такая педагогическая система, которая предполагает организацию специального процесса сопровождения и поддержки педагога, повышение роли учебно-производственных кластеров в общей системе качества обучения в условиях профильных колледжей и техникумов.

4.4 Инклюзивная образовательная среда в профессиональной образовательной организации

В параграфе раскрывается такой компонент региональной инфраструктуры, как инклюзивная образовательная среда в профессиональной образовательной организации, формирующаяся на основе среднего, индивидуального и личностно-ориентированного подходов для лиц с ограниченными возможностями здоровья и/или инвалидностью, включающая необходимые специальные условия становления будущего специалиста.

Стратегической задачей развития российского общества и системы профессионального образования является включение в активную трудовую и социальную деятельность лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и/или инвалидностью, решение которой стоит перед мировым сообществом на протяжении долгих лет, что подтверждается международными нормативно-правовыми документами.

Так, во Всеобщей декларации прав человека (1948 г.) сказано, что каждый имеет право на бесплатное образование, а техническое и профессиональное должно быть общедоступным, содействовать полному развитию личности, увеличению уважения к правам человека и основным его свободам, взаимопониманию, терпимости и дружбе. Декларация не имела прямого отношения к лицам с ОВЗ и/или инвалидностью, но провозгласила равенство прав «всех людей без исключения» [52].

На Всемирной конференции по принятию Саламанкской Декларации лиц с особыми потребностями (1994 г.) было заявлено, что каждый должен иметь возможность получать и поддерживать приемлемый уровень знаний. При этом необходимо разрабатывать систему образования и выполнять учебные программы таким образом, чтобы принимать во внимание широкое разнообразие особенностей и способностей, иметь доступ к обучению в обычных школах, используя педагогические методы, позволяющие наиболее эффективно бороться с дискриминационными воззрениями для построения рентабельного инклюзивного общества [67; 210].

Конвенция о правах инвалидов, принятая в 2006 г. Генеральной Ассамблеей ООН, предложила признать ценный нынешний и потенциальный вклад инвалидов в общее благосостояние и в целях реализации его обеспечить инклюзивное образование на всех уровнях обучения в течение всей жизни, стремиться к полному развитию человеческого потенциала, к его основным свободам и многообразию; к развитию личности, ее таланта и творчества, умственных и физических способностей в самом полном объеме; к наделению инвалидов возможностью эффективно участвовать в жизни общества [180].

В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» указывается, что в целях реализации права каждого человека на образование государственные органы всех уровней власти создают необходимые условия для получения без дискриминации качественного образования лицами с ОВЗ и/или инвалидностью, для коррекции нарушений развития и социальной адаптации, оказания ранней помощи на основе специальных педагогических подходов, методов и способов общения, в максимальной степени помогающих получить образование определенной направленности, психолого-педагогическому развитию посредством организации инклюзивного образования, дающего равный доступ всем обучающимся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей [6].

Следовательно, система подготовки будущих специалистов с ОВЗ и/или инвалидностью предполагает создание инклюзивной образовательной среды, которая интегрирует в себе специальные условия (образовательные программы, методы обучения и воспитания, учебники, учебные пособия и дидактический материал, технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования, услуги ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, групповые и индивидуальные коррекционные занятия, доступ в здания организаций, осуществляющих образовательную деятельность) и содержание образования (адаптивные образовательные программы для лиц с ОВЗ, а для инвалидов в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (ИПРА)), дающие возможность всем субъектам учебно-воспитательного процесса в полном объеме участвовать в социокультурной жизни гражданского общества [6].

В разных регионах нашей страны уже имеется определённый опыт по формированию инклюзивной образовательной среды в профессиональном образовании.

Для понимания термина «инклюзия» мы проанализировали научно-методическую литературу, рассмотрели сущностный смысл данного понятия в исследованиях ученых, выделили основные положения из практики работы педагогов, а также изучили содержание средств массовой информации просветительного характера. Это позволило указать на наличие противоречивых, неправомерных трактовок термина «инклюзия», его подмену понятием «интеграция» как равноценным, синонимичным.

Инклюзия (от английского inclusion – «включение») подразумевает совместное обучение и воспитание обучающихся, имеющих ОВЗ и/или инвалидность, с их нормально развивающимися сверстниками. Она представляет собой частный случай интеграции (соединение), которое значительно шире, чем «инклюзия» (включение).

Различают образовательную интеграцию – это и есть инклюзия, то есть «включённое образование», предусматривающее деятельность лиц с ОВЗ и/или инвалидностью с нормально развивающимися сверстниками, и социальную интеграцию, предполагающую включение человека в общество, то есть его социализацию, обеспечивающую всем без исключения людям с нарушениями в развитии особые образовательные условия.

Впервые теоретическое обоснование интегрированного обучения было заложено в трудах выдающегося отечественного учёного Л.С. Выготского. Он отмечал, что ребёнок, обучаясь в школе интернатного типа, изолирован от нормально развивающихся сверстников, семьи, общества в целом, и подчёркивал, что необходимо «разбить» стены специального учреждения, обеспечив культурно-историческое развитие особого ребёнка, создав условия для его «врастания» в социум [53; 226].

Пионером в сфере внедрения в педагогическую практику интегрированного (инклюзивного) образования стала Великобритания в 70-е гг. XX в., а затем и другие страны Западной и Восточной Европы, где появились первые прецеденты закрытия коррекционных учреждений и перевод детей с ОВЗ и/или инвалидностью в детские сады и школы общего типа. В России первый экспериментальный опыт совместного обучения детей с нормальным и нарушенным развитием появился в 90-е гг. прошлого столетия, в котором приняли участие воспитанники детских садов с нарушением слухового анализатора.

В отечественной науке выработаны показания к инклюзивному обучению путем интеграции через раннюю коррекцию (с момента выявления нарушения в развитии, с рождения), обязательную специальную помощь и обоснованный отбор детей. При этом, обучаясь совместно с нормально развивающимися сверстниками, они не перестают нуждаться в удовлетворении особых образовательных потребностей.

Инклюзия не может носить массовый характер, поскольку в условиях «включённого образования» ребёнок с ОВЗ и/или инвалидностью поставлен перед необходимостью овладеть ФГОС наравне с нормально развивающимися сверстниками, а это, как правило, оказывается посильным для детей с высоким уровнем психофизического развития, близким к норме, способным адаптироваться к определенной среде.

Таким образом, задача на всех ступенях обучения лиц с ОВЗ и/или инвалидностью – создание оптимального инклюзивного образовательного пространства.

Проблема «человек и среда» приобретает принципиально новое содержание, которое рассматривается в рамках разных научных дисциплин и направлений: реабилитологии, психологии, социологии, медицины, философии, психологии, социальной экологии, педагогики и др.

и определяется уровнем развития современного общества, «изменениями самого человека как главного субъекта, адаптирующего, организующего, воспроизводящего разные уровни и сферы среды своего обитания» [80, с. 32].

Понятие «среда» не имеет четкого и однозначного определения в мире науки и в общем смысле рассматривается как окружение; как совокупность элементов, условий и влияний, окружающих человека, при сложении которых очерчивается пространство его жизни (Д.Ж. Маркович, Г.П. Щедровицкий); как нечто, имеющее ту или иную значимость для организма, влияющую на формирование личности, но в то же время сама изменяется под деятельностью человека; как заполненное пространственно-предметное, природное и социальное окружение, причем, если оно неблагоприятное, то личность не может расти и развиваться (С.И. Ожегов). Интересно, что человек для другого человека также выступает как элемент окружающей среды, оказывая на него влияние своими отношениями и действиями.

Отечественные психологи (Л.С. Выготский, В.П. Зинченко, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, В.И. Слободчиков) определяют среду в соотношении окружения личности и ее внутреннего мира, существующей в общении, взаимодействии, взаимосвязи, коммуникации и других процессах. Межлические отношения могут складываться во взаимной терпимости и сотрудничестве, превосходстве и эксплуатации, подавлении, подчинении или заботе и поддержке. Во всех этих случаях личность будет находиться в совершенно различной среде, соответственно по-разному будет проходить и процесс ее развития [80].

Подробный анализ понятия «среда» позволяет сделать вывод, что естественное и социальное окружение человека с ОВЗ и/или инвалидностью, обладающее комплексом влияний и условий, наполненное значимыми предметами для его внутреннего личного пространства, внешние позитивные или негативные стимулы, позволяет органично включиться в образовательный процесс учебного учреждения.

В педагогике среда изучается в парадигме известных в науке подходов: системного, деятельностного, компетентностного, аксиологического, культурологического, синергетического и др.

В нашем исследовании необходимо учитывать возрастающее значение средового подхода, сущность которого заключается в рассмотрении процесса развития личности в зависимости от условий окружения, помогающий найти способ организации среды и оптимизировать ее влияние на человека.

Данный подход представляет собой теорию и технологию опосредованного управления процессами развития личности, в инструментальном плане – систему действий субъекта управления со средой,

направленных на превращение ее в средство диагностики, проектирования и продуцирования результата. Ни одна из базовых сред (физическая, социальная, духовная) не существует отдельно и не образует замкнутой системы; целостно воздействует на человека; является источником осознаваемой и бессознательно усваиваемой информации, где важное значение имеет ее семантическое содержание, духовный и нравственный потенциал культуротворческого и социального окружения, характер коллективной деятельности.

Средовый подход в инклюзивном образовании основан на теории целостности природных и социальных факторов, благодаря которым желаемый педагогический результат достигается путем нелинейного управления, а действия педагога будут направлены не на личность, что определяет принудительный характер образования, а на условия ее деятельности и поведения побудительного характера. Такой подход предполагает систему действий со средой как средством диагностики и проектирования образовательного процесса [80].

Модернизация современного общества и пересмотр отношения к людям с ОВЗ и/или инвалидностью обретает широкий социальный контекст в системе профессионального образования, затрагивающий: цели образовательного учреждения; вопросы мобильности; качество познания; доступность как ресурс роста социального статуса лица с ОВЗ и/или инвалидностью; развитие компетентности педагогических кадров; освоение стандартов нового поколения, обеспечивающих баланс интересов всех участников учебного процесса. Эти изменения концентрируют внимание на социально значимой трансформации образовательной среды, которая заключается в предметно-пространственном ее рассмотрении (свое отношение к пространству, условия жизни конкретного человека, возможности для профессионального самоопределения) [80].

В большинстве зарубежных исследований образовательная среда оценивается с точки зрения «эффективности» как социальной системы – эмоционального климата, личностного благополучия, особенностей микрокультуры, качества воспитательно-образовательного процесса (К. Маклафлин, К. Reid, D. Hopkins). При этом констатируется, что не существует заранее заданного сочетания показателей, которые бы определили «эффективность», поскольку каждое учебное учреждение уникально и одновременно является частью общества.

Можно отдельно выделить технологический аспект анализа образовательной среды, так как создание доступного пространства для обучающихся с особыми образовательными потребностями, умение спроектировать и сделать его более эргономичным является важной задачей при обучении данной категории людей.

Определенный интерес при создании инклюзивной образовательной среды в профессиональном образовании представляет личностно-ориентированный подход (В.А. Ясвин, С.В. Тарасов).

Так, В.А. Ясвин под образовательной средой (или средой образования) понимает «систему влияний и условий формирования личности по заданному образцу, а также возможностей для ее развития, содержащихся в социальном и пространственно-предметном окружении» [255].

Дж. Гибсон описывает категорию «возможность» как особое единство свойств образовательной среды и самого субъекта, а их взаимодействие является диалогичным и равным. Вводя категорию возможности, Дж. Гибсон подчеркивает активное начало человека–субъекта, осваивающего свою жизненную среду. Чем больше и полнее личность использует возможности среды, тем более успешно проходит ее свободное и активное саморазвитие [80].

Другими словами, если рассматривать образовательную среду с точки зрения предоставляемых ею образовательных возможностей, то критерием ее качества является способность обеспечить всем субъектам учебного процесса условия для эффективного саморазвития: обучающийся проявляет соответствующую активность, становится реальным двигателем своего развития, субъектом образовательной среды, а не остается объектом влияния условий и факторов.

По определению С.В. Тарасова, образовательная среда может быть охарактеризована как совокупность социальных, культурных, а также специально организованных в образовательном учреждении психолого-педагогических условий, в результате взаимодействия которых происходит становление личности, ее мировосприятие [231]. Близким к этому пониманию является определение образовательной среды как целостной качественной характеристики внутренней жизни учебного учреждения, которое описывается конкретными задачами, проявляется в выборе средств и содержательно оценивается в личностном, социальном, интеллектуальном развитии.

В этом контексте понятие «образовательная среда» интегрирует в себе условия окружения, программы деятельности, банк информации, поле востребованных знаний, памятники культуры, коммуникативный аспект, социальные организации, исполнителей и заказчиков услуг, комплекс психологических реакций социализирующейся личности.

Современные исследователи при изучении образовательной среды применяют теорию систем, подчеркивая, что человек рассматривается как сложная, открытая, саморазвивающаяся система.

В контексте нашего исследования имеет значение системный подход, который определяется как «методологическое направление в науке, задача которой состоит в разработке методов исследования и

конструирования сложноорганизованных объектов – систем различных типов и классов» [80].

Создание инклюзивной образовательной среды опирается на данный подход, в основе которого лежит построение между образовательными учреждениями разных уровней, типов и видов взаимодействия, при котором обеспечивается выбор и предсказуемость индивидуальной траектории развития лиц с ОВЗ и/или инвалидностью, строится взаимодополняемая система психолого-педагогического сопровождения, начинающаяся с рождения до профессионального самоопределения, а также позволяет моделировать педагогический процесс с учётом целостности, структурности, иерархичности и взаимозависимости (рис. 8). Раскроем подробнее взаимосвязь ступеней инклюзивной образовательной вертикали.

1. Период раннего детства – комплексная помощь ребёнку с ОВЗ и/или инвалидностью и его семье как единому субъекту инклюзии, позволяющая адаптироваться в правовом поле; в области мер медицинской помощи; со стороны органов социальной и психолого-педагогической служб.

2. Воспитание и социализация ребёнка с ОВЗ и/или инвалидностью осуществляются в рамках дошкольных учреждений, где он сопровождается комплексом диагностической и коррекционной помощи для адаптации в среде здоровых сверстников, где определяются возможные вариативные индивидуальные стратегии дальнейшего обучения.

3. Обучение и воспитание в школе включает в себя в качестве вариативных возможностей инклюзивного образования как полную, так и частичную или временную модели интеграции в образовательный процесс с учётом наибольшего соответствия уровню развития и способностей.

4. Профориентации выпускников в сфере возможных профессиональных интересов и выборов, а также траекторий последующего профессионального образования.

На всех уровнях инклюзивной образовательной вертикали необходимо обеспечить комплекс мер, включающий в себя:

– регламентированные нормативно-правовые документы финансового и юридического обеспечения инклюзивного образовательного процесса;

– организацию профессиональной подготовки в вузах специалистов для системы инклюзивного образования или профессиональной переподготовки педагогов, уже работающих в условиях инклюзии;

– научно-методическое сопровождение педагогов по организации инклюзивного образования;

– разработку адаптивных образовательных программ для лиц с ОВЗ и/или инвалидностью, индивидуальных планов занятий;

- создание благоприятных медико-психолого-педагогических условий для интеграции обучающихся с ОВЗ и/или инвалидностью;
- техническое оснащение образовательных учреждений для создания безбарьерной среды (пандусы, подъемники, специально оборудованные туалеты, кабинеты лечебной физкультуры, кабинеты психомоторной коррекции, комнаты для логопедических и коррекционных занятий с дефектологами и психологами, медицинский кабинет, спортивный зал и т.д.).

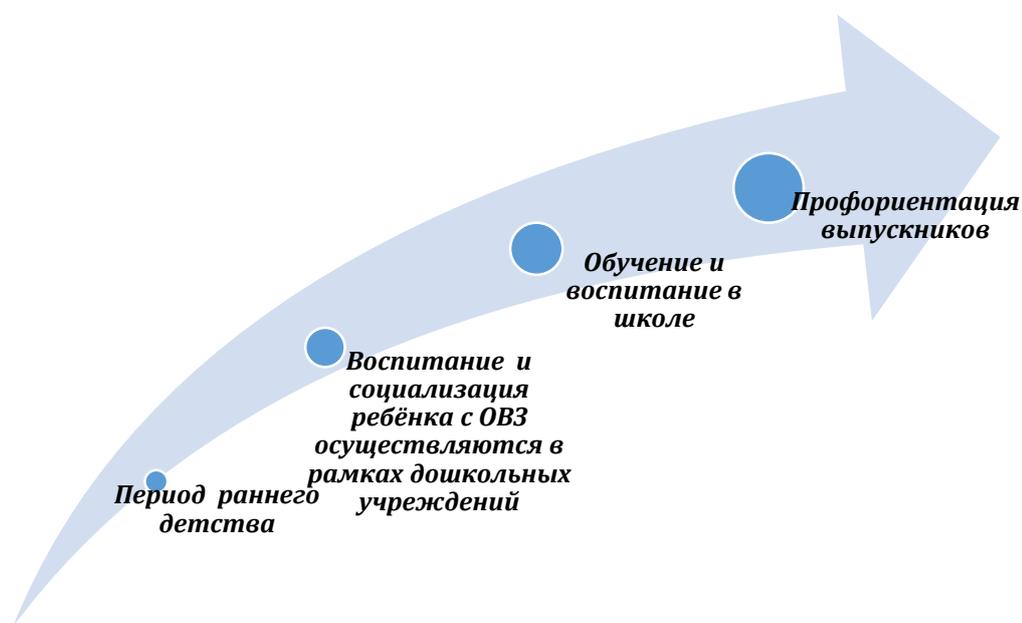


Рис. 8. Уровни инклюзивной вертикали

Источник: [80].

Таким образом, применение системного подхода даёт возможность многопланового понимания происходящих процессов в условиях инклюзивной образовательной среды в профессиональной образовательной организации, выявление и обоснование ее связей, механизмов деятельности; осмысление педагогической компетенции, возникающей при взаимодействии с данной категорией обучающихся.

Согласно Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» одной из ключевых компетенций педагога становится готовность и способность работать с обучающимися, имеющими особые образовательные потребности [6].

Следовательно, профессиональная этика становится регулятором взаимоотношений между субъектами инклюзивной образовательной среды, которая определяет качества, эталоны и образцы поведения в конкретном трудовом коллективе.

Термин «профессиональная этика» рассматривается в трудах современных исследователей как нравственное самосознание профессиональной группы; как набор идеалов и ценностей; как морально-этические принципы; как взаимоотношения людей, складывающиеся в ходе

разнообразной деятельности; как проявление общественного сознания, отражающего правила и традиции людей, их обязанности по отношению друг к другу [80].

Сегодня инклюзивная образовательная среда, организованная во всех учебных учреждениях, является долгосрочной стратегией взаимодействия, опирающейся на базовые принципы педагогики: ценностное отношение ко всем участникам образовательного процесса; диалогичность (каждый человек имеет право быть услышанным); интегративное взаимопроникновение (все люди нуждаются друг в друге, в поддержке и дружбе), толерантность (терпимость к особенностям каждого), равный доступ к обучению всех желающих с учетом особых образовательных потребностей и личных возможностей [7].

В соответствии с инклюзивной компетенцией отечественные педагоги выделяют три блока профессионально-этических качеств:

– мотивационно-ценностный: знание и принятие философии инклюзивного образования, ее целевые и ценностные установки, готовность к духовным, эмоциональным и энергетическим тратам, эмпатия;

– операционно-деятельностный: выявление образовательных потребностей людей с особыми образовательными потребностями, прогнозирование их развития путем психолого-педагогической диагностики, применение современных методов и технологий;

– рефлексивно-оценочный: умение работать в междисциплинарной команде на результат, обеспечивающей комплексный характер сопровождения людей с особыми образовательными потребностями, оценивание и интерпретация продукта деятельности (С.В. Алехина, Е.Н. Кутепова, В.И. Лопатина, О.С. Кузьмина, Н.Я. Семаго).

Новые профессионально-этические качества педагога в условиях инклюзивной образовательной среды не являются уникальными, но происходит их трансформация, в том числе, знаниевая, помогающая понять и принять инклюзию в профессиональной образовательной среде как норму. Однако не каждый готов работать с данной категорией студентов, и эта проблема связана с личностными характеристиками человека.

Помимо коммуникативных сложностей, при создании «безбарьерной» среды существуют и другие: восприятие людей, имеющих иные культурные, конфессиональные, физические особенности. При общении с обучающимся с ОВЗ и/или инвалидностью педагог может испытывать дискомфорт, связанный с отсутствием личного опыта взаимодействия или быть следствием недостаточной культуры по налаживанию отношений и коммуникаций, избегать контакта, проявлять дискриминацию, что можно трактовать как отсутствие профессионально-этических качеств, таких как тактичность, вежливость, доброжелательность.

Разрешение этой проблемы лежит в области самоконтроля, саморегуляции как управления своим психоэмоциональным состоянием. И у педагога должна быть возможность обратиться за консультацией к психологу учебного учреждения (ресурсного центра), к коллегам по работе. Уверенная последовательная, продолжительная и постоянно поддерживаемая различными мероприятиями программа по развитию коммуникативной культуры позволит наладить общение между всеми субъектами инклюзивной образовательной среды.

Идея гуманизма (право на образование как общечеловеческая ценность и фундаментальная основа) всегда отличала российскую систему образования. Инклюзивное образование как необходимость расширения образовательного пространства объединяет всех людей независимо от их способностей и возможностей, от их социокультурного положения. Гуманность как профессионально-этическое качество педагога проявляется во включении студента с ОВЗ и/или инвалидностью в доброжелательную среду образовательной организации, позволяет вывести его из изоляции, раскрепоститься, повысить самооценку, развить творческие и когнитивные способности, обрести независимость и самостоятельность в условиях получения профессии.

Перспективы развития личности в профессиональном образовании все чаще рассматриваются через индивидуализацию обучения как расширение разнообразных форм подготовки будущих специалистов. Подчеркивается необходимость выбора обучающимся содержательных и процессуальных аспектов овладения профессией, максимально приближенных к реальным интересам и возможностям.

Вхождение студентов с особыми образовательными потребностями в образовательное пространство учебного учреждения на первых этапах связано с некоторыми адаптационными моментами: снижение требований в учебе, повышенное внимание к себе со стороны преподавательского состава, низкий уровень произвольности и контроля за собственным поведением, ожидание гиперопеки (как в семье), заниженная самооценка, проявляющаяся в неуверенности и др.

Все эти тревожные состояния купируются благодаря таким профессионально-этическим качествам педагога, как: терпение, доброжелательность и уважение по отношению к данной категории студентов. Индивидуальный подход становится мощной движущей силой и причиной гордости всех субъектов инклюзивной образовательной среды, создающих особый микроклимат в организации на пути преодоления трудностей. Толерантность, сдержанность и терпеливость позволяют педагогу снять проблемы адаптации у «особых» студентов к новым условиям окружения.

Сегодня в обществе наблюдается дефицит сочувствия, сопереживания, сострадания к людям, как к здоровым, так и к лицам с ОВЗ и/или инвалидностью и проявляется в негативном социальном амбивалентном, безразличном отношении [79].

Отражение данного явления наблюдается и в учебных организациях. Поэтому создание инклюзивной образовательной среды должно базироваться на эмпатии, предполагающей понимание, сочувствие, видение ситуации глазами «особенного» студента, интегрирующей в себе феномен принятия как эмоционального отношения со стороны окружающих, так и способности сохранять интерес к миру через Я – открытость, через столкновение наших ожиданий реальности и готовности им соответствовать.

Итак, создание инклюзивной образовательной среды в профессиональной организации предполагает конструирование оптимальных и комфортных условий для всех участников образовательного процесса, одним из которых является формирование профессионально-этических качеств педагогического сообщества.

Процесс включения обучающихся с ОВЗ и/или инвалидностью обосновывается комплексным подходом, предполагающий: техническое и методическое сопровождение; психолого-педагогическую диагностику; информационный поиск, планирование, консультирование; помощь в освоении профессиональных программ, в решении сопутствующих проблем, в социальной адаптации и интеграции в социум. Также необходимо учитывать, что не все будущие специалисты могут быть конкурентоспособными на рынке труда, поэтому им требуется помощь в трудоустройстве через взаимодействие с центрами занятости.

Выделим составляющие комплексного подхода.

1. Техническое обеспечение, то есть создание безбарьерной среды, которая обеспечивает лёгкие и безопасные условия организации окружающего пространства, где любой человек, независимо от своего состояния, физических возможностей и других ограничений имеет возможность беспрепятственного доступа к любым объектам социальной, общественной, транспортной и иной инфраструктуре, а также может свободно передвигаться по любому выбранному маршруту.

Конвенция ООН о правах инвалидов дает широкую трактовку понятия доступности как необходимой предпосылки для социальной интеграции и реализации прав человека, где важна доступность физического, социального, экономического и культурного окружения, здравоохранения и образования, информации и связи, поскольку она позволяет инвалидам в полной мере пользоваться всеми правами человека и основными свободами [112].

Создание безбарьерной среды для каждой категории лиц с ОВЗ и/или инвалидностью должно соответствовать основным принципам

универсального дизайна, основанного на равенстве в использовании предметной наполняемости среды различными социальными группами населения; гибкость в использовании, соответствие множеству разнообразных индивидуальных предпочтений и способностей; ориентация на соответствующий размер и пространство для доступа, где должен быть обеспечен удобный подход независимо от роста, фигуры или подвижности; создание узнаваемого и ориентированного в пространстве объекта, интегрированного в общую социальную среду, на основе возможности вариативного выбора того или иного объекта для преодоления препятствий с учетом минимизации усилий [7; 9].

Большую роль в практической реализации технического оснащения образовательного пространства профессиональных организаций играет федеральная целевая программа «Доступная среда» – первый программный документ, в котором отражены основные пути и условия формирования не только беспрепятственного доступа маломобильных граждан к средствам транспорта, информации, архитектурным объектам в России, но также способы повышения качества их жизни и интеграции в общество. Государство поставило цель адаптировать окружающее пространство для людей с ОВЗ и/или инвалидностью и тем самым уменьшить их дискриминацию [3; 66].

Следовательно, образовательная организация обеспечивает беспрепятственную среду обучения, общения и жизнедеятельности студентов за счет архитектурно-планировочных решений: индивидуальные и групповые технические средства, эргономический режим окружающего пространства, расположение парт в аудитории, возможность проезда колясок, наличие пандусов, поручней, использование звукоусиливающего оборудования, специализированных индивидуальных компьютерных средств, возможность применения дистанционных технологий; а также предоставление услуг тьютора/ассистента (помощника).

2. Психологическая служба, решающая задача которой состоит в разработке индивидуальных программ сопровождения (диагностика, патронаж); помощь в форме психотерапии, психокоррекции; консультации и тренинги в групповой и индивидуальной форме; обучение студентов самопознанию, методам социального и делового общения; психологическая саморегуляция и самореализация; разработка психологических рекомендаций по формированию и реализации индивидуальных учебных планов; мониторинг личностной и метапредметной составляющей результатов освоения программ; психологическая экспертиза образовательной организации с целью определения степени безопасности и комфортности учебного пространства; консультирование обучающихся по проблемам адаптации, вопросам взаимоотношений в

коллективе; а также консультирование преподавателей при составлении персонифицированных образовательных маршрутов, выборе образовательных технологий с учетом индивидуально-типологических особенностей и потребностей данной категории студентов; психологическая помощь преподавательскому составу, семье.

3. Социально-педагогическое сопровождение осуществляет социальный педагог, в задачи которого входит:

- создание условий для социализации лиц с ОВЗ и/или инвалидностью, содействие оптимальному протеканию образовательного процесса, социально-педагогическая поддержка всех субъектов учебной организации;

- обеспечение условий для личностного развития в течение всего срока обучения;

- помощь в решении бытовых проблем, проживание в общежитии, социальные выплаты, выделение материальной помощи, стипендиального обеспечения;

- координация и контроль работы всех сопровождающих служб (учебно-методическое управление, отдел воспитательной работы, административно-хозяйственная часть);

- участие в профессиональном отборе, подборе и зачислении с помощью проведения социальной диагностики абитуриентов с ОВЗ и/или инвалидностью и комплектованию групп;

- выявление групп «риска» с педагогической точки зрения;

- проведение мероприятий по социальной реабилитации;

- посредническая функция между обучающимися с ОВЗ и/или инвалидностью и учреждениями государственных служб в реализации личных и профессиональных планов;

- консультирование по вопросам социальной защиты, льгот и гарантий, прав, социальное обучение (социально-бытовым и социально-средовым навыкам);

- организация культурно-массовой и спортивно-оздоровительной деятельности;

- работа по адаптации и сохранности контингента, предотвращение правонарушений, повышение мотивации к профессии и учебе в целом, проводимой индивидуально;

- содействие рациональному трудоустройству выпускников в соответствии с приобретенной специальностью и квалификацией, сотрудничество со службой занятости и работодателями, отслеживание результатов профессиональной деятельности.

4. Медико-оздоровительное сопровождение предполагает:

- профессиональный отбор абитуриентов по оценке состояния здо-

ровья, уточнение показаний и противопоказаний по конкретной специальности;

- разработку индивидуальных программ медицинского сопровождения;

- согласование и координацию деятельности лечебных учреждений (направление обучающихся в санаторно-профилактические учреждения для получения узкой специализированной медицинской помощи);

- обучение и помощь студентам и их родителям в осуществлении мер медико-биологической реабилитации в домашних условиях;

- медико-консультативную и профилактическую работу, санитарно-гигиеническое и медицинское просвещение;

- контроль состояния здоровья и установку допустимых учебно-производственных нагрузок и режима обучения;

- выделение из числа обучающихся групп «риска» с точки зрения здоровья;

- принятие решений экстренной медицинской помощи;

- контроль санитарно-эпидемиологического состояния образовательного учреждения, рекомендации по организации питания и осуществление лечебно-оздоровительных мероприятий.

5. Методическая работа как важная составляющая организации инклюзивного пространства ориентирована на создание комфортных условий, решает ряд актуальных проблем, связанных с созданием учебно-программного обеспечения: это разработка адаптивных программ по разным профессиональным направлениям, оказание помощи преподавателям в создании календарно-тематических планов, индивидуальных образовательных маршрутов, учебно-методических комплексов по дисциплинам, конструирование условий для реализации учебного процесса.

Данные требования регламентированы следующими нормативно-правовыми документами: это ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», «Требования к организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных образовательных организациях, в том числе оснащённости образовательного процесса», Письма Департамента подготовки рабочих кадров и ДПО Министерства образования и науки Российской Федерации, и др. [7; 9; 180].

Одной из сложных задач методической службы является разработка адаптивных образовательных программ, в которых обозначается целевой контингент обучающихся с ОВЗ и/или инвалидностью, раскрываются термины, определения, используемые сокращения. Обязательные элементы – подробный учебно-тематический план, представляющий

содержание профессиональных модулей, количество часов на их изучение, технологический цикл, (осваиваемые рабочие операции), детализирующий содержание и представляющий виды занятий (теоретические, лабораторные, практические, комбинированные), формы текущего контроля знаний (опрос, практическая работа, самостоятельная работа и др.).

Неотъемлемым элементом АОП является раздел «Условия реализации программы профессионального обучения», подробно описывающий перечень рабочего оборудования, инструментов, расходных материалов, используемых в технологическом цикле. Блок информационно-методических материалов включает подробный перечень учебной и справочной литературы, наглядных пособий и дидактических материалов по тому или иному профессиональному направлению.

В планируемых результатах освоения программы фиксируются требования к знаниям и умениям обучающихся, а в разделе «Система оценки результатов освоения образовательной программы профессионального цикла» раскрываются процедуры текущего контроля, рекомендации по проведению промежуточной и итоговой аттестации. Завершается АОП пакетом приложений, в которых указаны основные сведения по правилам техники безопасности и охране труда по данной специальности, программы и учебно-тематическое планирование производственной практики с формулировкой ее целей, задач и условий реализации; перечень необходимого оборудования и профессиональных навыков обучающихся, формируемых в результате прохождения практик и рекомендации по их оцениванию.

В ходе подготовки будущих специалистов с особыми образовательными потребностями работники методической службы оказывают организационную и научно-методическую помощь преподавателям в создании персонифицированных образовательных маршрутов для обучающихся с ОВЗ и/или инвалидностью, учитывающих их индивидуальные особенности.

Функция профессиональных образовательных организаций как социальных институтов состоит в создании и обеспечении педагогических условий, открывающих для каждого студента свой путь движения к универсальному развитию и предельной самореализации (А.П. Беляева) [80].

Отечественный педагог, философ, публицист С.И. Гессен впервые исследовал образование как некое духовное странствование человека, а в энциклопедическом словаре понятие «*маршрут*» определено как «путь следования, обычно заранее намеченный», заранее продуманное направление следования. Некоторые ученые рассматривают образовательный маршрут как субъектно-уровневый учебный план, составлен-

ный с учетом сформированности познавательной базы, образовательных потребностей, а также представляемый собой целенаправленно проектируемую дифференцированную программу (С.В. Воробьева, В.С. Лазарев и др.) [80].

В нашем исследовании *персонифицированный (индивидуальный) образовательный маршрут* – способ реализации освоения студентами с ОВЗ и/или инвалидностью обучающих программ по конкретной специальности, предоставляющий выбор вариантов прохождения образовательного пути в соответствии с индивидуальными траекториями, возможностями и потребностями личности, опирающийся на внутренние ресурсы человека, его перспективные проекты профессионального роста и осуществляемый при помощи и поддержке педагогов.

Индивидуализация обучения, как одно из условий создания инклюзивной образовательной среды, обеспечивает:

- а) обучающимся с ОВЗ и/или инвалидностью:
 - комплексную диагностику индивидуальных особенностей для успешной учебной деятельности;
 - ориентацию на зону ближайшего развития;
 - демократизацию и гуманизацию всех видов отношений, создание комфортной среды для проявления профессионально-личностных качеств;
 - вариативность образования (гибкость, дифференциация содержания и организации обучения, право выбора, построение индивидуальных образовательных траекторий и т.п.);
 - актуализацию субъективной позиции посредством инициирования рефлексии, стимулирования личностных достижений и включения в личностно значимую деятельность; привнесение индивидуальных смыслов в результаты обучения, видение своих учебных и образовательных перспектив.
- б) педагогическому коллективу:
 - ориентацию на индивидуализацию в составе всех структурных компонентов обучения (цель, задачи, содержание, методы, формы, средства, результаты) и на всем его протяжении (не эпизодически);
 - рациональное соотношение индивидуальной, групповой и коллективной форм обучения;
 - гибкое использование традиционных и современных (модульно-рейтинговых, интерактивных, компьютерных, деятельностных, проблемных и др.) технологий и методов;
 - повышение уровня педагогической, психологической квалификации преподавательского состава для успешной реализации положений индивидуализации обучения на практике, комплексный мониторинг по

коррекции и поддержке студентов с особыми образовательными потребностями в течение всего периода нахождения в образовательной организации;

– активное взаимодействие субъектов преподавания и учения с опорой на субъектный опыт обучающихся.

При построении персонифицированного образовательного маршрута для студентов с ОВЗ и/или инвалидностью придерживаются общего подхода, где возможна корректировка этапов, дополнение или исключение какого-то блока из алгоритма (табл. 7).

Таблица 7

Алгоритм проектирования и реализации персонифицированного образовательного маршрута обучающегося с ОВЗ и/или инвалидностью (общий подход)

№	Название этапа	Содержание этапа
1.	Определение оснований для выбора персонифицированного образовательного маршрута	- Проведение диагностики с целью выявления ожидаемого уровня образовательных потребностей и мотивов, предпочтительные виды учебной работы, определение уровня общего образования, изучения заключений специалистов психолого-педагогической (определение типа интеллекта и типа мышления для формирования рекомендаций педагогам); - проведение анкетирования обучающихся и их родителей для изучения образовательных потребностей.
2.	Обработка полученных результатов	- Составление списка программ, необходимых для персонифицированного образовательного маршрута
3.	Концептуальное обоснование выбора персонифицированного образовательного маршрута	- Интегрирование совместно со специалистами целей образовательной деятельности, планируемых результатов; - выбор форм, длительности и темпа обучения; - анализ и согласование итоговой карты персонифицированного образовательного маршрута.
4.	Проектирование методической службой и педагогами персонифицированного образовательного маршрута	- Разработка действий и мероприятий, направленных на достижение результатов; - создание условий и подключение всех инструментов для выполнения запланированных мероприятий, сопоставление полученных продуктов с целями; - определение диагностических методик для проведения текущей и итоговой аттестации, в том числе, карт самооценки.
5.	Проведение промежуточной и итоговой аттестации	- Реализации персонифицированного образовательного маршрута и анализ результатов; - в случае необходимости внесение корректировки.
6.	Проведение сравнительного анализа	- Определение эффективности реализации персонифицированного образовательного маршрута.
7.	Проведение итоговой встречи	- Взаимодействие с обучающимися, родителями, педагогами, узкими специалистами по итогам реализации персонифицированного образовательного маршрута.

Источник: [79; 80].

Таким образом, наличие банка персонифицированных образовательных маршрутов в инклюзивной среде профессиональных учебных организаций позволяет реализовать потенциальные возможности студентов с ОВЗ и/или инвалидностью; развить их познавательную само-

стоятельность, активность; сформировать профессиональные компетенции; приобрести субъективно значимые знания, умения и навыки; наработать собственную технику, приёмы работы и достичь индивидуального положительного результата в становлении высокопрофессионального конкурентоспособного специалиста.

Ежегодное увеличение количества обучающихся с особыми образовательными потребностями требует новых стратегий развития системы профессионального образования, а именно организации тьюторского сопровождения специальной категории студентов, которое может комфортно интегрироваться в инклюзивную образовательную среду. Решение данного вопроса регламентировано нормативно-правовой базой: ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Письмо Министерства просвещения РФ «О сопровождении образования обучающимися с ОВЗ и/или инвалидностью и инвалидностью», Приказ Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и др.

Тьюторское сопровождение – это взаимодействие, индивидуальное или групповое консультирование студентов с ОВЗ и/или инвалидностью и их родителей по вопросам формирования и реализации индивидуальных образовательных траекторий, проведение рефлексивно-оценочных мероприятий по успешному обучению в данной образовательной организации.

Изучению данного вопроса в России посвящены исследования многих ученых. Так, например, П.Г. Щедровицкий говорил о необходимости создания системы тьюторства, Т.М. Ковалева выделяла основные научные принципы работы специалиста, главным из которых должен стать принцип индивидуализации обучения, С.А. Щенников в своих работах рассматривает тьюторство как особую педагогическую технику, где роль педагога может быть различной (помощник, наставник, друг и др.) [92].

В нашей стране с 90-х г. XX в. понятие «тьюторство» в большей степени трактуется не только с позиции процесса обучения и не в рамках процесса воспитания, а в контексте развития личности, где тьютор – это «педагог-поддерживатель», «освобожденный классный воспитатель», «куратор» (Е.А. Александрова, Г.А. Гуртовенко, С.И. Змеева, Е.Б. Колосова, Н.В. Рыбалкина, С.А. Фамелис и др.). Сегодня к данной профессии повышенный интерес, и она востребована в связи с созданием инклюзивной образовательной среды на всех ступенях образования.

Тьютор – это педагогический работник, обеспечивающий разработку и сопровождение персонифицированных образовательных

маршрутов, организующий процесс индивидуальной работы с обучающимся по выявлению и развитию его познавательных интересов, по реабилитации, помогающий разобраться в неудачах путем построения процесса профессионального обучения, самореализации, а также координирующий поиск информации для самообразования (табл. 8).

Таблица 8

Концептуальные основы деятельности тьютора

№	Основные направления профессиональной деятельности	Содержание профессиональной деятельности
1.	Взаимодействие	1. Педагоги: тесное сотрудничество с преподавателями, совместная разработка и реализация персонифицированного (индивидуального) образовательного маршрута.
		2. Родители: регулярные консультации, вовлечение родителей в процесс сопровождения, оказание методической помощи.
		3. Комплексный подход: объединение усилий всех участников образовательного процесса для достижения максимально эффективных результатов.
2.	Методы и формы работы	1. Индивидуальные занятия: проведение коррекционно-развивающих занятий, направленных на преодоление трудностей в обучении.
		2. Групповые мероприятия: организация тематических занятий, игр, тренингов для развития социальных навыков.
		3. Консультирование: предоставление методической поддержки педагогам и рекомендаций родителям по работе с обучающимся.
		4. Мониторинг: отслеживание динамики развития студента, корректировка персонифицированного (индивидуального) образовательного маршрута.
3.	Требования к профессиональной компетентности	1. Образование: высшее педагогическое или психологическое образование.
		2. Компетенции: знание возрастной психологии, методик коррекционной работы, навыки индивидуального и группового сопровождения.
		3. Личностные качества: эмпатия, гибкость, креативность, ответственность, коммуникабельность.
		4. Непрерывное образование: систематическое повышение квалификации, освоение новых методов и технологий.
4.	Должностные обязанности	1. Разработка и реализация (персонифицированных) индивидуальных образовательных маршрутов.
		2. Проведение коррекционно-развивающих занятий.
		3. Консультирование педагогов и родителей.
		4. Отслеживание динамики развития ребенка.
		5. Взаимодействие с членами психолого-медико-педагогического консилиума.
		6. Ведение документации и отчетности.
5.	Результаты работы	1. Адаптация обучающегося к инклюзивной образовательной среде учебного учреждения. 2. Развитие коммуникативных способностей, динамика личностного, когнитивного, эмоционального, творческого развития, самостоятельность. 3. Успешное прохождение процесса обучения. 4. Фиксация результатов работы тьютора отражается в дневнике наблюдений.

Источник: сост. автором.

Однако, анализируя исследования по тьюторскому сопровождению в области профессионального образования, можно выделить недостаточную разработку данного вопроса. Следовательно, эта часть педагогической науки будет подробно изучаться учеными в дальнейшем.

В условиях модернизации современного общества средовой подход обретает широкий социокультурный контекст, затрагивает цели образовательного учреждения по включению обучающихся с особыми образовательными потребностями в специфику конкретной учебной организации, а создание специальных условий поможет сформировать профессиональную и социокультурную компетентности, позволяющие освоить стандарты нового поколения и обеспечить баланс интересов семьи, общества, государства.

Реализуемые в образовательных организациях адаптивные программы разрабатываются с учетом значительных различий обучающихся с ОВЗ и/или инвалидностью, их образовательного и социального потенциала. Поэтому индивидуализация процесса подготовки будущих специалистов будет способствовать становлению конкурентного профессионала на рынке труда.

Создание центров подготовки профессиональных тьюторов призваны решить важную задачу приобщения обучающихся с ОВЗ и/или инвалидностью включиться в микросоциум, приобщиться к профессии. Тьюторское сопровождение в современной педагогической теории и практике является одним из инновационных личностно-ориентированных методов взаимодействия с различными категориями обучающихся, в основе которого заложена идея формирования равного отношения ко всем субъектам социокультурного пространства.

Процесс создания инклюзивной образовательной среды в профессиональных организациях уже идет не первый год. Мы попытались рассмотреть основные ее компоненты, которые обеспечат лицам с ОВЗ и/или инвалидностью качество обучения, его доступность и привлекательность, сформируют необходимые профессиональные знания, умения и навыки, стойкую мотивацию, желание быть полноправным членом общества, уверенным в собственных возможностях, в стремлении к самореализации.

ГЛАВА 5

РАЗВИТИЕ ЧЕМПИОНАТНОГО ДВИЖЕНИЯ В РЕГИОНЕ

В главе представлены исследования и реальный опыт чемпионатного профессионального движения в Ленинградской области, отражено участие всех профессиональных образовательных организаций региона, приведены данные мониторингов, раскрыта роль экспертного сообщества в организации и развитии данного процесса.

5.1 История чемпионатного движения и его роль в подготовке рабочих кадров

В параграфе приведен подробный анализ становления и развития чемпионатного движения в мире и в нашей стране, раскрыта роль данного феномена в подготовке высококвалифицированных и конкурентоспособных специалистов в системе среднего профессионального образования.

В Испании в 1946 г. возникла острая необходимость в появлении квалифицированных рабочих кадров, поэтому была выдвинута идея убедить молодежь, их родителей, преподавателей и потенциальных работодателей в том, что их будущее зависит от эффективной системы профессионального образования. Для продвижения этой идеи было принято решение проводить соревнования, чтобы стимулировать в молодежной среде дух соперничества и соревновательности и тем самым повысить конкурентоспособность среди молодых специалистов. Родителям, преподавателям и работодателям была предложена роль судей. Первоначально соревнования носили название олимпиады умений, однако постепенно приобрели формат чемпионатов по профессиональному мастерству.

Это начинание поддержало правительство Испании, а предприятия и профессиональные школы оценили соревновательную часть этого начинания. Идея представить публике людей разных профессий за работой имела большой успех. Так, в 1947 г. прошел первый Национальный конкурс по профессионально-технической подготовке, в котором приняли участие почти 4000 студентов.

Не довольствуясь развитием идеи только в одной стране, организаторы конкурса пригласили к сотрудничеству страны Латинской Америки, выведя, таким образом, соревнования на международный уровень. Затем идеей проведения конкурса по профессиональному мастерству заинтересовалась соседняя Португалия, и в 1950 г. прошли Пиренейские соревнования, на которые были приглашены наблюдатели из

многих стран, а уровень мастерства показывали молодые рабочие Испании и Португалии. В результате сравнить свои профессиональные навыки в 1953 г. собрались уже конкурсанты не только из Пиренейских стран, но и из Германии, Великобритании, Франции, Марокко и Швейцарии. Постепенно чемпионатное движение охватило весь мир [87].

Россия присоединилась к движению WorldSkills International в 2012 г. и стала 60-й страной-членом этой организации, а первым чемпионатом мирового уровня, в котором участвовала российская команда, стали соревнования в Лейпциге (Германия) в 2013г. По результатам чемпионата сборная России заняла последнее место. Зато уже в 2019 г. на 45-м мировом чемпионате по профессиональному мастерству WorldSkills Kazan 2019, прошедшем в Казани, российская сборная заняла второе место, завоевав 22 медали, 14 из которых – золотые.

После присоединения к чемпионатному сообществу Российская Федерация не только продолжила развитие рабочих профессий и специальностей в формате WorldSkills International, но и ввела в национальный чемпионат педагогические специальности, став, таким образом, инициатором открытия новых компетенций. Инициация таких компетенций, как «Дошкольное воспитание», «Преподавание в младших классах», «Физическая культура, спорт и фитнес», «Вожатская деятельность», «Музейная педагогика» и др., отразила потребность в обмене новейшими педагогическими технологиями и методическими разработками в сфере российского образования и воспитания.

С 1 марта 2022 г. членство WorldSkills Russia в WorldSkills International было приостановлено. С декабря 2022 г. начался отсчет Всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству. Тем не менее, изначально заложенный в основу чемпионатов по профессиональному мастерству посыл в высокоуровневой подготовке студентов для разных отраслей экономики остался неизменным до сегодняшнего дня. На обеспечении квалифицированными кадрами самых разных сфер экономической деятельности, в особенности на оперативном и эффективном реагировании на изменяющиеся экономические условия строится стратегическая цель Всероссийского чемпионатного движения.

Согласно Положению о Всероссийском чемпионатном движении, оно, как соревновательное мероприятие, направленное на демонстрацию компетенций конкурсантами, призвано решать следующие задачи:

- создание новых и развитие существующих профессиональных компетенций с учетом специфики субъектов Российской Федерации согласно запросам реального сектора экономики;
- выявление, развитие и поддержка талантливой, перспективной молодежи и молодых специалистов, обладающих высоким уровнем профессионального мастерства, и содействие их трудоустройству;

- популяризация наиболее востребованных рабочих профессий, компетенций среди подростков и молодежи;
- развитие системы среднего профессионального образования.

История регионального чемпионатного движения

Союз «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)» был создан в соответствии с Распоряжением Правительства 8 октября 2014 г. В этом же году было подписано Соглашение с Ленинградской областью, которое предусматривает сотрудничество в сфере популяризации рабочих профессий, развитие системы профессионального образования, усиление взаимной поддержки между рынком труда и рынком образовательных услуг, стимулирование мотивации молодежи к выбору рабочих профессий, а также участие представителей Ленинградской области в международных и российских соревнованиях. С 2016 г. Ленинградская область представлена в Региональном совете Союза «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)», а представители Ленинградской области стали принимать участие в движении WorldSkills Russia с 2013 г.

На II Открытом чемпионате г. Москвы по профессиональному мастерству WorldSkills Russia в ноябре 2013 г. Ленинградскую область представляла команда из 8 студентов по 6 компетенциям: «Сварочные технологии», «Поварское дело», «Веб-дизайн», «Сетевое и системное администрирование», «Токарные работы на станках с ЧПУ», «Фрезерные работы на станках с ЧПУ». По итогам соревнований представитель региона завоевал бронзовую медаль по компетенции «Сварочные технологии».

Весной 2014 г. были проведены отборочные конкурсы профессионального мастерства среди студентов профессиональных образовательных организаций Ленинградской области для участия во II Национальном чемпионате WorldSkills Russia – 2014 в г. Казани, где регион представляла команда из 13 человек, которые приняли участие в соревнованиях по 13 компетенциям. В роли экспертов выступали руководители образовательных организаций, мастера производственного обучения и преподаватели специальных дисциплин профессиональных образовательных организаций Ленинградской области, которые прошли специальное обучение и приобрели опыт в проведении и организации подобных соревнований на территории Ленинградской области. На этих соревнованиях представители Ленинградской области завоевали золотую медаль в компетенции «Флористика», две серебряные медали – в компетенциях «Плотницкое дело» и «Сварочные технологии», бронзовую медаль – в компетенции «Сухое строительство и штукатурные работы».

К концу 2014 г. была введена практика отборочных соревнований по федеральным округам для участия в последующих финалах Национальных чемпионатов WorldSkills Russia. Ленинградская область стала неизменным участником таких отборочных соревнований наряду с Мурманской, Вологодской, Архангельской областями и г. Санкт-Петербургом.

В 2015 г. на Финале III Национального чемпионата профессионального мастерства по стандартам WorldSkills в г. Казани команда Ленинградской области вошла в состав сборной от Северо-Западного федерального округа и была представлена в 6 компетенциях. Серебряная медаль по компетенции «Флористика» досталась студентке из Ленинградской области.

По итогам Отборочных соревнований по Северо-Западному федеральному округу на Финал IV Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) в г. Красногорске (Московская область) вышла команда Ленинградской области в составе 13 конкурсантов в 7-ми компетенциях. По результатам Финала IV Национального чемпионата WorldSkills Russia в копилке Ленинградской области появился «Медальон за профессионализм» по компетенции «Токарные работы на станках с ЧПУ».

Итоги IV Национального чемпионата показали, что возросло количество регионов, представленных на Финале, стала острой конкуренция среди участников соревнований, экспертам уже недостаточно быть просто наставниками конкурсантов, они должны сами обладать компетенциями, соответствующими стандартам WorldSkills. Высокие достижения показали те регионы, которые располагали качественно оснащенными образовательными площадками для тренировок конкурсантов, и где преподаватели и мастера производственного обучения имели квалификацию, соответствующую новым стандартам. На тот момент Ленинградская область оказалась не в их числе.

2016 г. стал отправной точкой масштабных преобразований в сфере профессионального образования Ленинградской области. В регионе появился региональный координационный центр движения WorldSkills, ассоциированный партнер Союза «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)». Основными задачами РКЦ Ленинградской области стали: развитие профессиональных компетенций участников движения WorldSkills, повышение престижа профессионального образования, организация конкурсного движения. Благодаря постоянному участию представителей Ленинградской области в чемпионатах по стандартам WorldSkills к 2016 г. в регионе сформировалась группа образовательных организаций, которые стали опорными площадками чемпионатного движения, где в образовательный процесс внедрялись

лучшие практики и передовые стандарты. В эту группу вошли ГАПОУ ЛО «Кировский политехнический техникум», ГАПОУ ЛО «Тихвинский промышленно-технологический техникум им. Е.И. Лебедева», ГБПОУ ЛО «Гатчинский педагогический колледж им. К.Д. Ушинского», ГБПОУ ЛО «Мичуринский многопрофильный техникум». При поддержке Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области было проведено материально-техническое переоснащение ряда образовательных организаций. В течение 2016 г. 18 преподавателей и мастеров производственного обучения прошли программы повышения квалификации в Базовом центре, который назывался «Академия WorldSkills», 13 мастеров по результатам тренинга «Эксперт чемпионата WorldSkills» стали региональными экспертами по компетенциям. Все эти усилия позволили уже в начале 2017 г. провести свой I Региональный чемпионат «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)» Ленинградской области.

Соревнования были организованы по 14 компетенциям для основной возрастной группы (17–22) и по 2 компетенциям для юниорской (14–16). На чемпионат, кроме конкурсантов Ленинградской области, были приглашены студенты и эксперты из 8 регионов РФ, а также из Белоруссии. Общее количество конкурсантов – 139, экспертов – 121, из них от Ленинградской области – 66 конкурсантов и 65 экспертов. Соревнования проходили на 2-х площадках Ленинградской области: в городах Кировск и Тихвин, на базе ГБПОУ ЛО «Кировский политехнический техникум» и ГАПОУ ЛО «Тихвинский промышленно-технологический техникум им. Е.И. Лебедева». Чемпионат получил высокую оценку руководства Союза WorldSkills.

В марте 2017 г. Союз WorldSkills обратился к региону с просьбой провести отборочные соревнования для участия в Финале V Национального чемпионата «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)» по компетенции «Мехатроника» на базе ГБПОУ ЛО «Кировский политехнический техникум», так как площадка была признана экспертами WorldSkills наиболее соответствующей международным стандартам. РКЦ Ленинградской области организовал и провел отборочные соревнования по компетенции «Мехатроника» для 13 регионов РФ.

По результатам отборочных соревнований, в которых принимали участие победители I Регионального чемпионата «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)» Ленинградской области сформировалась команда региона на Финал V Национального чемпионата в г. Краснодаре. Сборная региона состояла из 15 человек: 6 участников, 8 экспертов и тим-лидер. Достижениями Ленинградской области на Финале 2017 г. стали 1 место в компетенции «Токарные работы на станках с ЧПУ» и 3 место в компетенции «Плотницкое дело».

В рамках Финала V Национального чемпионата «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)» в Краснодаре состоялся I открытый Евразийский чемпионат. В борьбу за награды в отдельном медальном зачете по 31 компетенции вступили студенты из Белоруссии, Казахстана и Узбекистана. 59 представителей трех стран Евразийского странства соревновались наряду с российскими конкурсантами. По результатам соревнований все международные конкурсанты Финала V Национального чемпионата получали паспорт компетенций (SkillsPassport) с указанием количества набранных баллов, удостоверяющий уровень владения компетенцией по стандартам WorldSkills.

Результат конкурсанта от Ленинградской области в компетенции «Токарные работы на станках с ЧПУ» оказался наивысшим среди других международных участников, и он завоевал золотую медаль в своей компетенции в I открытом Евразийском чемпионате.

Таким образом, целенаправленное обучение экспертов, подготовка конкурсантов на хорошо оснащенных тренировочных площадках, серия психологических тренингов для сборной, организованных РКЦ Ленинградской области, поддержка руководителей образовательных организаций и Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области позволили сделать региону рывок не только в конкурсном движении, но и в сфере профессионального образования.

В течение 2017 г. была проведена планомерная работа по упрочению позиций Ленинградской области в движении WorldSkills: с образовательными организациями среднего профессионального образования и РКЦ Ленинградской области были заключены договоры о реализации проекта WorldSkills в Ленинградской области, а также договоры на создание специализированных центров компетенций (СЦК), что позволило закрепить за каждой образовательной организацией СПО компетенции WorldSkills, которые площадка должна развивать в регионе и внедрять международные стандарты в образовательные программы. В 2017г. в Ленинградской области ГАПОУ ЛО «Тихвинский промышленно-технологический техникум им. Е.И. Лебедева» получил статус специализированного центра компетенции (далее – СЦК) по компетенции «Плотницкое дело».

В 2017 году Союз WorldSkills включил в Перечень ТОП–100 лучших образовательных организаций движения «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)» за 2017г. от Ленинградской области ГАПОУ ЛО «Тихвинский промышленно-технологический техникум им. Е.И. Лебедева» и ГАПОУ ЛО «Кировский политехнический техникум».

В этом же году обучение в Академии WorldSkills по программам повышения квалификации прошли уже 154 эксперта, что превысило цифру

2016 г. в 8 раз. Экспертами чемпионата WorldSkills по результатам тренинга стали 44 мастера производственного обучения, экспертное сообщество выросло в 3,5 раза. В Ленинградской области работали 2 сертифицированных эксперта по компетенциям «Флористика» и «Плотницкое дело». Конкурсанты Ленинградской области стали активно участвовать в региональных чемпионатах WorldSkills других регионов, используя чужие площадки в качестве тренировочных. На 2018 г. перед регионом стояли следующие задачи: расширить список компетенций, привлечь большее количество образовательных организаций Ленинградской области к подготовке и к участию в соревнованиях Регионального чемпионата, расширить географию присутствия движения WorldSkills в Ленинградской области.

В феврале 2018г. состоялся II Региональный чемпионат «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)» Ленинградской области, который прошел уже на 4 площадках: в Кировске (ГБПОУ ЛО «Кировский политехнический техникум»), в Тихвине (ГАПОУ ЛО «Тихвинский промышленно-технологический техникум им. Е.И. Лебедева»), в Кингисеппе (ГБПОУ ЛО «Кингисеппский колледж технологии и сервиса» и в пос. Мичуринское (ГБПОУ ЛО «Мичуринский многопрофильный техникум»). Количество компетенций для основной возрастной группы – 22, для юниорской – 7. Количество конкурсантов от Ленинградской области – 132, экспертов – 226. Задачи II Регионального чемпионата по масштабированию движения WorldSkills были выполнены.

В отборочных соревнованиях по компетенции «Токарные работы на станках ЧПУ» победитель II Регионального студент Кировского политехнического техникума показал выдающийся результат и был принят в расширенный состав Национальной сборной РФ по компетенции «Токарные работы на станках с ЧПУ».

По результатам остальных отборочных соревнований на Финал VI Национального чемпионата «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)» в г. Южно-Сахалинске отобрались 11 конкурсантов по 10 компетенциям. На самих соревнованиях представители Ленинградской области завоевали одну серебряную медаль в компетенции «Флористика», две бронзовых в компетенции «Плотницкое дело – юниоры» и «Управление железнодорожным транспортом», а также медальон за профессионализм в компетенции «Обработка листового металла». Прогнозировалось большее количество наград, но каждый Национальный Финал WorldSkills – это маркер профессиональной подготовки в регионе и вызов его дальнейшему развитию.

В 2018г. в регионе появился еще один СЦК по компетенции «Токарные работы на станках с ЧПУ» на базе ГАПОУ ЛО «Кировский политехнический техникум». Таким образом, второй год подряд ГАПОУ

ЛО «Кировский политехнический техникум» и ГАПОУ ЛО «Тихвинский промышленно-технологический техникум им. Е.И. Лебедева» сохраняли позиции в Перечне ТОП-100 лучших образовательных организаций движения «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)» от Ленинградской области.

Благодаря масштабной подготовке мастеров и преподавателей в Академии WorldSkills в период с 2016 по 2018 гг. в состав экспертного сообщества Ленинградской области вошли 120 экспертов с правом проведения регионального чемпионата; 7 сертифицированных экспертов («Флористика», «Плотницкое дело», «Токарные работы на станках с ЧПУ», «Дошкольное воспитание», «Преподавание в младших классах», «Управление локомотивом», «Эксплуатация сельскохозяйственных машин»). В Ленинградской области работали 2 менеджера компетенции («Плотницкое дело» и «Токарные работы на станках с ЧПУ – юниоры»). Подготовку прошли 96 экспертов демонстрационного экзамена.

III Региональный чемпионат «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)» Ленинградской области прошел в феврале 2019 г. Традиционно увеличилось количество компетенций: для основной возрастной группы – до 27 и для юниоров – до 10. Чемпионат прошел на 12 площадках в 9 городах и населенных пунктах Ленинградской области: это Кировск, Тихвин, Гатчина, Волхов, Сосновый Бор, Кириши, п. Мичуринское, Тосно, д. Беседа и стал самым масштабным по охвату территории и количеству участников: 272 конкурсанта, 355 экспертов, 130 волонтеров. Впервые в Ленинградской области прошли соревнования для конкурсантов старше 50 лет «Навыки мудрых» по компетенции «Плотницкое дело».

11 победителей Регионального этапа успешно прошли отбор и представили Ленинградскую область на Финале VII Национального чемпионата «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)» в г. Казани в 11 компетенциях. Результаты участия Ленинградской области в Финале VII Национального чемпионата «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)»: 1 место в компетенции «Обработка листового металла», 2 место в компетенции «Токарные работы на станках с ЧПУ – юниоры», 3 место в компетенции «Фрезерные работы на станках с ЧПУ», 3 медальона за профессионализм в компетенциях «Эксплуатация сельскохозяйственных машин», «Управление железнодорожным транспортом» и «Флористика».

Состав экспертного сообщества в 2019 г.: 7 сертифицированных экспертов, 148 региональных экспертов по компетенциям, 121 эксперт демонстрационного экзамена.

Подготовка к IV Региональному чемпионату, стартовавшая в конце

2019 г., показала, что охват образовательных организаций СПО Ленинградской области движением WorldSkills близок к 100-процентному. Каждая образовательная организация является либо площадкой чемпионата, либо центром проведения демонстрационного экзамена, либо ее студенты и преподаватели являются участниками движения WorldSkills в качестве конкурсантов или экспертов. В каждой образовательной организации СПО Ленинградской области есть преподаватели, прошедшие программы повышения квалификации в Академии WorldSkills. За прошедшие годы был создан серьезный фундамент для трансляции стандартов WorldSkills не только для профессионального обучения студентов, но и для проведения дополнительных профессиональных программ повышения квалификации. По предложению Академии WorldSkills, образовательные организации Ленинградской области приняли участие в предварительном квалификационном отборе (ПКО) на оказание образовательных услуг или услуг по проведению практических мероприятий в рамках реализации проектов и программ Союза «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)». В 2019 г. образовательные организации Ленинградской области успешно прошли квалификационный отбор и провели программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования по компетенциям «Изготовление прототипов», «Дошкольное воспитание», «Преподавание в младших классах», «Физическая культура, спорт и фитнес», «Токарные работы на станках с ЧПУ».

К 2020 г. система профессионального образования Ленинградской области начала самостоятельно определять вектор развития региона с применением стандартов WorldSkills. Для списка компетенций на новый чемпионатный год образовательные организации перестали полагаться на существующие образовательные программы, а стали предлагать внедрение новых компетенций, которые могут повлечь внедрение новых образовательных программ.

На IV Региональный чемпионат «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)» были заявлены 33 компетенции основной возрастной группы и 12 юниорских компетенций. В рамках IV Регионального чемпионата состоялись соревнования «Навыки мудрых» по трем компетенциям: «Сварочные технологии», «Социальная работа», «Охрана труда». Конкурсантами стали работники предприятий-партнеров образовательных организаций в возрастной категории старше 50 лет.

Ситуация с распространением новой коронавирусной инфекции внесла коррективы в ход чемпионатного цикла. Отборочные соревнования и Финал VIII Национального чемпионата «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)» впервые прошли в дистанционном формате, когда конкурсанты выполняли задания по компетенциям на своих

учебных площадках в регионах, а оценка выполнения заданий проводилась командой экспертов из центров управления соревнованиями (ЦУС) посредством видеонаблюдения. Для каждого региона эта ситуация явилась вызовом, так как потребовала дополнительного оснащения конкурсных площадок оборудованием в соответствии с требованиями Финала и системой видеотрансляции.

Отборочные соревнования в дистанционном формате в Ленинградской области прошли по 12 компетенциям. 7 образовательных организаций стали площадками Отборочных соревнований. К сентябрю 2020 г. была сформирована сборная Ленинградской области из победителей Регионального чемпионата и тех конкурсантов, кто успешно прошел отборочные соревнования на право участия в Финале. В итоге, в состав сборной Ленинградской области на Финал VIII Национального чемпионата «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)» вошли 34 конкурсанта, свое профессиональное мастерство они продемонстрировали в 26 компетенциях.

Мероприятие прошло в 9 городах и населенных пунктах Ленинградской области: в Выборге, Тихвине, Гатчине, Волхове, Всеволожске, Кировске, п. Мичуринское, д. Беседа и в г. Сосновый Бор. Конкурсанты соревновались в своих образовательных организациях, в лабораториях и мастерских, которые были оснащены системами видеонаблюдения. Оценка работ проходила дистанционно в Центрах управления соревнованиями (ЦУС), по некоторым компетенциям работы отправлялись экспресс-доставкой в ЦУСы для очного оценивания.

Для поддержки команды Ленинградской области был организован Клуб болельщиков, в состав которого вошли около 1300 студентов, преподавателей и родителей. На конкурсных площадках Финала работали съемочные группы региона, репортажи транслировались в эфире телекомпании «ЛенТВ24», российская газета «Аргументы и факты» подготовила подробный материал о движении WorldSkills в Ленинградской области. Отборочные туры и Финал в дистанционном формате позволили получить региону новый опыт в реализации движения WorldSkills. Во многом, несмотря на трудности, он был положительным. Результаты Ленинградской области в Финале VIII Национального чемпионата: 4 серебряные медали по компетенциям «Изготовление прототипов – юниоры», «Информационные кабельные сети – юниоры», «Управление локомотивом», «Флористика», 2 бронзовые медали по компетенциям «Информационные кабельные сети», «Токарные работы на станках с ЧПУ – юниоры», 8 медальонов за профессионализм по компетенциям «Ветеринария – юниоры», «Изготовление прототипов», «Инженерный дизайн САД», «Инженерный дизайн САД – юни-

оры», «Обработка листового металла», «Сетевое и системное администрирование», «Сетевое и системное администрирование – юниоры», «Социальная работа». Этот Национальный Финал стал наиболее результативным для Ленинградской области.

Нельзя не отметить ежегодное успешное участие школьников и учащихся учреждений дополнительного образования Ленинградской области в категории юниоры WorldSkills. Юниорские компетенции в Региональных чемпионатах присутствуют с 2017 г., с Первого Регионального чемпионата, постепенно наращивая количество компетенций. В 2017 г. количество школьников-конкурсантов было 14, а в 2020 г. выросло в 6 раз, юниоров было уже 88 человек. Стартовали юниоры с двух компетенций в 2017 г., а в 2020 – 12 юниорских компетенций. Новыми центрами притяжений для школьников в Ленинградской области стали кванториумы. Они же стали и конкурсными площадками Региональных чемпионатов по новым интересным компетенциям, а преподаватели, которые работают в кванториумах, стали экспертами чемпионатов WorldSkills.

Весомым достижением 2020 г. является вхождение в расширенный состав Национальной сборной студента ГАПОУ ЛО «Тихвинский промышленно-технологический техникум им. Е.И. Лебедева» по компетенции «Производство металлоконструкций». Он стал победителем VII Национального Финала 2019 г. в компетенции «Обработка листового металла», а в течение 2020 г. принял участие в 6 тренировках Национальной сборной в г. Набережные Челны. В период Финала VIII Национального чемпионата студент от Ленинградской области выступал «вне зачета» в качестве тренировки члена Национальной сборной по компетенции «Производство металлоконструкций» и показал достойный результат.

V Открытый региональный чемпионат «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)» прошел на территории Ленинградской области в феврале 2021 г. Застройщиками конкурсных площадок стали 19 образовательных организаций в 12 городах и населенных пунктах Ленинградской области. На чемпионат были заявлены: 41 компетенция для основной возрастной категории, 11 компетенций для юниоров и 1 компетенция для участников 50+ «Навыки мудрых». Общее количество конкурсантаов – 386 человек, экспертов – 448, для участия в чемпионате были приглашены 25 сертифицированных экспертов и 205 волонтеров.

По результатам отборочных соревнований 20 конкурсантаов из Ленинградской области продемонстрировали свое профессиональное мастерство на Финале IX Национального чемпионата «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)», проходившем в августе 2021 г. в г. Уфе

(Республика Башкортостан). В коллекции команды Ленинградской области оказались 4 золотые, 10 серебряных и 8 бронзовых медалей, а также 23 медальона за профессионализм. Необходимо отметить, что движение WorldSkills продолжало оставаться мощным драйвером роста и модернизации образовательных организаций. В колледжах и техникумах вводились новые компетенции, переустраивались и ремонтировались лаборатории, оснащались современным оборудованием мастерские.

VI Открытый региональный чемпионат «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)» прошел в феврале 2022 г. Общее количество компетенций увеличилось до 60, из них 45 компетенций в основной возрастной категории, 13 – в юниорской и 2 – в категории 50+ «Навыки мудрых». Участниками чемпионата стали 940 представителей Ленинградской области, среди них 431 участник и 509 экспертов. На площадке регионального чемпионата были также приглашены 16 участников и экспертов из Москвы, Санкт-Петербурга, Ульяновской, Свердловской и Оренбургской областей. К контролю за соблюдением международных стандартов были привлечены 26 сертифицированных экспертов WorldSkills из разных регионов страны (рис. 9).



Рис. 9. Динамика развития региональных чемпионатов

Источник: сост. автором.

Подводя итог участию Ленинградской области в конкурсном движении WorldSkills, необходимо отметить, что за период с 2013 по 2022 гг. 100% образовательных организаций СПО Ленинградской области были вовлечены в движение. Правительство Ленинградской области дало высокую оценку достижениям победителей и призеров национальных чемпионатов WorldSkills. С 2017 г. учреждена Премия Губернатора Ленинградской области, которой ежегодно награждаются конкурсант-победитель регионального чемпионата, конкурсант-победи-

тель, призер или обладатель медальона отборочного этапа и финального этапов, а также наставник, подготовивший конкурсанта [4].

Но движение WorldSkills – это не только конкурсы профессионального мастерства, но и механизм роста для образовательных организаций. Колледжи и техникумы инициировали запуск новых компетенций, среди них появлялась конкуренция за право быть площадкой Регионального чемпионата, участие в движении WorldSkills привлекало финансирование, которое позволяло оснастить современным оборудованием мастерские и построить новые лаборатории. Появилась так называемая практика «наследия чемпионата», когда закупленное для чемпионатов передовое оборудование использовалось для текущей образовательной деятельности колледжей и техникумов. Как следствие, движение WorldSkills повышало статус образовательных организаций на рынке образовательных услуг, рос конкурс на специальности, повышался престиж профессионального образования.

Движение WorldSkills решало вопросы ранней профориентации. На этапе Региональных чемпионатов – через волонтерство на конкурсных площадках, организованные экскурсии для школьников на площадках чемпионатов, через мастер-классы. В рамках проекта «Билет в будущее» проводились практические мероприятия, профессиональные пробы, где участники под руководством наставника познакомились с интересующей их компетенцией и выполняли задания из реальной профессиональной деятельности.

Для поколения 50+ движение WorldSkills было возможностью профессионального долголетия через подготовку по мировым стандартам.

Движение WorldSkills являлось также площадкой для взаимодействия предприятий-работодателей и выпускников образовательных организаций. В качестве экспертов на Региональные чемпионаты и для оценки демонстрационных экзаменов ежегодно привлекались представители предприятий Ленинградской области. Это давало возможность предприятию найти высококвалифицированные кадры, а выпускникам – облегчить трудоустройство.

Движение WorldSkills поддерживало и развивало предпринимательские инициативы, чтобы молодые профессионалы, выпускники образовательных организаций, участники чемпионатов WorldSkills могли открыть собственное дело и реализоваться в профессии.

Таким образом, движение WorldSkills было социальным лифтом для учащихся, студентов, рабочих, специалистов и предпенсионеров. Являясь федеральным проектом, движение WorldSkills давало дополнительные возможности в выборе и дальнейшем построении профессионального пути, помогало получить образование, которое соответствовало требованиям экономики и запросам рынка труда.

5.2 Опыт Всероссийского чемпионатного движения по развитию профессионального мастерства

В параграфе представлен реальный опыт развития Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» и Чемпионата высоких технологий для студентов образовательных организаций СПО и школьников в условиях Ленинградской области, показана динамика по увеличению количества компетенций, участников и экспертов, участвующих в конкурсах.

Всероссийское чемпионатное движение по профессиональному мастерству начало свое шествие по стране с декабря 2022 г. Федеральным оператором движения стало ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования». Региональным оператором этого движения в Ленинградской области является Региональный научно-методический центр СПО ЛО, структурное подразделение АОУ ВО ЛО «Государственный институт экономики, финансов, права и технологий» (ныне – Гатчинский государственный университет) (г. Гатчина).

Масштабная задача чемпионатного движения осталась прежней – насытить экономику страны высококвалифицированными кадрами, однако со сменой федерального оператора сместились некоторые концепции и векторы развития соревновательных мероприятий, поскольку новому движению необходимо было заявить о себе как о чем-то новом и даже в какой-то мере дистанцироваться от движения WorldSkills.

На первый план вышла концепция трудоустройства. Концепция развития системы СПО перешла в приоритет федерального проекта «Профессионалитет», в то время как чемпионатное движение своей стратегической целью заявило «содействие оперативному и эффективному кадровому обеспечению различных отраслей экономики» [114]. Поэтому обязательным условием для заявки компетенции в лист чемпионата или для открытия новой компетенции стало согласование конкурсной документации с работодателями, а также заключение договоров и соглашений на трудоустройство или стажировку победителей и призеров чемпионата.

Изменилась и линейка чемпионатов. Если ранее это был один чемпионат с предоставлением возможности проявить себя в разных возрастных категориях, то новое чемпионатное движение объявило о продвижении двух чемпионатов: Чемпионат по профессиональному мастерству «Профессионалы» и Чемпионат высоких технологий исключительно для студентов образовательных организаций СПО и школьников. Причем для конкурсантов была обозначена только нижняя возрастная граница – 14 лет. Таким образом, конкурсантами чемпионатов

являются студенты и школьники образовательных организаций в возрасте от 14 лет на момент проведения любого из этапов чемпионата. Конкурсанты делятся на следующие категории:

- основная категория – обучающиеся образовательных организаций по программам среднего профессионального образования,
- юниоры – обучающиеся образовательных организаций по программам общего (основного и среднего) образования и не проходящие обучение по программам среднего профессионального образования в возрасте от 14 лет.

Нововведения коснулись и периодизации этапов чемпионатов. На сегодняшний день оба чемпионата проводятся в 4 этапа: это внутренний отбор (по необходимости), региональный этап, итоговый (межрегиональный) этап и финал, причем учитывается календарный год, а не учебный. Внутренний отбор на право участия в региональном этапе чемпионата проводится по наиболее востребованным компетенциям в случаях, когда количество конкурсантов значительно превышает количество оборудованных для чемпионата постов (рабочих мест). Для проведения внутренних отборов выделен период с декабря по март каждого нового чемпионатного цикла. Региональный этап Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» и Чемпионаты высоких технологий каждый регион вправе планировать с января по конец марта каждого чемпионатного цикла. Итоговый (межрегиональный) этап, на который отправляются победители региональных этапов, зафиксирован на период с начала мая по конец июня. Но этот этап может быть растянут и на июль – август в зависимости от возможностей принимающего региона. Финалы чемпионатов разведены во времени. Финал Чемпионата высоких технологий проводится в сентябре в Великом Новгороде на площадке Инновационного научно-технологического центра «Интеллектуальная электроника – Валдай», а финал Чемпионата по профессиональному мастерству приурочен к ежегодному форуму «Российский промышленник», который проходит в ноябре на площадке конгрессно-выставочного центра ЭкспоФорум в Санкт-Петербурге.

Таким образом, чемпионаты по профессиональному мастерству второй год проводятся под эгидой Всероссийского чемпионатного движения в соответствии с его новой Концепцией и Положением [182].

Чемпионат по профессиональному мастерству «Профессионалы»

В 2023 г. отбор на право участия в региональном этапе чемпионата в Ленинградской области проводился по пяти наиболее востребованным компетенциям: «Инженерный дизайн САПР», «Поварское дело», «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей», «Сварочные технологии» и «Электромонтаж». Образовательные организации, имеющие

застроенные площадки по этим компетенциям, пошли навстречу региональному оператору и приняли у себя студентов из смежных техникумов и колледжей. Всего в отборах приняло участие 65 конкурсантов.

Региональный чемпионат – 2023 прошел в Ленинградской области по 46 компетенциям на 18 площадках. В чемпионате приняли участие: в основной группе – 251 студент средних профессиональных учебных заведений и 302 эксперта-наставника, в юниорской группе – 83 школьника и 68 экспертов-наставников.

В целом можно отметить две основные стратегии участия образовательных организаций СПО в чемпионате. С одной стороны, учебные заведения проявляют инициативу и застраивают на своей базе площадки для проведения соревнований по тем или иным компетенциям, производя подготовку помещений, закупку оборудования и расходных материалов, формируя техническую документацию по компетенции. С другой стороны – учебные заведения основной акцент делают на подготовке конкурсантов к соревнованиям, выставляя команды в максимальном количестве компетенций.

Следование этим стратегиям отражается и на результатах чемпионата. Участники из тех образовательных организаций, на площадках которых проводились соревнования, занимали преимущественно первые места или находились в числе призеров. Например, на площадке Кировского политехнического техникума в этом году соревнования проводились по семи компетенциям в основной группе. Студенты этого же техникума заняли первые места в компетенциях «Мехатроника», «Сетевое и системное администрирование» (а также второе место), «Структурированные кабельные системы», «Токарные работы на станках с ЧПУ» (все три призовых места) и «Фрезерные работы на станках с ЧПУ» (а также второе место).

В Тихвинском промышленно-технологическом техникуме им. Е.И. Лебедева в чемпионате были задействованы площадки по пяти компетенциям. Студентам Тихвинского техникума достались первые места в компетенциях «Облицовка плиткой» (а также третье место), «Производство металлоконструкций», «Сантехника и отопление» и «Слесарная работа с металлом» (а также второе место).

Соревнования по компетенциям «Изготовление прототипов (аддитивное производство)», «Малярные и декоративные работы» и «Реверсивный инжиниринг» проводились на площадках, организованных в ГИЭФПТ. Соответственно, студенты технического и технологического факультетов заняли первые места во всех этих компетенциях, а также второе и третье места.

Волховский многопрофильный техникум является застройщиком трех площадок по компетенциям «Промышленная механика и монтаж»,

«Ремонт и обслуживание легковых автомобилей», «Управление локомотивом». Студенты этого техникума постарались и заслужили золотые медали в этих компетенциях, а также выступили серьезными конкурентами в таких компетенциях, как «Инженерный дизайн САПР», «Лабораторный химический анализ», «Правоохранительная деятельность» и «Электромонтаж», получив серебряные и бронзовые медали.

Студенты Гатчинского педагогического колледжа им. К.Д. Ушинского на своих площадках завоевали первые места во всех трех компетенциях, а именно «Дошкольное воспитание» (все три призовых места), «Преподавание в младших классах» и «Физическая культура, спорт и фитнес» (завоевав также серебряную медаль).

Площадки по трем компетенциям застроены в Мичуринском многопрофильном техникуме. И именно команды Мичуринского техникума заняли первые места в этих компетенциях: «Геопространственные технологии» (а также второе место), «Правоохранительная деятельность» и «Эксплуатация сельскохозяйственных машин».

В образовательных организациях СПО, в которых оборудовано по одной площадке для чемпионата, наблюдается та же тенденция в результатах. Так, в компетенции «Флористика», соревнования по которой проходили на базе Выборгского техникума агропромышленного и лесного комплекса, первое и третье места заняли студентки этого техникума. В соревнованиях по «Сухому строительству и штукатурным работам», проводившихся в Выборгском политехническом колледже «Александровский», первое и второе призовые места остались за студентами колледжа. Площадка под «Лабораторный химический анализ» оборудована в Киришском политехническом техникуме, и студентки техникума завоевали золотую и бронзовую медаль. В Кингисеппском колледже технологии и сервиса, в котором организована площадка для соревнований по «Поварскому делу», студент колледжа никому не отдал первого места.

Особую категорию составляют компетенции, конкурентами которых были заявлены студенты от одного учебного заведения, например, на базе Лужского филиала ЛГУ им. А.С. Пушкина соревновались исключительно студенты этого же филиала по компетенции «Фармацевтика», на базе ГИЭФПТ – по компетенции «Дизайн модной одежды и аксессуаров», на базе Всеволожского агропромышленного техникума – по компетенции «Сити-фермерство», на базе Сосновоборского политехнического колледжа – по компетенции «Холодильная техника и системы кондиционирования», на базе Беседского сельскохозяйственного техникума – по компетенции «Ветеринария», на базе Волховского многопрофильного техникума – по компетенции «Управление локомо-

тивом». Такой подход также оправдан, так как позволяет выбрать лучших среди наиболее мотивированных и отличившихся в учебе студентов, давая оптимистичные прогнозы на дальнейшие отборочные соревнования.

Самым ярким примером стратегии, направленной исключительно на подготовку студентов к соревнованиям, является Подпорожский политехнический техникум. Как уже упоминалось, от техникума было выставлено 15 конкурсантов в десяти компетенциях. В результате студенты техникума завоевали 2 золотые, 4 серебряные и 3 бронзовые медали, отметившись во всех заявленных компетенциях, кроме «Ревёрсивного инжиниринга» и «Слесарной работы с металлом».

Здесь же можно отметить Лодейнопольский техникум промышленных технологий, студенты которого заняли первое место в компетенции «Столярное дело» и второе место в компетенции «Сантехника и отопление», а также Политехнический колледж города Светогорска, студенты которого увезли к себе золотую медаль в компетенции «Сварочные технологии» и бронзовую медаль в компетенции «Слесарная работа с металлом». Конкурсанты Приозерского политехнического колледжа добились третьего места в компетенции «Мехатроника» и второго и третьего места в компетенции «Столярное дело», а студенты Борского агропромышленного техникума заняли третьи места в компетенциях «Малярные и декоративные работы», «Производство металлоконструкций» и «Сухое строительство и штукатурные работы».

Таким образом, обе стратегии участия образовательных организаций в чемпионате имеют право на существование, поскольку являются достаточно эффективными и дают показательные результаты.

На Итоговый (межрегиональный) этап в 2023 г. от Ленинградской области было заявлено 45 компетенций, из них 35 компетенций в основной группе и 10 компетенций – в юниорской. Студенты 18-ти образовательных организаций СПО Ленинградской области и школьники из 6-ти организаций дополнительного образования стали участниками отборочных соревнований, а именно 59 конкурсантов и 57 экспертов-наставников и сопровождающих, всего 116 участников. География итогового (межрегионального) этапа крайне обширна. Наши конкурсанты ездили в 18 регионов Российской Федерации.

Результаты участия команды Ленинградской области на отборочном этапе следующие. В компетенции «Производство металлоконструкций» – 2 место, в компетенции «Флористика» – 3 место, в компетенции «Магистральные линия связи. Строительство и эксплуатация ВОЛП» – 3 место, в компетенции «Структурированные кабельные системы» – 3 место.

В 2023 г. в связи со сменой федерального оператора изменились принципы награждения участников итогового (межрегионального) и финального этапов чемпионата. Из листа наград были исключены медальоны, которые позволяли отметить ребят, проявивших отличные профессиональные навыки, но не занявших призовых мест. Тем не менее, можно увидеть личностный и профессиональный рост некоторых участников чемпионатного движения. Например, на отборочном этапе в 2022г. Артём Князев, студент Тихвинского промышленно-технологического техникума им. Е.И. Лебедева, был награжден медальоном за профессионализм, однако год спустя Артём завоевал уже серебряную медаль. Валерия Беляева, студентка Выборгского техникума агропромышленного и лесного комплекса, на отборочных соревнованиях в 2022 г. была отмечена медальоном за профессионализм, а в 2023 г. привезла бронзовую медаль. Леонид Герасимов, студент Кировского политехнического техникума, участвовавший в чемпионатном движении с юниорского возраста, смог добиться призового места в основной категории.

Ленинградская область прошла в Национальный финал по 7 компетенциям: «Промышленная механика и монтаж», «Слесарная работа с металлом», «Фрезерные работы на станках с ЧПУ», «Холодильная техника и системы кондиционирования», «Электромонтаж», «Мехатроника – юниоры», «Сетевое и системное администрирование – юниоры». Сборную Ленинградской области составили 19 человек, включая 9 конкурсантов, 7 экспертов, 2 сопровождающих и 1 представитель команды (тим-лидер).

По итогам соревнований финального этапа студент Кировского политехнического техникума Егор Кравченко завоевал серебряную медаль в компетенции «Фрезерные работы на станках с ЧПУ» (эксперт-наставник Кондрашов Дмитрий Васильевич).

Новый сезон чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы– 2024» начался в Ленинградской области в декабре 2023 г. с отборов на право участия в региональном этапе. Для проведения отборов было заявлено 7 компетенций, в том числе 3 юниорских: «Поварское дело», «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей», «Сварочные технологии», «Электромонтаж», «Изготовление прототипов (аддитивное производство) – юниоры», «Лабораторный химический анализ – юниоры» и «Сетевое и системное администрирование – юниоры». В целом в отборах приняли участие 103 конкурсанта и 115 экспертов.

Площадками проведения отборов выступили: АОУ ВО ЛО «Государственный институт экономики, финансов, права и технологий», ГБУ ДО «Центр «Интеллект», ГБПОУ ЛО «Кингисеппский колледж

технологии и сервиса», ГБПОУ ЛО «Волховский многопрофильный техникум», ГБПОУ ЛО «Тосненский политехнический техникум», ГАПОУ ЛО «Сосновоборский политехнический колледж», отборы по компетенции «Сетевое и системное администрирование» проводились в дистанционном формате, курировало отборы МБУ ДО «Кировский центр информационных технологий».

Региональный чемпионат – 2024 прошел по 64 компетенциям, из них 50 в основной группе и 14 – в юниорской. В 2024 г. в Региональный чемпионат вернулись 10 компетенций предыдущих чемпионатов: «Администрирование отеля», «Бухгалтерский учет», «Веб-технологии», «Дошкольное воспитание – юниоры», «Охрана труда», «Предпринимательство», «Преподавание в младших классах – юниоры», «Социальная работа», «Технологии моды», «Эксплуатация беспилотных авиационных систем – юниоры». Основную линейку чемпионата пополнила также компетенция «Технологии развития городов и территорий», перешедшая из чемпионата высоких технологий прошлого сезона. Новыми стали 7 компетенций: «Кузовной ремонт», «Монтаж и эксплуатация газового оборудования», «Облачные технологии», «Окраска автомобиля», «Сметное дело», «Цифровой электропривод» и «Электромонтаж – юниоры». Таким образом, по сравнению с предыдущим чемпионатным годом количество компетенций Регионального чемпионата увеличилось на 40%.

По сравнению с прошлым чемпионатным годом увеличилось и количество площадок для проведения соревнований – в 2024 г. площадки под новые компетенции застроили АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ» в пос. Сиверский, ГАПОУ ЛО «Приозерский политехнический колледж» и ГБПОУ ЛО «Политехнический колледж» города Светогорска.

Конкурсантами чемпионата стали традиционно студенты колледжей и техникумов нашего региона, а также школьники и учащиеся учреждений дополнительного образования Ленинградской области. Эксперты в лице мастеров производственного обучения, преподавателей специальных дисциплин и представителей работодателей, оценили мастерство конкурсантов. Соревнования объединили более 1000 участников: конкурсантов – 452 человека, около 500 человек экспертов, в том числе более 50 представителей промышленных партнеров, и 200 волонтеров. В Региональном чемпионате приняли участие представители смежного региона, г. Санкт-Петербурга и международные участники из Республики Беларусь (дистанционно).

В 2024 г. Региональный научно-методический центр полностью взял под свою эгиду юниорскую линейку чемпионата. До этого региональным оператором юниоров Ленинградской области было ГБУ ДО

«Центр «Интеллект», но с этого учебного года оно было переориентировано на подготовку школьников к олимпиадам.

Каким же образом школьники попадают на площадки чемпионата? В первую очередь их выдвигают учреждения дополнительного образования, заинтересованные в чемпионатном движении, например, Кировский центр информационных технологий, Компьютерный центр в городе Луге или Кванториум во Всеволожске. Такие учреждения аккумулируют у себя мотивированных школьников того или иного района Ленинградской области и выстраивают свои учебные планы таким образом, чтобы дополнительные общеразвивающие программы были ориентированы в том числе и на компетенции чемпионата. В целом учреждения дополнительного образования, помимо развития различных способностей, склонностей и интересов, решают задачи ранней профориентации и готовят будущих абитуриентов образовательных организаций как среднего профессионального, так и высшего образования.

Несколько обособленную позицию занимает центр «Интеллект». Он тоже работает со школьниками Ленинградской области, однако ограничивает их контингент исключительно одаренными детьми. Центр «Интеллект» является застройщиком отдельной площадки по компетенции «Лабораторный химический анализ» для юниоров и проводит чемпионатные мероприятия у себя. Все остальные соревнования в юниорской линейке, в том числе и внутренние отборы, проходят на площадках техникумов и колледжей.

Кроме учреждений дополнительного образования, своих конкурсантов на участие в чемпионате заявляют и отдельные школы, в которых также организованы кружки и секции по интересам. В отличие от образовательных организаций среднего профессионального образования, которых на территории Ленинградской области обозримое количество (25 в ведении Комитета общего и профессионального образования), школ, то есть общеобразовательных организаций, в регионе 378, а организаций дополнительного образования – 81.

Таким образом, юниорская линейка чемпионата является самой перспективной, но в то же время и самой проблемной категорией участников. С одной стороны, юниорское движение чемпионатов профессионального мастерства является эффективным инструментом профориентации. Учреждения дополнительного образования и общеобразовательные организации отбирают и мотивируют школьников на участие в чемпионатах, решают проблемы подготовки юниоров, организуют сетевое взаимодействие между образовательными организациями разных типов и проецируют перспективы развития этого движения. С другой стороны, юниоры являются самым сложным контингентом в

плане организации. Они не вольны в принятии самостоятельных решений, за них отвечают родители или их законные представители. Они подвержены эмоциональным перепадам, в силу возраста их психика еще до конца не установилась. Они быстро утомляются и могут позволить себе отказаться от соревнований в середине процесса, и совершенно не несут за это ответственности. И у нас нет никаких рычагов управления. Донести до ребят всю серьезность проводимых мероприятий, которые требуют концентрации максимума усилий, становится задачей педагогов дополнительного образования, ведущих подготовку к чемпионату, а непосредственно на площадках чемпионата это задача главных экспертов.

Такая неорганизованность приводит к необоснованным тратам как временных, так и финансовых ресурсов. Самым ярким примером в этом отношении является компетенция «Изготовление прототипов (аддитивное производство)», когда на внутренние отборы было заявлено 12 команд, приехало 9, а на самом чемпионате остались выступать только 4 команды.

Еще одна сложность, возникающая с юниорами, это поощрение победителей и призеров чемпионата, которое Федеральный оператор – ИРПО – видит в предоставлении вакансий и стажировок со стороны работодателей, согласовавших конкурсное задание по каждой компетенции. Неоднократно поднимался вопрос о том, что на любом производстве существуют допуски по технике безопасности, по технологическому циклу, по секретности и т.д., однако ИРПО в своих заявлениях опирается на Трудовой кодекс, согласно которому трудоустройство, хоть и не на полный рабочий день, возможно с 14 лет. Регионам приходится искать альтернативные варианты. Например, по компетенции «Лабораторный химический анализ» индустриальным партнером выступило АО «Концерн Росэнергоатом. Ленинградская атомная станция» (Ленинградская АЭС). Естественно, на атомную электростанцию не примут ни на стажировку, ни на работу школьников, поэтому для участников регионального чемпионата была организована экскурсия в музей истории ЛАЭС в здании АСКРО (автоматизированной системы контроля радиационной обстановки) под патронажем индустриального эксперта.

В 2024 г. всем образовательным организациям среднего профессионального образования Ленинградской области удалось принять участие в чемпионате. Отрадно отметить, что в этом году к чемпионату присоединились Бегуницкий агротехнологический техникум и Институт экономической безопасности (филиал ЛГУ им. А.С. Пушкина). Увеличилось и количество участников соревнований, причем не только благодаря росту количества компетенций, но и возросшей ак-

тивности самих образовательных организаций в выдвижении своих команд. И если в чемпионате прошлого года максимальное количество конкурсантов от той или иной организации было 18, то в этом году эти цифры превзошли три десятка.

Как мы уже отмечали, существуют две основные стратегии участия образовательных организаций в региональном этапе чемпионата. С одной стороны, учебные заведения проявляют инициативу и застраивают на своей базе площадки для проведения соревнований по тем или иным компетенциям, производя подготовку помещений, закупку оборудования и расходных материалов, формируя техническую документацию по компетенции. С другой стороны – учебные заведения основной акцент делают на подготовке конкурсантов к соревнованиям, выставляя команды в максимальном количестве компетенций. Результаты регионального чемпионата этого года позволяют сделать вывод, что акценты сместились (табл. 9).

Таблица 9

Медальный зачет Регионального чемпионата – 2024¹⁸

Образовательная организация	Золото	Серебро	Бронза	Итого	Баллы
ГАОУ ВО ЛО «Ленинградский государственный университет им. А.С. Пушкина» (все филиалы)	7	5	4	16	35
ГБПОУ ЛО «Подпорожский политехнический техникум»	5	4	3	12	26
АОУ ВО ЛО «Государственный институт экономики, финансов, права и технологий»	5	3	5	13	26
ГАПОУ ЛО «Кировский политехнический техникум»	4	6	2	12	26
ГБПОУ ЛО «Беседский сельскохозяйственный техникум»	4	3	3	10	21
ГАПОУ ЛО «Сосновоборский политехнический колледж»	2	5	2	9	18
ГАПОУ ЛО «Тихвинский промышленно-технологический техникум им. Е.И. Лебедева»	2	2	6	10	16
ГБПОУ ЛО «Волховский многопрофильный техникум»	2	2	6	10	16
ГБПОУ ЛО «Мичуринский многопрофильный техникум»	3	1	3	7	14
ГБПОУ ЛО «Политехнический колледж» города Светогорска	2	3	2	7	14
ГАПОУ ЛО «Всеволожский агропромышленный техникум»	2	2	3	7	13
ГАПОУ ЛО «Приозерский политехнический колледж»	2	1	4	7	12
ГБПОУ ЛО «Сланцевский индустриальный техникум»	1	4		5	11

¹⁸ В медальном зачете мы используем общепринятую систему подсчета баллов, когда за золотую медаль насчитывается 3 балла, за серебряную – 2 балла, за бронзовую – 1 балл. Для корректного отображения распределения призовых мест мы принимаем работу команды за одно целое.

ГАПОУ ЛО «Выборгский техникум агро-промышленного и лесного комплекса»	2	2		4	10
ГАПОУ ЛО «Выборгский политехнический колледж “Александровский”»	3			3	9
ГБПОУ ЛО «Гатчинский педагогический колледж им. К.Д. Ушинского»	1	2	2	5	9
ГБПОУ ЛО «Техникум водного транспорта» (с филиалом)	1	1	1	3	6
ГАПОУ ЛО «Киришский политехнический техникум»	1	1		2	5
ГАПОУ ЛО «Лужский агропромышленный техникум»		2		2	4
ГБПОУ ЛО «Кингисеппский колледж технологии и сервиса»		2		2	4
ГБПОУ ЛО «Лодейнопольский техникум промышленных технологий»	1			1	3
ГБПОУ ЛО «Лисинский лесной колледж»			2	2	2
ГАПОУ ЛО «Борский агропромышленный техникум»			1	1	1
ГБПОУ ЛО "Бегуницкий агротехнологический техникум"			1	1	1
ГБПОУ ЛО «Тосненский политехнический техникум»				0	0

Источник: сост. автором.

Безусловно, что некоторые образовательные организации, являющиеся застройщиками площадок, не отдали в этом году никому пальму первенства по так называемым «домашним» компетенциям. Например, студенты Государственного института экономики, финансов, права и технологий заняли первые места по таким традиционным для института компетенциям, как «Изготовление прототипов (аддитивное производство)» и «Малярные и декоративные работы». Эксперты по компетенции «Технологии развития городов и территорий», введенной в прошлом году в Чемпионат высоких технологий, с радостью отметили востребованность этой компетенции в регионе, поскольку на нее заявили не только студенты ГИЭФПТ, но и студенты Волховского многопрофильного техникума, которые составили им достойную конкуренцию.

Студенты Кировского политехнического техникума завоевали золото по компетенциям «Мехатроника», «Сетевое и системное администрирование», «Токарные работы на станках с ЧПУ» и «Фрезерные работы на станках с ЧПУ», площадки которых застроены в самом техникуме, а также постарались на выезде.

Мичуринский многопрофильный техникум оставил за собой золотые медали по «домашним» компетенциям «Геопространственные технологии», «Правоохранительная деятельность» и «Эксплуатация сельскохозяйственных машин». И в целом студенты Мичуринского многопрофильного техникума проявили себя отлично во всех заявленных компетенциях, завоевав медали разного достоинства.

Обособленно стоят образовательные организации с, так сказать, «уникальными» компетенциями, когда соревнуются студенты только одной образовательной организации, поскольку это либо действительно уникальная компетенция, так как преподавание по специальности происходит только в данном учебном заведении (как, например, «Ветеринария», «Фармацевтика», «Управление локомотивом»), либо это новая компетенция, заявленная только в этом чемпионатном году (как, например, «Монтаж и эксплуатация газового оборудования», «Окраска автомобиля», «Сметное дело», «Цифровой электропривод»).

Так, Беседский сельскохозяйственный техникум в этом году проводил соревнования по трем уникальным компетенциям, а именно «Ветеринария», «Монтаж и эксплуатация газового оборудования», «Сметное дело», но студенты техникума сумели завоевать золотую медаль в компетенции «Ландшафтный дизайн».

Однако акцент Регионального чемпионата – 2024 сместился в сторону победы на «чужих», «выездных» площадках. Например, ЛГУ им. Пушкина (в совокупности всех филиалов) при наличии «уникальных» компетенций «Администрирование отеля», «Социальная работа» и «Фармацевтика» привез золотую медаль с площадки Кировского политехнического техникума в компетенции «Структурированные кабельные системы» (Бокситогорский филиал), и две золотые медали с площадки Гатчинского педагогического колледжа в компетенциях «Дошкольное воспитание» и «Преподавание в младших классах» (Выборгский филиал).

Выборгский политехнический колледж «Александровский», помимо «золота» на своей площадке в компетенции «Сухое строительство и штукатурные работы», взял два «золота» на чужих площадках: в Кингисеппе в «Поварском деле» и в Тихвине в «Облицовке плиткой».

Отличился в этом году и Сланцевский индустриальный техникум, не имеющий у себя ни одной застроенной площадки. Студенты положили в копилку техникума 1 золотую медаль по компетенции «Сварочные работы» и 4 серебряных по компетенциям «Бухгалтерский учет», «Малярные и декоративные работы», «Промышленная механика и монтаж» и «Сухое строительство и штукатурные работы».

И, конечно, самый яркий пример – Подпорожский политехнический техникум, привезший с чужих площадок 5 золотых медалей в компетенциях «Веб-технологии» (а также серебряную), «Инженерный дизайн САПР», «Магистральные линии связи. Строительство и эксплуатация ВОЛП» (а также серебряную), «Охрана труда», «Сантехника и отопление». Конкурсанты из Подпорожья составили серьезную конкуренцию и в компетенциях «Поварское дело», «Реверсивный инжини-

ринг», «Сетевое и системное администрирование» и «Структурированные кабельные системы».

На Итоговый (межрегиональный) этап от Ленинградской области было заявлено 44 компетенции, из которых 11 юниорских. Команду региона составили 59 конкурсантов и 57 экспертов-наставников и сопровождающих, всего 116 человек. По предварительным результатам, в копилке сборной Ленинградской области 8 бронзовых медалей по компетенциям: «Магистральные линии связи. Строительство и эксплуатация ВОЛП», «Производство металлоконструкций», «Промышленная механика и монтаж», «Социальная работа», «Фрезерные работы на станках с ЧПУ», «Холодильная техника и системы кондиционирования», «Мехатроника – юниоры», «Структурированные кабельные системы – юниоры».

Таким образом, Чемпионат по профессиональному мастерству «Профессионалы» остается одним из самых значимых и мотивирующих событий в мире среднего профессионального образования как страны в целом, так Ленинградской области, в частности. Чтобы стать конкурсантом чемпионата, студенты техникумов и колледжей проходят интенсивную подготовку, а по самым востребованным компетенциям проводятся предварительные отборы.

Премирование победителей и призеров различных этапов чемпионата является немаловажным стимулом для проявления нашими конкурсантами профессиональных знаний и умений, а также мотивацией для дальнейшего совершенствования. Так, размер премии для победителей и призеров Национального финала был утвержден Председателем Правительства Российской Федерации М. Мишустиним [5]:

- 1 место – 300 тыс. рублей;
- 2 место – 200 тыс. рублей;
- 3 место – 100 тыс. рублей.

В 2023г. в целях выявления и поддержки талантливой молодежи и поощрения мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин Правительство Ленинградской области учредило премию Губернатора, присуждаемую по итогам чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» и чемпионата высоких технологий [4].

Чемпионат высоких технологий

Чемпионат высоких технологий является неотъемлемой частью Всероссийского чемпионатного движения и состоит из тех же этапов: внутренний отбор (по необходимости), региональный, итоговый (межрегиональный) и финальный этапы. В рамках чемпионата высоких технологий соревнования проводятся по компетенциям, перечень которых

сформирован на основании наиболее динамично развивающихся и перспективных направлений, востребованных в условиях высокотехнологичного производства, цифровой экономики и импортозамещения. В апреле 2023г. Ленинградская область пробовала свои силы в новой для себя компетенции – «Технологии развития городов и территорий», которая отвечает актуальным задачам восстановления и проектирования городов на новых территориях Российской Федерации.

Площадка для соревнований была застроена на базе АОУ ВО ЛО «Государственного института экономики, финансов, права и технологий» (ныне – Гатчинский государственный университет) в г. Гатчине. Всего в региональном этапе чемпионата приняли участие 15 конкурсантов, 8 экспертов и 3 волонтера. Победители регионального этапа сразу вышли в финал, так как отборочный этап не проводился ввиду малого количества регионов, организовавших региональный этап.

Финальный этап чемпионата проходил в Великом Новгороде на площадке Инновационного научно-технологического центра «Интеллектуальная электроника – Валдай». Команда, состоящая из студентов технического и технологического отделений Государственного института экономики, финансов, права и технологий, в сопровождении опытных экспертов-наставников не только хорошо себя зарекомендовала на конкурсной площадке, но и с удовольствием посетила экскурсию по историческим местам Великого Новгорода. Наши ребята приобрели опыт участия в таких масштабных мероприятиях и готовы дальше совершенствовать свои профессиональные навыки.

По правилам Чемпионата высоких технологий, каждый год в линейку чемпионата заявляются новые компетенции, а компетенции предыдущего чемпионатного года пополняют линейку чемпионата «Профессионалы». Поэтому в апреле 2024г. на Региональном чемпионате была представлена еще одна новая для нашего региона компетенция – «Технологии искусственного интеллекта в комплексных беспилотных системах», которая отвечает актуальным запросам современности, как-то обеспечение общественного порядка, поисковые работы МЧС, возможность доставки малогабаритных грузов, землеустройство и многое другое. Участниками соревнований стали студенты ГИЭФПТ, обучающиеся по программам СПО. Введение новой компетенции работает на опережение, поскольку институт планирует в следующем учебном году открытие новой специальности 25.02.08 «Эксплуатация беспилотных авиационных систем». На площадке чемпионата соревновались 5 конкурсантов, а экспертами выступили преподаватели ГИЭФПТ (ныне – Гатчинский государственный университет).

В чемпионате высоких технологий 2024г. приняло участие большее количество регионов, поэтому итоговый (межрегиональный) этап состоялся. Соревнования по компетенции «Технологии искусственного интеллекта в комплексных беспилотных системах» принимала у себя Новгородская область, город Великий Новгород.

В целом для успешного продвижения идей Всероссийского чемпионатного движения в регионе необходимо увеличивать список компетенций и расширять географию участия образовательных организаций СПО в Региональном этапе чемпионата. Большее количество разнонаправленных компетенций позволит вовлечь в движение большее количество студентов СПО и мастеров производственного обучения. Застройка новых и обновление существующих конкурсных площадок позволит улучшить материально-техническую базу образовательных организаций СПО. Расширенный список компетенций регионального этапа позволяет сформировать многочисленную региональную команду из победителей регионального этапа для участия в отборочном этапе федерального уровня. Существует закономерность: чем больше компетенций, в которых соревнуется регион на федеральном уровне, тем выше шансы выйти в разряд победителей и призеров отборочного этапа. Даже участие без значимых результатов дает и конкурсантам, и экспертам-наставникам неоценимый опыт в дальнейшей подготовке по компетенции и в адекватном оценивании уровня конкурсанта.

Залогом значимого результата конкурсанта в соревнованиях является профессиональная подготовка мастеров производственного обучения, которые становятся экспертами по компетенциям, участвуя в чемпионатах различных уровней. Вкладом в профессиональную подготовку экспертов является финансирование их участия в программах повышения квалификации, предлагаемых площадками – специализированными центрами компетенций по всей стране на коммерческой основе. Одним из путей развития экспертного сообщества является приглашение команд из других регионов на свой региональный чемпионат. Это позволяет сравнить уровень подготовки конкурсантов уже на региональном этапе, а также обменяться опытом с коллегами из других регионов. Необходимо материально стимулировать тех мастеров производственного обучения, кто готовит конкурсные площадки для региональных чемпионатов, разрабатывает техническую документацию, готовит конкурсантов. Для подготовки экспертного сообщества перед региональным этапом главные эксперты по компетенциям должны на постоянной основе проводить установочные сессии. В нашем регионе такая практика есть, но далеко не по всем компетенциям. Для главных экспертов, в свою очередь, необходимо организовывать краткосроч-

ные обучающие вебинары по работе в цифровой платформе чемпионатов, так как федеральный оператор часто вносит изменения. Такая практика существовала в прошлые годы, планируем ее продолжать. Для проведения таких обучающих вебинаров также необходимо дополнительное финансирование.

Для подготовки конкурсантов к участию в чемпионатных этапах федерального уровня необходимо оттачивать не только профессиональные навыки, но и надпрофессиональные (soft-skills): умение общаться, бороться со стрессом, умение концентрироваться на выполнении задания, работать в команде. Необходимо продолжать практику психологических тренингов для региональной команды в будущем, так как это делалось в прошлые годы на регулярной основе и имело хороший эффект. Конкурсанты, участвующие в одном чемпионатном цикле в течение года (региональный этап, отборочный этап, финал), более мотивированы на повторное участие.

Немаловажное значение имеет поддержка конкурсантов на уровне учебных заведений со стороны сокурсников и руководства образовательных организаций, способствуя повышению мотивации при подготовке к соревнованиям. В некоторых регионах образовательными организациями используется практика выплаты дополнительных стипендий студентам-финалистам, которые участвуют в тренировках в период летних каникул. Также для повышения мотивации и престижа участия в финалах национальных чемпионатов необходимо возобновить практику встреч региональной сборной с Правительством Ленинградской области как накануне финала, так и по результатам участия в финале.

*Конкурсанты чемпионатного движения:
образовательные и карьерные траектории*

Участие в конкурсах профессионального мастерства открывает широкие возможности студентам и выпускникам системы среднего профессионального образования. Согласно данным мониторинговых исследований, «в последние несколько лет сектор среднего профессионального образования усилил свое значение в качестве элемента российской системы образования и инструмента развития человеческого капитала на региональных рынках труда» [218, с. 11]. Система среднего профессионального образования в условиях текущих вызовов и трендов научилась оперативно и гибко реагировать на социально-экономические изменения и обеспечивать подготовку квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена в соответствии с потребностями региональной экономики и общества. Для этого проводится адресная работа с предприятиями, с ними заключаются соглашения о

сотрудничестве, регулярно запрашивается информация о кадровых потребностях региона и, соответственно, адаптируются контрольные цифры приема, в образовательные программы включаются дополнительные модули и компетенции и т.п.

При сравнении чемпионатных циклов 2023 и 2024 гг. можно отметить, что молодые люди получают возможность выстраивать несколько образовательных и карьерных маршрутов.

Как было замечено, конкурсанты, однажды попавшие в чемпионатное движение, стараются до конца исчерпать все возможные варианты участия в чемпионатах. Например, участники, задействованные в соревнованиях с юниорского возраста, продолжают заявлять о себе уже в качестве конкурсантов основной категории. В то же время студенты техникумов и колледжей, уже участвовавшие в чемпионате, выдвигают свои кандидатуры и на следующий год, если они продолжают обучение. Так, из заявок на участие в региональном этапе чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» в 2024 г. треть составляют заявки на конкурсантов, соревновавшихся в предыдущем чемпионатном году, причем половину повторных заявок составляют заявки на победителей и призеров регионального этапа 2023 г. (рис. 10).

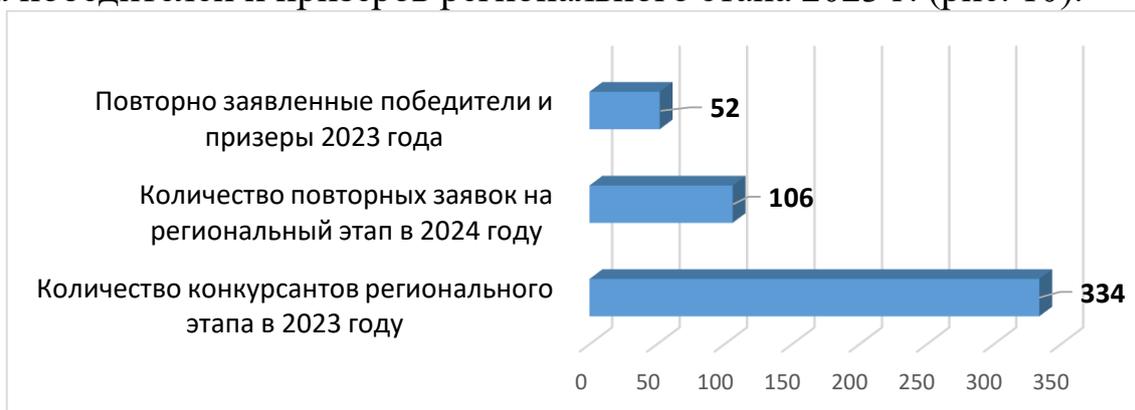


Рис. 10. Сравнительная характеристика заявок 2023 и 2024 гг.

Источник: сост. автором.

Процент компетенций, на которые поступили повторные заявки, крайне высок и составляет 83% от общего количества компетенций регионального этапа 2023 г.

Несомненно, техникумы и колледжи заинтересованы в повторном выдвижении своих студентов. И эта заинтересованность заключается не только в возрастающих шансах на победу и растущих показателях учебного заведения. Образовательная организация получает возможность наблюдать своих конкурсантов в напряженных условиях соревнований, когда необходимо проявить стрессоустойчивость, умение работать в команде, боевой настрой и стремление к победе. Тем самым образовательная организация готовит для себя преподавательскую смену и может в дальнейшем предложить выпускнику пополнить ее

педагогический коллектив. Так, предложения продолжить свой образовательный и карьерный маршрут в качестве преподавателя или мастера производственного обучения в этом году получили выпускники – победители регионального этапа чемпионата от Государственного института экономики, финансов, права и технологий, Кировского политехнического техникума, Мичуринского многопрофильного техникума и т.д.

Став преподавателем, молодой специалист продолжает свое участие в чемпионатном движении уже в качестве эксперта. В некоторых случаях победители и призеры регионального этапа 2023 г., являясь все еще студентами старших курсов, в новом чемпионатном году заявлены техническими экспертами или экспертами-наставниками у юниоров.

Смена роли не только способствует вливанию свежих сил и энергии в экспертное сообщество, но и формирует новый вид наставничества. Эксперт-наставник и конкурсант не разведены по возрасту, являются представителями одного поколения и, соответственно, имеют сходные поколенческие особенности, что помогает облегчить коммуникацию, быстрее почувствовать себя слаженной командой, а главное – объяснить специфику компетенции в доступных обоим понятиях и терминах.

Заметный вид образовательной и карьерной траектории составляет прогрессия в высшее образование, когда выпускники школ, участвовавшие в юниорских компетенциях, или выпускники профессиональных образовательных организаций, участвовавшие в основных компетенциях, продолжают обучение в вузах. Стремление получить более глубокие теоретизированные знания по выбранному направлению в высших учебных заведениях гармонично сочетается с уже приобретенной профессией. Чемпионатное движение настраивает молодых людей постоянно обновлять компетенции в соответствии с развивающимися информационными и цифровыми технологиями, с современной инженерией и производством, с изменениями в медицине, сфере услуг и т.д. Таким образом формируется потребность в непрерывном образовании, приобретении смежных специальностей и развитии навыков работы с новыми ресурсами.

Все 46 компетенций, по которым проходили соревнования на региональном этапе чемпионата в 2023 г., отвечают кадровым потребностям региона и направлены на обеспечение социально-экономических изменений в промышленности и инженерных технологиях, в строительстве и логистике, в области сельского хозяйства и в новейших информационных и коммуникационных отраслях.

По данным Комитета общего и профессионального образования, в 2023 г. суммарный выпуск профессиональных образовательных орга-

низаций Ленинградской области составил 5141 человек. На сегодняшний день доля занятых выпускников составляет 80,33%. Таким образом, востребованность выпускников, получивших рабочую квалификацию или ставших специалистами среднего звена, крайне высока [142].

Наиболее востребованными специальностями и профессиями по показателям трудоустройства выпускников стали:

- 09.02.05 Прикладная информатика (по отраслям) (доля трудоустроенных выпускников в рамках этой специальности – 97,37% от общего количества выпуска).

- 44.02.01 Дошкольное образование (доля трудоустроенных выпускников в рамках этой специальности – 87,50% от общего количества выпуска).

- 19.02.10 Технология продукции общественного питания (доля трудоустроенных выпускников в рамках этой специальности – 84,77% от общего количества выпуска).

- 43.01.09 Повар, кондитер (доля трудоустроенных выпускников в рамках этой специальности – 84,11% от общего количества выпуска).

Все они коррелируют с компетенциями регионального этапа чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы». Увеличение количества компетенций в Региональном чемпионате 2024 г. не только ликвидирует вынужденный простой застроенных ранее площадок, но и создаются новые перспективные направления, открывающие широкие возможности студентам и школьникам Ленинградской области проявить себя в компетенциях, которые станут актуальными в ближайшем будущем.

В результате можно обозначить следующие образовательные и карьерные траектории, которые открывает участие во Всероссийском чемпионатном движении:

1. Участие в чемпионатных циклах максимально возможное количество раз позволяет студентам техникумов и колледжей сконструировать наиболее приемлемый для них маршрут овладения профессией и построения будущей профессиональной деятельности.

2. Смена чемпионатного статуса конкурсанта на статус эксперта в первую очередь влияет на восполнение и развитие регионального экспертного сообщества. Молодой специалист приобретает опыт разработки конкурсных заданий, а также выстраивает перспективу расширения своих экспертных полномочий до эксперта демонстрационного экзамена.

3. Возможность построения педагогической карьеры в системе среднего профессионального образования Ленинградской области является, с одной стороны, проторенным путем повышения квалификации через получение педагогических разрядов и категорий, с другой –

новым направлением в развитии института наставничества, когда молодой специалист на собственном опыте знает специфику чемпионатного движения и может передать эти знания конкурсанту.

4. Особую образовательно-карьерную траекторию составляет так называемый «транзитный паттерн» [170, с. 12], когда студент после окончания образовательной организации общего или среднего профессионального образования поступает в вуз, совмещая при этом учебу и работу.

5. Пожалуй, самая очевидная карьерная траектория – это трудоустройство в соответствии с полученной профессией и специальностью.

Задачи, поставленные Всероссийским чемпионатным движением и состоящие в популяризации наиболее востребованных рабочих профессий и компетенций среди подростков, в выявлении, развитии и поддержке талантливой, перспективной молодежи и молодых специалистов, обладающих высоким уровнем профессионального мастерства, и в содействии их трудоустройству, помогают достичь социально-экономического эффекта. Регион закрывает свои кадровые потребности в квалифицированных рабочих и специалистах среднего звена, синхронизируя образовательные программы с запросами работодателей.

Образовательные организации получают также возможность вырастить собственные преподавательские кадры. Молодые мастера производственного обучения транслируют личный опыт участия в чемпионатных циклах и имеют шанс подготовить более перспективного и конкурентоспособного конкурсанта. Следовательно, достигается эффект повышения кадрового потенциала.

На современном этапе идея непрерывного образования, не меняя своей сути, теряет линейность своей реализации «школа – колледж – вуз – работа», на смену приходит понятие «комплексных образовательно-карьерных траекторий». Таким образом, достигается эффект накопления интеллектуального и образовательного потенциала.

5.3 Экспертное сообщество системы среднего профессионального образования Ленинградской области

Экспертное сообщество системы профессионального образования Ленинградской области играет ключевую роль в развитии чемпионатного движения региона. Эксперты-наставники в течение года готовят своих студентов к соревнованиям по определенным компетенциям (профессиям), не только каждый день передавая свой опыт и повышая профессиональное мастерство конкурсантов, но и проводя важную психолого-мотивационную подготовку к различным ситуациям чемпи-

оната. Эксперты участвуют также в доработке и изменении конкурсных заданий, группах оценки и различных комиссиях.

В 2024 г. в региональном этапе Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» участвовало 522 эксперта, в том числе 51 индустриальный эксперт.

Социально-демографические составляющие экспертного сообщества Ленинградской области представлены на рис. 11.

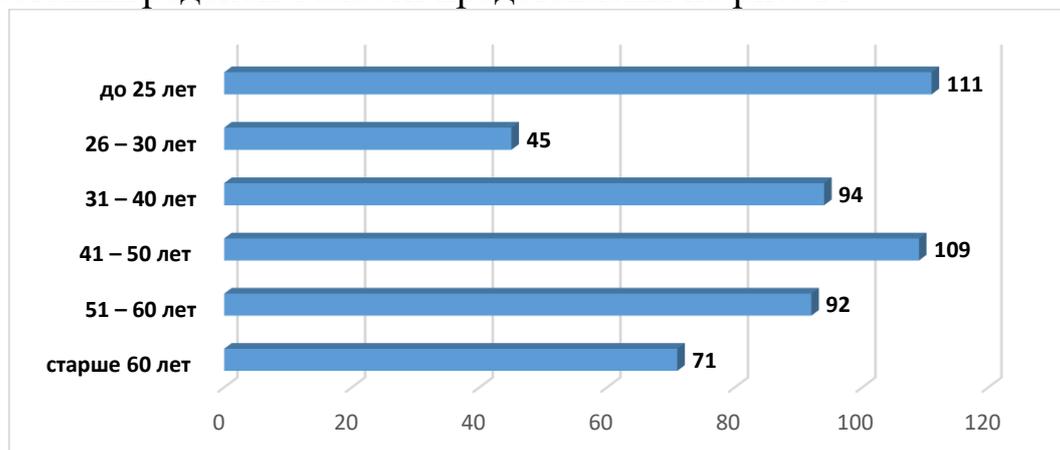


Рис. 11. Возрастная характеристика экспертного сообщества

Источник: сост. автором.

Как видим, самую многочисленную группу экспертов составили молодые люди младше 25 лет – 111 человек, далее по наполненности следует возрастная группа от 41 до 50 лет – 109 человек.

По половому признаку экспертное сообщество разделилось примерно поровну: 256 мужчин и 266 женщин (рис. 12).

По профессиональному признаку можно выделить следующие категории:

- педагогические работники образовательных организаций;
- административно-управленческий персонал;
- работодатели, сотрудничающие с образовательными организациями Ленинградской области.



Рис. 12. Гендерная характеристика экспертного сообщества

Источник: авторские исследования.

В ходе проведения регионального чемпионата «Профессионалы» – 2024 были взяты интервью у главных экспертов, экспертов-наставников, промышленных экспертов, некоторых наиболее мотивированных конкурсантов, а также у представителей администрации техникумов и колледжей. Анализ интервью позволил выделить ряд проблем, с которыми эксперты сталкиваются на площадках чемпионата (рис. 13).



Рис. 13. Профессиональная характеристика экспертного сообщества

Источник: сост. автором.

В первую очередь это профессионализм самих экспертов-наставников. В такое масштабное событие, как региональный чемпионат, вовлечен практически весь штатный состав техникумов и колледжей. Особенно остро этот вопрос стоит для образовательных организаций, на базе которых застроены соревновательные площадки, поскольку они не только принимают у себя конкурсантов и экспертов со всей Ленинградской области, но и активно заявляют своих участников на другие площадки. В результате образуется дефицит квалифицированных в той или иной области кадров. Образовательные организации вынуждены отправлять в качестве экспертов-наставников любых имеющихся в наличии сотрудников: от библиотекарей и преподавателей общеобразовательных предметов до административных работников и техников. Однако в последнее время эта тенденция меняется. Все чаще принимающие площадки настаивают на высоком уровне квалификации экспертов-наставников в той или иной компетенции. Так, К.В. Пичугина, главный эксперт по компетенции «Инженерный дизайн САПР», подчеркивает: «Сейчас мы требуем, чтобы все эксперты, которые сопровождают детей-конкурсантов, хорошо разбирались в программах и имели возможность проверить выполненную работу»¹⁹.

¹⁹ К.В. Пичугина, личное общение, 25 марта 2024 г.

Оттачивая свою наставническую квалификацию, эксперты начинают более интенсивно и качественно готовить студентов к чемпионату. Для начала они стараются рассмотреть потенциал каждого студента, проводят отборы внутри образовательной организации. Подготовка к чемпионату – это получение огромного объема знаний и навыков, порой из самых разнообразных отраслей. Например, компетенция «Сити-фермерство» требует от конкурсантов высокого уровня в программировании, электрике, ботанике и бухгалтерии. А при подготовке к соревнованиям по компетенции «Бухгалтерский учет» глубоко изучается и нормативная база, и различные методики экономического анализа, и налогообложение, и бюджетирование. Параллельно приобретается умение справляться со стрессом, способность сконцентрироваться в нужный момент. Все это помогает студентам, участвующим в чемпионате, достичь высокой ликвидности на рынке труда.

Экспертов волнует восполняемость экспертного сообщества. Не случайно самую многочисленную возрастную категорию экспертов составляют молодые люди до 25 лет (рис. 11). Как мы уже отмечали, образовательные организации СПО, наблюдая, как их студенты справляются со стрессовыми ситуациями чемпионата, учитывая их успеваемость и склонность к преподавательской деятельности, предлагают выпускникам пополнить педагогический коллектив. Многие наши главные эксперты начинали свой путь с конкурсантов. Молодые эксперты этого года, согласно интервью, готовы к саморазвитию и высказывают желание повысить свою квалификацию до главных экспертов.

Выпускники, участвовавшие в чемпионатах, имеют большие предпочтения при трудоустройстве. Например, в этом году на площадку компетенции «Поварское дело» в качестве индустриального эксперта был приглашен победитель предыдущих чемпионатов М.В. Смирнов, который сейчас работает су-шефом в ресторане. По его словам, именно чемпионатный опыт дал старт успешной карьере: «Когда возник вопрос выбора, кто дальше поведет ресторан за собой, решающим фактором стало то, что я входил в топ-35 лучших поваров России»²⁰.

С другой стороны, продолжив развиваться по полученной специальности, молодые люди во многих случаях не теряют связи со своими наставниками, не уходят из чемпионатного движения и участвуют в чемпионатах в качестве линейных, технических или индустриальных экспертов, а иногда выступают в роли работодателя. В этом отношении показателен опыт мастера производственного обучения Подпорожского политехнического техникума Ю.П. Ханталины, главного эксперта по компетенции «Магистральные линии связи. Строительство и

²⁰ М.В. Смирнов, личное общение, 29 марта 2024 г.

эксплуатация ВОЛП». Выпускники Ю.П. Ханталины, имея значительный чемпионатный опыт, организуют собственные предприятия и в то же время приезжают работать на площадки чемпионата, передают свои знания конкурсантам, а в дальнейшем предлагают им хорошие должности и заработок.

Ю.П. Ханталин отмечает также, что в этом году работодатели, сотрудничающие с образовательными организациями, сами проявляют инициативу в подготовке конкурсантов. Так, на соревнования по компетенции «Охрана труда» студентку Подпорожского техникума сопровождала начальник отдела кадров группы компаний по лесозаготовкам и деревообработке²¹. Нужно сказать, что такая серьезная поддержка помогла конкурсантке завоевать золотую медаль.

В целом привлечение индустриальных экспертов на соревновательные площадки стало приоритетной задачей Всероссийского чемпионатного движения. Индустриальными партнерами регионального чемпионата в 2024 г. выступили 94 организации, в числе которых 17 крупных промышленных предприятий, 33 средние и 44 малые компании Ленинградской области и Санкт-Петербурга. Представители бизнеса приняли участие в деловой программе чемпионата, обсудив современные подходы к развитию системы среднего профессионального образования в контексте стратегии социально-экономического развития региона, а также предоставили вакансии и стажировки победителям и призерам во всех компетенциях.

Экспертное сообщество Ленинградской области постоянно обновляется. Наряду с опытными экспертами каждый год появляются новые люди, заинтересованные в продвижении и расширении чемпионатного движения в регионе. Можно сказать, что чемпионатное движение само формирует экспертное сообщество. Получается постоянный цикл: конкурсанты, попавшие в чемпионатное движение, используют максимально возможное количество раз для участия в чемпионатах (юниоры и основная категория). Выпускники, которых оставляют в техникумах в качестве преподавателей, сами выступают экспертами-наставниками. Выпускники, не связавшие свою карьеру с образованием и трудоустроившиеся по специальности, не теряют связи с чемпионатным движением, оставаясь в нем индустриальными экспертами либо работодателями. Все чаще в качестве экспертов-наставников привлекаются сотрудники сторонних организаций, сотрудничающих с образовательными организациями как заказчики кадров. Вопросы трудоустройства непосредственно связаны с участием в чемпионатах индустриальных

²¹ Ю.П. Ханталин, личное общение, 25 марта 2024 г.

экспертов, когда представители предприятий-партнеров имеют возможность прийти на соревновательные площадки, посмотреть на работу конкурсантов и пополнить свой кадровый резерв.

Таким образом, чемпионатное движение приобретает черты целостной экосистемы, воспитывая не только конкурсантов, но и формируя для себя экспертное сообщество, то есть генерирует воспроизводство собственных ресурсов. На уровне региона такая цикличность может стать продуктивной моделью, работающей на будущее.

Демонстрационный экзамен

Демонстрационный экзамен – вид аттестационного испытания при государственной итоговой аттестации или промежуточной аттестации по основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования или по их части, который предусматривает моделирование реальных производственных условий для решения практических задач профессиональной деятельности в соответствии с лучшими мировыми и национальными практиками, реализуемый с учетом базовых принципов объективной оценки результатов подготовки рабочих кадров.

В 2019 г. перед регионом стояла задача не только продолжить участие в конкурсном движении WorldSkills, но и провести итоговую аттестацию выпускников образовательных организаций в форме демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills. Был проработан вопрос оснащения конкурсных площадок Регионального чемпионата для дальнейшего использования их в качестве центров проведения демонстрационных экзаменов.

С 2019 г. демонстрационный экзамен в качестве процедуры итоговой аттестации выпускников СПО стал проходить в Ленинградской области на регулярной основе. В период с 2019 г. образовательные организации при поддержке Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области и РКЦ Ленинградской области создали материальную и методическую базу для качественной оценки готовности выпускников СПО выйти на рынок труда и внести свой вклад в экономику региона.

Процедура выполнения заданий демонстрационного экзамена и их оценки осуществляется на площадках, аккредитованных в качестве центров проведения демонстрационного экзамена (далее – ЦПДЭ) в соответствии с методикой организации и поведения демонстрационного экзамена по требованиям федерального оператора (Приказ № 800 Министерства просвещения Российской Федерации от 8 ноября 2021 г.). В качестве центров проведения демонстрационного экзамена могут быть аккредитованы организации, осуществляющие образовательную деятельность, и предприятия. В 2019 г. Ленинградская область начи-

нала с 9 центров проведения демонстрационных экзаменов по компетенциям WorldSkills. Площадками демонстрационного экзамена тогда стали ведущие техникумы и колледжи Ленинградской области, всегда подхватывающие все новые направления развития СПО:

- ГАПОУ ЛО «Киришский политехнический техникум» – компетенция «Лабораторный химический анализ»;
- ГАПОУ ЛО «Кировский политехнический техникум» – компетенция «Сетевое и системное администрирование»;
- ГАПОУ ЛО «Сосновоборский политехнический колледж» – компетенция «Электромонтаж»;
- ГАПОУ ЛО «Тихвинский промышленно-технологический техникум им. Е.И. Лебедева» – компетенция «Облицовка плиткой»;
- ГБПОУ ЛО «Волховский колледж транспортного строительства» – компетенция «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей»;
- ГБПОУ ЛО «Гатчинский педагогический колледж им. К.Д. Ушинского» – компетенции «Дошкольное воспитание» и «Преподавание в младших классах»;
- ГБПОУ ЛО «Мичуринский многопрофильный техникум» – компетенция «Эксплуатация сельскохозяйственных машин»;
- ГБПОУ ЛО «Подпорожский политехнический техникум» – компетенция «Сетевое и системное администрирование»;
- ГБПОУ ЛО «Тосненский политехнический техникум» – компетенция «Сварочные технологии».

Всего процедуру демонстрационного экзамена в 2019 г. прошли 224 студента.

За прошедшее время количество центров проведения демонстрационного экзамена в Ленинградской области значительно увеличилось. В 2023 г. 67 площадок получили статус центров проведения демонстрационного экзамена на базе 21 образовательной организации, а также на площадке предприятия-работодателя НΠΑО «Светогорский ЦБК». Часть образовательных организаций стала центрами проведения демонстрационного экзамена по нескольким специальностям/профессиям и компетенциям одновременно. Лидерами по количеству центров проведения демонстрационного экзамена на своих площадках стали ГБПОУ ЛО «Волховский многопрофильный техникум» – 8 ЦПДЭ, ГАПОУ ЛО «Тихвинский промышленно-технологический техникум им. Е.И. Лебедева» – 6 ЦПДЭ и ГАПОУ ЛО «Кировский политехнический техникум» – 5 ЦПДЭ.

В 2024 г. для проведения государственной итоговой аттестации в формате демонстрационного экзамена обследовано 107 центров проведения демонстрационных экзаменов по 28 специальностям и 13 профессиям, из них для демонстрационного экзамена профильного уровня

обследованы 32 ЦПДЭ и 75 ЦПДЭ обследованы для демонстрационного экзамена базового уровня. Среди ЦПДЭ есть площадка предприятия Ленинградской области – Октябрьская дирекция по энергообеспечению структурного подразделения «Транэнерго» – филиала ОАО «РЖД» (г. Волхов).

Количество выпускников, сдавших демонстрационный экзамен, также значительно увеличилось. Для пояснения динамики внедрения демонстрационного экзамена приведем следующие цифры:

- 2019 г.: 9 ЦПДЭ, 15 образовательных организаций-участниц демонстрационного экзамена, 224 студента;
- 2020 г.: 15 ЦПДЭ, 10 образовательных организаций-участниц демонстрационного экзамена, 272 студента;
- 2021 г.: 24 ЦПДЭ, 22 образовательные организации-участницы демонстрационного экзамена, 747 студентов;
- 2022 г.: 40 ЦПДЭ, 25 образовательных организаций-участниц демонстрационного экзамена, 1538 студентов;
- 2023 г.: 67 ЦПДЭ, 26 образовательных организаций-участниц демонстрационного экзамена, 1827 студентов;
- 2024 г.: 107 ЦПДЭ, 25 образовательных организаций-участниц демонстрационного экзамена, 2484 студента.

Демонстрационный экзамен проводится с использованием комплекта оценочной документации (далее – КОД), представляющего собой комплекс требований стандартизированной формы к выполнению заданий определенного уровня, оборудованию, оснащению и застройке площадки, составу экспертных групп. В состав КОД включается демонстрационный вариант задания (образец). Задания разрабатываются на основе конкурсных заданий Национального финала чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» соответствующего года, обеспечивая тем самым взаимное сопоставление/сравнение результатов демонстрационного экзамена.

С 2023 г. демонстрационный экзамен стал проходить по 2 уровням: базовому и профильному, что сразу отразилось на количестве выпускников, сдающих демонстрационный экзамен. Всего в 2023 г. было проведено 103 демонстрационных экзамена, и процедуру демонстрационного экзамена прошли 1827 выпускников (более 14% от контингента СПО Ленинградской области – 12827 человек), из них 717 человек сдали демонстрационный экзамен профильного уровня, что составило около 40% от общего числа выпускников, прошедших процедуру демонстрационного экзамена.

Всего на 2024 г. запланировано 135 демонстрационных экзаменов, из которых 43 – профильного уровня, 92 – базового уровня.

В первом полугодии 2024 г. состоялось 134 экзамена. В апреле было проведено 8 демонстрационных экзаменов, в мае – 40, в июне – 86. Самые пиковые даты проведения демонстрационных экзаменов: в мае 2024 г. – 20 мая, когда стартовали 10 экзаменов, и 27 мая – 11 экзаменов. В июне самый пик экзаменов пришелся на 17 июня: 22 экзамена стартовали в этот день, более 400 студентов из 13 образовательных организаций приступили к выполнению экзаменационных заданий. Образовательные организации публиковали репортажи и заметки о проведении демонстрационных экзаменов на своих информационных ресурсах. Региональный научно-методический центр СПО ЛО, региональный оператор по организации и проведению демонстрационного экзамена в Ленинградской области аккумулируют освещение демонстрационных экзаменов Ленинградской области на своей странице ВКонтакте²².

Самые массовые специальности и профессии, по которым сдавались демонстрационные экзамены в первом полугодии 2024 г.:

- 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) – 18 демонстрационных экзаменов и 260 человек;
- 15.01.05 Сварщик (ручной и частично автоматизированной сварки (наплавки) – 12 демонстрационных экзаменов и 246 человек;
- 23.01.17 Мастер по ремонту и обслуживанию автомобилей – 9 демонстрационных экзаменов и 195 человек;
- 13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям) – 6 демонстрационных экзаменов и 171 человек;
- 22.02.06 Сварочное производство – 8 демонстрационных экзаменов и 169 человек;
- 09.02.06 Сетевое и системное администрирование – 4 демонстрационных экзамена и 115 человек;
- 08.01.25 Мастер отделочных строительных и декоративных работ – 6 демонстрационных экзаменов и 112 человек;
- 08.02.01 Строительство и эксплуатация зданий и сооружений – 5 демонстрационных экзаменов и 113 человек;
- 35.02.16 Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования – 5 демонстрационных экзаменов и 108 человек;
- 43.01.09 Повар, кондитер – 6 демонстрационных экзаменов и 68 человек.

Статистика демонстрационных экзаменов в разрезе образовательных организаций следующая:

1. АОУ ВО ЛО «Государственный институт экономики, финансов,

²² URL: <https://vk.com/professionallo>

права и технологий» (ныне – Гатчинский государственный университет): количество сдающих демонстрационный экзамен – 60 человек, количество демонстрационных экзаменов – 3, на своей площадке;

2. ГАОУ ВО ЛО «Ленинградский государственный университет им. А.С. Пушкина»: количество сдающих демонстрационный экзамен – 119 человек, количество демонстрационных экзаменов – 8, все экзамены на своих площадках (в филиалах);

3. ГАПОУ ЛО «Борский агропромышленный техникум»: количество сдающих демонстрационный экзамен – 79 человек, количество демонстрационных экзаменов – 4, на своей площадке;

4. ГАПОУ ЛО «Всеволожский агропромышленный техникум»: количество сдающих демонстрационный экзамен 84 человека, количество демонстрационных экзаменов 6, на своей площадке;

5. ГАПОУ ЛО «Выборгский политехнический колледж «Александровский»»: количество сдающих демонстрационный экзамен – 189 человек, количество демонстрационных экзаменов – 9, на своей площадке;

6. ГАПОУ ЛО «Выборгский техникум агропромышленного и лесного комплекса»: количество сдающих демонстрационный экзамен 49 человек, количество демонстрационных экзаменов 2, все на своей площадке;

7. ГАПОУ ЛО «Киришский политехнический техникум»: количество сдающих демонстрационный экзамен – 97 человек, количество демонстрационных экзаменов – 4, сдавали на своей площадке и в ГАПОУ ЛО «Тихвинский промышленно-технологический техникум им. Е.И. Лебедева»;

8. ГАПОУ ЛО «Кировский политехнический техникум»: количество сдающих демонстрационный экзамен – 177 человек, количество демонстрационных экзаменов – 8; экзамены прошли на своей площадке, а также в АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ» (ныне – Гатчинский государственный университет) и ГБПОУ ЛО «Волховский многопрофильный техникум»;

9. ГАПОУ ЛО «Лужский агропромышленный техникум»: количество сдающих демонстрационный экзамен – 85 человек, количество демонстрационных экзаменов – 4, сдавали на своей площадке и в ГБПОУ ЛО «Тосненский политехнический техникум»;

10. ГАПОУ ЛО «Приозерский политехнический колледж»: количество сдающих демонстрационный экзамен – 71 человек, количество демонстрационных экзаменов – 4, на своей площадке и в ГБПОУ ЛО «Волховский многопрофильный техникум»;

11. ГАПОУ ЛО «Сосновоборский политехнический колледж»: количество сдающих демонстрационный экзамен – 142 человека, количество демонстрационных экзаменов – 7, на своей площадке;

12. ГАПОУ ЛО «Тихвинский промышленно-технологический техникум им. Е.И. Лебедева»: количество сдающих демонстрационный экзамен – 118 человек, количество демонстрационных экзаменов – 6, на своей площадке;

13. ГБПОУ ЛО «Бегуницкий агротехнологический техникум»: количество сдающих демонстрационный экзамен – 59 человек, количество демонстрационных экзаменов – 4, на своей площадке, а также в ГБПОУ ЛО «Волховский многопрофильный техникум», ГАПОУ ЛО «Сосновоборский политехнический колледж», ГБПОУ ЛО «Мичуринский многопрофильный техникум»;

14. ГБПОУ ЛО «Беседский сельскохозяйственный техникум»: количество сдающих демонстрационный экзамен – 105 человек, количество демонстрационных экзаменов – 5, все экзамены на своей площадке;

15. ГБПОУ ЛО «Волховский многопрофильный техникум»: количество сдающих демонстрационный экзамен – 336 человек, количество демонстрационных экзаменов – 18, все экзамены на своей площадке и на площадке предприятия-работодателя (филиал ОАО «РЖД»).

16. ГБПОУ ЛО «Кингисеппский колледж технологии и сервиса»: количество сдающих демонстрационный экзамен – 150 человек, количество демонстрационных экзаменов – 10, на своей площадке, в ГАПОУ ЛО «Сосновоборский политехнический колледж» и ГБПОУ ЛО «Тосненский политехнический техникум»;

17. ГБПОУ ЛО «Лодейнопольский техникум промышленных технологий»: количество сдающих демонстрационный экзамен – 34 человека, количество демонстрационных экзаменов – 2, все экзамены прошли на площадке ГБПОУ ЛО «Подпорожский политехнический техникум»;

18. ГБПОУ ЛО «Лисинский лесной колледж»: количество сдающих демонстрационный экзамен – 82 человека, количество демонстрационных экзаменов – 6, на своей площадке;

19. ГБПОУ ЛО «Мичуринский многопрофильный техникум»: количество сдающих демонстрационный экзамен – 49 человек, количество демонстрационных экзаменов – 2, на своей площадке;

20. ГБПОУ ЛО «Подпорожский политехнический техникум»: количество сдающих демонстрационный экзамен – 77 человек, количество демонстрационных экзаменов – 4, на своей площадке и в ГБПОУ ЛО «Тосненский политехнический техникум»;

21. ГБПОУ ЛО «Политехнический колледж» города Светогорска: количество сдающих демонстрационный экзамен – 52 человека, количество демонстрационных экзаменов – 3, все экзамены на своей площадке;

22. ГБПОУ ЛО «Сланцевский индустриальный техникум»: количество сдающих демонстрационный экзамен – 95 человек, количество демонстрационных экзаменов – 6, все экзамены прошли на своей площадке;

23. ГБПОУ ЛО «Техникум водного транспорта»: количество сдающих демонстрационный экзамен – 110 человек, количество демонстрационных экзаменов – 5, экзамены прошли на своей площадке и в ГБПОУ ЛО «Волховский многопрофильный техникум»;

24. ГБПОУ ЛО «Тосненский политехнический техникум»: количество сдающих демонстрационный экзамен – 44 человека, количество демонстрационных экзаменов – 2, все на своей площадке;

25. ФКПОУ «Сиверский техникум-интернат бухгалтеров» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации: количество сдающих демонстрационный экзамен – 21 человек, количество демонстрационных экзаменов – 2, оба экзамена на площадке АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ» (ныне – Гатчинский государственный университет).

Лидером по организации и проведению процедуры демонстрационного экзамена в Ленинградской области является ГБПОУ ЛО «Волховский многопрофильный техникум»: количество ЦПДЭ на базе образовательной организации – 14, количество выпускников, сдавших демонстрационный экзамен, – 336 человек, количество проведенных демонстрационных экзаменов – 18. Техникум стал площадкой демонстрационного экзамена для других образовательных организаций.

В период с 18 по 25 июня 2024 г. проведено выездное очное обследование ЦПДЭ на базе следующих образовательных организаций: ГБПОУ ЛО «Лисинский лесной колледж», ГБПОУ ЛО «Тосненский политехнический техникум», ГБПОУ ЛО «Волховский многопрофильный техникум», ГАПОУ ЛО «Всеволожский агропромышленный техникум», ГАПОУ ЛО «Сосновоборский политехнический колледж». Комиссия в составе представителя Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области, представителя ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования» и представителей регионального оператора по организации и проведению демонстрационных экзаменов в Ленинградской области проверила соответствие ЦПДЭ требованиям федерального оператора.

Оценивающим фактором внедрения демонстрационного экзамена в виде государственной итоговой аттестации выпускников СПО явля-

ется выполнение показателей в 2024г.: не менее 14% от всего контингента учащихся средних профессиональных организаций должны пройти процедуру демонстрационного экзамена, и не менее 25% из них должны пройти процедуру демонстрационного экзамена профильного уровня.

Цель демонстрационного экзамена – трудоустройство выпускников по результатам демонстрационного экзамена. Для реализации этой цели необходимо развивать сотрудничество с профильными предприятиями региона. Привлекать сотрудников предприятий к обучению на экспертов демонстрационного экзамена, затем к оцениванию демонстрационного экзамена и к разработке оценочных материалов демонстрационного экзамена. Рекомендуется совместная застройка ЦПДЭ на площадках предприятий-работодателей. Таким образом, глобальная цель концепции демонстрационного экзамена, разработанной ИРПО, – создание системы эффективного взаимодействия с предприятиями-работодателями для повышения качества профессионального образования – будет достигнута.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основные тенденции развития непрерывного образования в мире оказывают существенное социокультурное и образовательно-развивающее значение для становления региональной системы профессионального образования. Анализ современных и классических социально-психологических, философско-культурных, профессионально-педагогических подходов позволил охарактеризовать и интерпретировать ведущие закономерности становления универсальной метасистемы профессионального образования в регионах, в частности, на примере Ленинградской области.

Доказан факт стремления молодых людей к расширению своих возможностей в будущей профессиональной деятельности. Можно считать это позитивной динамикой для рынка труда России и повышения человеческого капитала общества. Организация и содержание опережающего образования специалистов в интересах устойчивого развития и суверенитета России требует кардинальных изменений. Данная проблема обусловлена социально-экономическими вызовами и требованиями к новому качеству специалистов, развитию его гибких навыков, например, мобильности, коммуникативности, пониманию им возможностей карьерного роста, освоению нескольких профессий. Личностные запросы специалиста по повышению качества жизни и профессиональной деятельности должны согласоваться с потребностями окружающей среды, сохраняя ее для последующих поколений.

В монографии описан процесс развития кадрового потенциала региона, который предполагает анализ и самоанализ реальных потребностей и запросов специалистов в совершенствовании своей профессиональной деятельности; соотнесение этих запросов с социальным заказом региона; возможность удовлетворения этих запросов за счет его внутренних ресурсов, адресного привлечения специалистов, ученых, методистов-практиков; сопровождение специалиста в процессе осмысления личного жизненного, производственного, образовательного опыта, а также принятие и апробация инновационных идей и рекомендаций, полученных в системе курсового обучения в рамках ИПК; дальнейшее переосмысление результатов на основе нового опыта; управление системой формирования метапредметной деятельности, предусматривающей профессиональную идентификацию специалиста, расширение интеграции специализаций, преодоление личностных затруднений и деформаций; максимальный учет этапов личностно-профессионального развития специалиста при построении траектории его саморазвития, создание условий для формирования и развития образовательной компетентности.

В качестве важнейших признаков непрерывного профессионального образования в регионе выступают его продуктивность и опережающий характер. Авторами охарактеризованы компоненты продуктивного образования: саморазвитие как результат продуктивной социально-значимой деятельности; организация условий для выполнения личностью самостоятельного проекта или образовательной программы, а также психолого-педагогическое сопровождение и поддержка его самостоятельной работы. Современный этап регионализации общественно-экономических отношений придал идеям продуктивного обучения новое содержание, сориентировав их, с одной стороны, на развитие необходимых свойств и качеств личности, а, с другой стороны, – на доминирование в экономике региона информационных технологий и креативной деятельности в подавляющем большинстве профессий, характерных для постиндустриального общества.

Актуальным результатом реализации опережающих функций образования в интересах устойчивого развития является изменение стиля общественного мышления и действий, что требует трансформации обучения в соответствии с принципами цифровизации образования в интересах устойчивого развития, перестройке системы образования, которая способствует развитию навыков критического, конструктивного и креативного мышления специалиста.

Авторами установлено, что созданию устойчивой системы, которая нацелена на развитие региональной экономики и повышение качества жизни населения способствует построение целостной развивающейся модели развития регионального научно-технического и инженерного образования как составной части системы непрерывного профессионального образования технической направленности.

На примере конкретной территории раскрыто, что сопровождение и поддержка непрерывного профессионального образования возможны с опорой на инновационный потенциал этой территории. Например, инновационная образовательная организация (школа, колледж, техникум, вуз), которая, являясь самоорганизующейся и саморазвивающейся структурой, поэтапно реализует статусы «обучающаяся» и «обучающая» организация. Миссией такой инновационной структуры является воспитание собственного кадрового ресурса и содействие развитию кадрового потенциала региона.

Становление данной организации в качестве нового института непрерывного профессионального образования (ресурсного или научно-методического центра) предполагает:

– раскрытие сущности непрерывного образования личности как продвижение на уровне элементарной и функциональной грамотности,

профессиональной компетентности, общей и профессиональной культуры;

– организацию поддержки и сопровождения непрерывного образования;

– проектирование программно-методического и диагностического обеспечения формирования профессиональной компетентности, общей и профессиональной культуры, развитие исследовательских навыков и андрагогической компетентности специалистов в рамках непрерывного образования;

– развитие рефлексивной культуры (оценка, самооценка); формирование экологического сознания и культурно-просветительской деятельности.

На основе общих подходов к диверсификации рассмотрены особенности данного процесса в системе СПО, такие как реализация принципов многообразия, интегрированности, многоуровневости, интеграции, дополнителности, самоорганизации. В качестве эффективной модели диверсификации является такая педагогическая система, которая предполагает организацию специального процесса сопровождения и поддержки педагога, повышение роли учебно-производственных кластеров в общей системе качества обучения в условиях профильных колледжей и техникумов.

Указанные концептуальные положения являются основой построения структурно-содержательной модели становления регионального ресурсного центра как полифункциональной системы непрерывного образования.

Для современного этапа становления региональной системы непрерывного профессионального образования важно также развитие на данной территории специфической среды, создающей широкие возможности и комфортные условия для непрерывного развития педагога как личности и субъекта профессиональной деятельности. В монографии представлена система оценки эффективности региональной среды поддержки и развития кадрового потенциала, которая использует возможности квалиметрического подхода, является открытой и может быть дополнена иными критериями, учитывающими специфику той или иной региональной территории.

Авторами рассмотрена эффективность применения кластерно-модульного подхода к развитию региональной инфраструктуры непрерывного профессионального образования на примере повышения квалификации педагогических кадров, которая учитывает потребности и ресурсы профессиональных сообществ и нацеливает на повышение профессионального уровня педагогических работников на всех этапах карьеры.

В монографии охарактеризована разработанная на основе андрагогического подхода система технологий профессионального образования – технология интегративного согласования профессионального опыта, технология профессиональной вторичной социализации, технология актуализации нового теоретического знания, технология информационного включения. Данная система позволяет осуществить самореализацию личности и субъекта самообразовательной деятельности; развитие его рефлексивных и аналитических способностей, выход человека в метапозицию по отношению к собственному опыту, понимание и осознание реального смысла своего профессионального продвижения; включение в широкие социальные и профессиональные отношения; самообучение, развитие способности личности регулировать свои отношения в процессе самостоятельного освоения новых знаний.

Раскрыто понимание необходимости использования дистанционной формы обучения, которая при правильной реализации стратегий подготовки и деятельности педагога в условиях дистанционного образования дает широкие возможности в развитии субъектов образования на основе использования всего разнообразия технологий цифровой педагогики.

Представлен инновационный опыт виртуальной площадки «Педагогический клуб» как эффективной и современной формы организации и методической поддержки профессиональной деятельности педагогов профессионального образования в региональном образовательном пространстве, способствующей высокому уровню сформированности востребованных компетенций, актуализирующей региональный кадровый потенциал под влиянием экономических, социальных, культурных, политических процессов, протекающих в современном обществе.

В монографии описаны преимущества и региональный опыт участия студентов СПО Ленинградской области во Всероссийском чемпионате движения как эффективного инструмента популяризации наиболее востребованных рабочих профессий и компетенций среди подростков, выявления, развития и поддержки талантливой, перспективной молодежи и молодых специалистов, обладающих высоким уровнем профессионального мастерства и в содействии их трудоустройству. Показан положительный социально-экономический эффект – регион закрывает свои кадровые потребности в квалифицированных рабочих и специалистах среднего звена, синхронизируя профессиональные образовательные программы с запросами работодателей. Образовательные организации получают также возможность вырастить собственные преподавательские кадры. Молодые мастера производственного обучения транслируют личный опыт участия в чемпионатных циклах и имеют шанс подготовить более перспективного и конкурентоспособного конкурсанта.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» № Р-33 от 04.02.2021 г. // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/document/573529566> (дата обращения: 17.01.2023).

2. Постановление Правительства РФ от 16.11.2016 г. № 1204 «Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена» // ЦОК: центр оценки квалификаций. URL: http://cok-rf.ru/poryadok_provedeniya.php (дата обращения: 14.12.2022).

3. Постановление Правительства РФ от 01.12.2015 г. № 1297 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Доступная среда" на 2011–2020 годы» (ред. от 27.12.2018 г. № 1696) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2015. 7 декабря. № 49. Ст. 6987.

4. Постановление Губернатора Ленинградской области от 16.11.2023 г. № 85-пг «О премии Губернатора Ленинградской области по итогам чемпионата по профессиональному мастерству "Профессионалы" и чемпионата высоких технологий» // Региональное законодательство Ленинградской области. Электронное опубликование документов: сетевое издание. URL: <https://nra.lenobl.ru/docs/governor/view/105062/> (дата обращения: 10.07.2024).

5. Постановление Правительства Российской Федерации от 24.10.2023 г. № 1766 «О премировании победителей и призеров финала чемпионата по профессиональному мастерству "Профессионалы" и чемпионата высоких технологий в 2023 году» // Официальное опубликование правовых актов. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202310300013?ysclid=lyfjb57f8m272545874> (дата обращения: 10.07.2024).

6. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273 // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 12.07.2024).

7. Федеральный закон «Требования к организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных образовательных организациях, в том числе оснащенности образовательного процесса» от 26.12.2013 г. № 06-2412вн // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online/> (дата обращения: 24.08.2024).

8. Федеральный закон РФ «О независимой оценке квалификации» от 03.07.2016 г. № 215 // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485/ (дата обращения: 21.09.2023).

9. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изм. и доп.) от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: [http:// www.consultant.ru/cons/cgi/online](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online) (дата обращения: 21.08.2024).

10. Федеральный закон «О молодежной политике в Российской Федерации» от 30.12.2020 г. № 489-ФЗ // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: [http:// www.consultant.ru/cons/cgi/online](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online) (дата обращения: 21.08.2024).

11. *Абрамов В.И., Марон А.Е., Резинкина Л.В.* Исследование качества региональной среды развития педагогических кадров: квалиметрический подход // Человек и образование. 2022. № 2(71). С. 134–141.

12. *Абрамян Г.В.* Риски и угрозы электронного обучения в условиях экосистемы цифрового образования // Современное образование: традиции и инновации. 2023. № 2. С. 194–200.

13. *Абрамян Г.В.* Теоретические основы профессионального становления педагога в информационной среде. СПб.: СПбАППО, 2001. 510 с.

14. *Агапцов С.А.* Вопросы подготовки кадров в системе образования для инновационного развития экономики России // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. № 2 (15). С. 20–23.

15. *Азгальдов Г.Г., Гличев А.В.* Квалиметрия – наука об измерении качества продукции // Стандарты и качество. 2007. № 4. С. 62–63.

16. *Акулова О.В., Писарева С.А., Пискунова Е.В., Тряпицына А.П.* Современная школа: опыт модернизации: книга для учителя / под общ. ред. А.П. Тряпицыной. СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2005. 290 с.

17. *Александрова М.В.* Становление карьеры педагога в территориальной образовательной системе: автореферат дис. ... д-ра пед. наук. Великий Новгород, 2007. 238 с.

18. *Ананьев Б.Г.* Интеллектуальное развитие взрослых людей как характеристика обучаемости // Советская педагогика. 1969. № 10. С. 48–57.

19. *Андрогог в открытом обществе: материалы российско-польского семинара / под ред. Е.А. Соколовской, Т.В. Шадринной.* СПб.–Иркутск: Plock, 2000. 468 с.

20. *Андрогогика / под ред. С.Г. Вершловского.* СПб.: СПбАППО, 2014. 148 с.

21. *Андрогогическая компетентность преподавателя системы постдипломного педагогического образования: монография / под ред. С.Г. Вершловского, Г.С. Сухобской.* СПб.: СПбАППО, 2011. 324 с.

22. *Андрюхина Л.М., Власова О.И., Днепров С.А., Пермякова Т.В.* Педагогические работники системы среднего профессионального образования: образовательный потенциал и потребность в профессиональном развитии: (по материалам Всероссийского социологического исследования) // Педагогическое образование в России. 2017. № 1. С. 3–16.

23. *Аронов А.М., Петров А.П.* Диверсификация производства: теория и стратегия развития. СПб.: Лениздат, 2000. 128 с.

24. *Артюхов М.В.* Диверсификация муниципальной системы образования: опыт и перспективы // Педагогическое образование и наука. 2003. № 1. С. 24–28.

25. *Афанасьев В.В., Куницына С.М., Лебедев В.В.* Персонифицированное дополнительное профессиональное образование: модель, стратегия проектирования программ повышения квалификации // Вестник Московского университета. Серия 20: Педагогическое образование. 2017. № 1. С. 45–59.

26. *Ахмедова Н.* Что такое коэффициент жизненной силы (VQ). URL: <https://www.b17.ru/article/440390/> (дата обращения: 28.08.2024).

27. *Ачкасова О.Г.* Экосистема дополнительного профессионального образования вуза в условиях цифровой трансформации высшего образования // Непрерывное педагогическое образование как фактор развития региональной экосистемы: сб. материалов Всерос. науч.-практ. конф., Великий Новгород, 17–18 мая 2022 г. Великий Новгород: НовГУ им. Я. Мудрого, 2023. С. 276–280.

28. *Баранов А.А., Сунцова А.С.* Развитие субъектной позиции студентов в процессе стажерской практики в инклюзивной школе // Образование и наука. 2020. Т. 22. № 2. С. 29–52.

29. *Баранова О.И.* Педагогический клуб как инновационная форма межкурсового повышения квалификации педагогов среднего профессионального образования // Журнал правовых и экономических исследований. 2024. № 1. С. 317–325.

30. *Баранова О.И.* Основные критерии успешности профессионального роста педагога // Педагогический поиск: инновационный опыт, качество профессионального роста педагога. СПб.: ЛОИРО, 2018. С. 45–48.

31. *Баранова О.И.* Условия и факторы развития процессов диверсификации среднего профессионального образования // Журнал правовых и экономических исследований. 2024. № 3. С. 259–268.
DOI 10.26163/GIEF.2024.10.73.036. EDN URTCAU.

32. *Башмаков М.И.* Теория и практика продуктивного обучения. М.: Народное образование, 2000. 248 с.

33. *Башмаков М.И., Поздняков С.Н., Резник Н.А.* Информационная среда обучения. СПб.: Свет, 1997. 254 с.

34. *Беккер Г.С.* Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / пер. с англ. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 672 с.

35. *Бермус А.* Большой маневр педагогического образования // Вести образования. 2020. 15 апреля. URL: https://vogazeta.ru/articles/2020/4/15/teacher/12555-bolshoy_manevr_pedagogicheskogo_obrazovaniya (дата обращения: 28.08.2024).

36. *Блинов В.И., Сатдыков А.И., Сергеев И.С., Родичев Н.Ф.* Методы разработки сценариев развития среднего профессионального образования в субъектах Российской Федерации // Образование и наука. 2021. Т. 23. № 2. С. 11–38.

37. *Бокарева Г., Кикоть Е.* Исследовательская готовность как цель процесса развития учащихся // *Almamater: вестник высшей школы.* 2002. № 6. С. 52–54.

38. *Бондаревская Е.В.* Личностно-ориентированный подход как технология модернизации образования // *Методист.* 2003. № 2. С. 1–8.

39. *Борытко Н.М.* Методологические проблемы образования и воспитания как гуманитарной практики // *Инновации как фактор модернизации образования взрослых: теория и практика: материалы Всерос. конф. молодых ученых.* СПб.: ГНУ РАО, 2004. 172 с.

40. *Буданов В.Г.* Синергетические стратегии в образовании. URL: <https://spkurdyumov.ru/education/sinergeticheskie-strategii-v-obrazovanii/> (дата обращения: 28.08.2024).

41. *Будзинская О.В., Шейнбаум В.С.* Институциональное обеспечение непрерывного инженерного образования // *Высшее образование в России.* 2018. Т. 27. № 10. С. 30–46.

42. *Введенский В.Н.* Системно-структурный подход к развитию педагогической профессии как социального института // *Инновации как фактор модернизации образования взрослых.* СПб., 2004. С. 21–28.

43. *Вербицкая Н.О.* Теория и технология образования взрослых на основе витагенного (жизненного) опыта: дис. ... д-ра пед. наук. Екатеринбург, 2002. 372 с.

44. *Вербовская В.* Коэффициент жизненной силы VQ: что это такое и почему это важно // *4BRAIN: онлайн-платформа по обучению softskills.* URL: <https://4brain.ru/blog/vq-cto-eto-takoe-i-pochemu-eto-vazhno/> (дата обращения: 28.08.2024).

45. *Вершиловский С.Г.* Андрагогика. СПб.: СПбАППО, 2014. 148 с.

46. *Вершиловский С.Г.* Непрерывное образование: историко-теоретический анализ феномена: монография. СПб.: СПбАППО, 2008. 155 с.

47. *Вершиловский С.Г.* Образование в современном мире: словарь категорий. СПб.: ЛОИРО, 2010. 162 с.

48. *Вильданов И.Э., Сафин Р.С.* Возможна ли эволюция кластера в образовательную экосистему технического вуза? // *Казанский педагогический журнал.* 2023. № 2(157). С. 27–34.

49. *Виноградова С.А.* Диверсификация учреждений начального профессионального образования: автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 2001. 24 с.

50. *Винокурова Н.Ф., Кривдина И.Ю.* Подготовка учителя для образования в интересах устойчивого развития: методология, опыт реализации в регионе // *Современные проблемы науки и образования.* 2016. № 5. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=25330> (дата обращения: 02.06.2021).

51. *Волбуева Т.Б.* Дескрипторы развития профессиональной компетентности в системе повышения квалификации педагогов // *Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров.* 2016. № 1 (26). С. 12–22.

52. Всеобщая декларация прав человека (1948–1998): (печатается по материалам ООН) / Российская ассоциация содействия ООН; Иркутское отделение. Иркутск: Вост.- Сиб. кн. изд-во, 1998. 16 с.
53. *Выготский Л.С.* Лекции по педологии. Ижевск, 1996. 296 с.
54. *Высоцкий Л.А.* Интеграционный подход в системе профессиональной подготовки студентов колледжа. СПб.: ЛОИРО, 2008. 166 с.
55. *Газман О.С.* Педагогическая поддержка детей в образовании как инновационная проблема // Новые ценности образования: десять концепций и эссе. Вып. 3. М., 1995. С. 58–64.
56. *Голосова С.В., Федоренко Л.П.* Основные парадигмы современной педагогической науки // Концепт: научно-методический электронный журнал. 2016. № S3. С. 36–40. URL: <http://e-koncept.ru/2016/76035.htm> (дата обращения: 02.06.2022).
57. *Голубовский В.Н., Попова О.С.* Республиканский педагогический совет: основные итоги // Профессиональное образование. 2017. № 4. С. 3–7.
58. *Горбунова Л.Н.* Исследовательски ориентированное повышение квалификации педагогических кадров в контексте развития современного российского образования: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Барнаул, 2010. 45 с.
59. *Гордин В.Э., Корчагина Е.В.* Театральные технологии в обучении менеджменту в вузе // Высшее образование в России. 2010. № 12. С. 28–35. EDN NCUHST.
60. *Горовая В.И., Петрова Н.Ф.* Научно-методическое сопровождение преподавателя как фактор совершенствования образовательного процесса // Успехи современного естествознания. 2008. № 2. С. 35–40.
61. *Горюнова М.А., Лебедева М.Б., Топоровский В.П.* Цифровая грамотность и цифровая компетентность педагога в системе среднего профессионального образования // Человек и образование. 2019. № 4 (61). С.8 3–89.
62. *Гребенников И.В.* Основы семейной жизни: учебное пособие. М.: Просвещение, 1991. 158 с.
63. *Гринев А.В.* Использование наукометрических показателей при оценке публикационной активности в современной России // Вестник Российской академии наук. 2019. Т. 89. № 10. С. 993–1002. DOI 10.31857/S0869-58738910993-1002.
64. *Гришина И.В.* Теоретико-методологические подходы к проектированию модульной программы в персонифицированной системе повышения квалификации руководителей школ // Управление образованием: теория и практика. 2016. № 3 (23). С. 22–37.
65. *Гурьевская Л.А.* Дистанционное обучение в колледже: плюсы и минусы // Вестник современных исследований. 2020. № 2-1 (32). С. 7–10.
66. *Гусарова С.В.* Архитектура безбарьерной среды // Вестник МИТУ-МАСИ. 2022. № 1. С. 5–12.
67. Декларация о правах инвалидов: принята 9 декабря 1975 г. Резолюцией 3447 (XXX) на 2433-м пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online> (дата обращения: 23.08.2024).

68. *Деревянченко О.А.* Образовательная деятельность и ее место в системе возмездного оказания услуг // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. № 4 (17). С. 230–235.
69. *Деркач А.А., Зазыкин В.Г.* Акмеология: учебное пособие. СПб.: Питер, 2003. 256 с.
70. *Десфонтейнес Л.Г., Корчагина Е.В.* Потенциал «серебряного» поколения современной России // Психологический журнал. 2021. Т. 42. № 3. С. 137–146. DOI 10.31857/S020595920015243-3. EDN OJBIFP.
71. *Десфонтейнес Л.Г., Корчагина Е.В.* Рынок труда в России: особенности возрастной и гендерной структуры // Журнал правовых и экономических исследований. 2019. № 3. С. 233–237. DOI 10.26163/GIEF.69.25.040. EDN BRVKRZ.
72. *Джахбаров М.А., Харченко Л.Н.* Конструирование персонифицированной программы обучения учителя в системе повышения квалификации // Успехи современной науки. 2017. Т. 2. № 3. С. 59–62.
73. *Джуринский А.Н.* Образование в «третьем возрасте» в России // Образование и наука. 2018. Т. 20. № 10. С. 156–175.
74. *Дидусь Н.И.* Развитие самостоятельности и творческих способностей студентов в процессе изучения истории педагогики // Профессионально-педагогическая направленность подготовки учителя в условиях реформы школы. Одесса, 1987. С. 18–23.
75. *Дмитриева А.В.* Взаимосвязь структуры личности педагога и основных категорий структуры социального интеллекта // Актуальные проблемы педагогики и психологии. 2022. Т. 3. № 4. С. 9–16.
76. *Дубицкий В.В., Кислов А.Г., Неумывакин В.С., Феоктистов А.В.* На пути к agile-профессионалитету // Профессиональное образование и рынок труда. 2022. № 1 (48). С. 6–29.
77. *Ермоленко В.С., Резинкина Л.В.* Формирование проектной компетентности руководителя образовательной организации // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета технологии и дизайна. Серия 3: Экономические, гуманитарные и общественные науки. 2021. № 4. С. 103–106.
78. *Жилина А.И.* Системный подход в современном научно-педагогическом исследовании // Педагогический поиск: проблемы и пути решения: материалы II науч.-практ. конф. «Школа молодого ученого». СПб.: ЛОИРО, 2006. С. 5–11.
79. *Закутняя Т.В.* Профессионально-этические качества педагога в инклюзивной среде колледжа // XXVI Царскосельские чтения: материалы междунар. науч. конф. СПб.: ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2023. С. 153–156.
80. *Закутняя Т.В.* Формирование социокультурной компетентности будущих педагогов в открытой образовательной среде колледжа: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Великий Новгород, 2013. 26 с.
81. *Затямина Т.А.* Тьюторское сопровождение на курсах повышения квалификации // Дополнительное профессиональное образование. 2006. № 5. С. 28–34.

82. *Захаров В.М.* Устойчивое развитие: приоритеты в области образования // Устойчивое развитие: приоритеты в области образования (опыт регионов России). М.: Московский университет им. С.Ю. Витте, 2022. С. 6–10.
83. *Зборовский Г., Шуклина Е.* Самообразование парадигма XXI века // Высшее образование в России. 2003. № 5. С. 25–32.
84. *Зеер Э.Ф., Гордеева Н.Н.* Психология профессионального образования: схемы, таблицы, комментарии, упражнения: учебное пособие для вузов для специальности 030500.00 Профессиональное обучение (по отраслям). Екатеринбург: Изд-во РГППУ, 2005. 214 с.
85. *Змеев С.И.* Технология обучения взрослых: учебное пособие для вузов. М.: Академия, 2002. 128 с.
86. *Змеев С.И.* Андрагогика: теоретические основы обучения взрослых. М.: ИООМОРФ, 1999. 215 с.
87. *Золотарева Н.М.* Присоединение России к WorldSkills International // Профессиональное образование в России и за рубежом: научно-образовательный журнал. 2013. № 2 (10). С. 19–23.
88. *Зубрилина И.В.* Имплементация ОУР в систему непрерывного педагогического образования как механизм продвижения Целей устойчивого развития // Педагогическое образование в условиях трансформационных процессов: пространство самореализации личности: материалы IX Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 11 ноября 2020 г. Минск: Учреждение образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка», 2020. С. 213–217.
89. *Иванова Н.И., Филимонюк Л.А.* Развитие профессиональных компетенций педагогов системы среднего профессионального образования в современном образовательном пространстве // Мир науки, культуры, образования. 2019. № 1 (74). С. 280–281.
90. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) по странам, 2024 г. URL: <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/hdi-by-country> (дата обращения: 17.07.2024).
91. Индикаторы образования – 2024: как оно меняется в России // Skillbox Media. URL: <https://skillbox.ru/media/education/chto-proiskhodit-v-rossijskom-obrazovanii-6-trendov-iz-statistiki/?ysclid=lzipgs2heh661333485> (дата обращения: 08.07.2024).
92. Инновационные процессы в образовании. Тьюторство: учебное пособие для вузов: в 2-х ч. Ч. 1 / под ред. С.А. Щенникова, А.Г. Теслинова, А.Г. Чернявской. М.: Юрайт, 2024. 188 с.
93. *Кабаченко Т.С.* Психология в управлении человеческими ресурсами: учеб. пособие. СПб.: Питер, 2003. 399 с.
94. *Казакова Е.И.* Сопровождение региональных проектов развития образовательных систем: кратко о методологии // Методология и методика сопровождения региональных проектов развития образования. М.: РОССПЭН, 2003. С. 7–13.

95. *Калмыков А.А., Хачатуров Л.А.* Опыт создания виртуальных образовательных сред // Научно-методический семинар «Информационные системы в наукоемких технологиях образования»: тезисы-доклады, решения и рекомендации. М., 2000. С. 41–54.

96. *Кандаурова А.В.* Повышение квалификации педагогов в условиях изменений социального взаимодействия: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. М., 2020. 32 с.

97. *Каплунович Т.А.* Парадигма самоорганизации в экспериментальном моделировании системы повышения квалификации педагогов: дис. ... д-ра пед. наук. Нижний Новгород, 2002. 400 с.

98. *Карпов В.А.* Педагогическое мастерство как уровень профессиональной компетенции // Вестник Самарского университета. История, педагогика, филология. 2022. № 4. С. 78–84.

99. *Касс П.* Главное качество лидера – энергия, а не интеллект // Forbes. URL: <https://www.forbes.ru/column/48259-glavnoe-kachestvo-lidera-energiya-ne-intellekt> (дата обращения: 28.08.2024).

100. *Касьянов П.Е.* Современные методы патентной аналитики как инструмент оценки и управления инновационной деятельностью // Управление наукой: теория и практика. 2019. Т. 1. № 2. С. 132–144. DOI 10.19181/smtp.2019.1.2.8.

101. *Кислова Л.П., Медведев В.П.* Научно-техническое творчество студентов в колледже – важнейшая составляющая профессионального технического образования // Технолого-экономическое образование. 2020. № 13. С. 61–63.

102. *Климов С.М.* Неформальное образование: проблемы экономики и управления. СПб.: Знание, 1998.

103. *Ключарев Г.А., Огарев Е.И.* Непрерывное образование в условиях трансформации. М.: Франтэра, 2002. 108 с.

104. *Князева Е.Н., Курдюмов С.П.* Антропный принцип в синергетике // Вопросы философии. 1997. № 3. С. 62–79.

105. *Ковальчук О.В.* Основные идеи, принципы и положения модели региональной образовательной системы, ориентированной на качественные параметры развития. СПб.: АСТЕРИОН, 2008. С. 34–40.

106. *Кожевников О.Л.* Опережающая профессиональная подготовка рабочих кадров как реакция и отражение глобальных процессов в сфере труда // Образование: ресурсы развития. Вестник ЛОИРО. 2019. № 3. С. 16–18.

107. *Колесникова И.А.* О развитии профессионально-педагогического качества в системе непрерывного образования // Качество непрерывного образования как проблема развития образовательной системы: межвузовский сб. науч. статей. СПб.: ЛОИРО, 2002. С. 12–23.

108. *Колесникова И.А., Марон А.Е., Тонконогая Е.П.* Основы андрагогики: учебное пособие для студентов высшего педагогического учебного заведения. М.: Академия, 2003. 240 с.

109. *Колыхматов В.И.* Профессиональное развитие педагога в условиях цифровизации образования: учебно-методическое пособие. СПб.: ЛОИРО, 2020. 135 с.

110. *Комарова Е.В.* Квалиметрический подход в системе дополнительного профессионального образования специалистов социальной сферы: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. М., 2012. 42 с.

111. *Комарова И.И.* Образовательные кластеры как механизм смены образовательных укладов // СДО. 2019. № 2 (92). С. 24–30.

112. Конвенция ООН о правах инвалидов: принята резолюцией 61/106 Генеральной Ассамблеи от 13 декабря 2006 г. // Бюллетень международных договоров. 2013. № 7.

113. *Кондаков А.М.* ФГОС общего образования и подготовка учителя // Педагогика. 2010. № 5. С. 18–23.

114. Концепция Всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству: утверждена Организационным комитетом Всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству в редакции (протокол № 4/2023 от 11.05.2023 г.). URL: https://pro.firpo.ru/netcat_files/293/504/KONTsEPTsIYa_Vserossii_skogo_chempionatnogo_dvizheniya_po_professional_nomu.pdf (дата обращения: 09.07.2024).

115. Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года. URL: http://ipk.bspu.ru/sites/default/files/konceptsiya_razvitiya nepreryvnogo obrazovaniya vzroslyh.docx.pdf (дата обращения: 12.04.2021).

116. *Коптюг В.А.* Конференция ООН по окружающей среде и развитию подготовительный процесс и итоги (Рио-де-Жанейро, июнь 1992 г.). Новосибирск: СО РАН. С. 5–23.

117. *Королева Е.Г.* Социально-педагогические проблемы диверсификации образования взрослых // Человек и образование. 2013. № 2. С. 113–116.

118. *Корчагина Е.В., Десфонтейнес Л.Г.* Профессиональное образование в условиях цифровизации // Профессиональное образование: вызовы времени и перспективы развития: материалы Междунар. науч.-практ. конф., Гатчина, 18 февраля 2020 г. Гатчина: Изд-во ГИЭФПТ, 2020. С. 135–139. EDN NPGRHE.

119. *Котомина О.В., Третьякова Е.А.* Высшее образование в интересах устойчивого развития в контексте непрерывного образования // Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития: материалы XVII Междунар. науч.-практ. конф., Санкт-Петербург, 26–28 сентября 2019 г. СПб.: СПбГЭУ, 2019. С. 593–597.

120. *Крыжко В.В., Павлютенков Е.М.* Психология в практике менеджера образования: материалы для специалиста образовательного учреждения. М.: КАРО, 2001. 214 с.

121. *Крылова О.Н.* Традиции и инновации учебного содержания. СПб.: Аграф, 2004. 120 с.

122. *Кузнецов В.В.* Развитие российского корпоративного образования в условиях постиндустриального общества // Профессиональное образование и рынок труда. 2018. № 2. С. 52–58.

123. *Кузьмина Н.В.* Способности, одаренность, талант учителя. Л.: Знание, 1985. 32 с.

124. *Кулюткин Ю.Н.* Образование взрослых и проблема функциональной грамотности // Проблемы непрерывного образования: педагогические кадры. 1997. № 9. С. 3–7.
125. *Ларина В.П.* Научно-методическое сопровождение инновационной деятельности школ в региональной системе образования: учебно-методическое пособие. Киров: Изд-во Кировского областного ИУУ, 2005. 65 с.
126. *Лебедева М.Б.* Массовые открытые онлайн-курсы как тенденция развития образования // Человек и образование. 2015. № 1 (42). С. 105–108.
127. *Ликсина Е.В., Герасимова А.В.* Предпосылки становления и развития дистанционных форм обучения // Сборники конференций НИЦ Социосфера. 2020. № 11. С. 65–68.
128. *Липский И.А.* Педагогическое сопровождение развития личности: теоретические основания // Теоретико-методологические проблемы современного воспитания: сб. науч. трудов. Волгоград, 2004. С. 280–287.
129. *Ломакина Т.Ю.* Концепция непрерывного профессионального образования. М.: ИТИП РАО, 2005. 45 с.
130. *Лунева Ю.Б., Ваганова О.И., Смирнова Ж.В.* Практико-ориентированный подход в профессиональном образовании // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2018. № 6(32). С. 122–123.
131. *Макареня А.А.* Культуротворческая среда: статус, структура, функционирование. Тюмень, 1997. 146 с.
132. Макротренды, акцентры рынка труда и новая роль HR– первые выводы 2024 года // HeadHunter: поиск персонала и публикация вакансий. URL: <https://spb.hh.ru/article/32527?ysclid=lzjxafhc8w901668648> (дата обращения: 17.07.2024).
133. *Максимова В.Н.* Акмеологический подход в педагогике: монография. СПб.: ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2008. 196 с.
134. *Мангер Т.Э.* Диверсификация системы непрерывного образования в социально-культурной сфере: теория, методология, практика. Тамбов: Изд-во ТГУ им. Г.Р. Державина, 2007. 243 с.
135. *Маркова С.М., Полетаева Н.М., Цыплакова С.А.* Моделирование образовательной технологии подготовки педагога профессионального обучения // Вестник Мининского университета. 2016. № 1-1 (13). С. 23.
136. *Марон А.Е.* Концепция развития современных систем открытого образования взрослых // Человек и образование. 2008. № 1. С. 3–8.
137. *Марон А.Е.* Методологические основания проектирования технологий образования взрослых // Гуманистические основы технологии обучения взрослых в различных образовательных системах: материалы конференции. СПб.: ИОВ РАО, 1999. С. 3–7.
138. *Марон А.Е.* Формирование и актуальные проблемы исследования Института образования взрослых РАО: исторические вехи // Человек и образование. 2013. № 3. С. 11–14.
139. *Марон А.Е., Королева Е.Г.* Концептуализация как ведущий критерий развития региональных систем повышения квалификации работников образования: тенденции инновационного опыта // Человек и образование. 2020. № 1(62). С. 4–8.

140. *Марон А.Е., Монахова Л.Ю.* Моделирование региональной системы повышения квалификации педагогических работников в условиях развития пространства непрерывного образования Российской Федерации. М.: ФГБНУ «Институт управления образованием Российской академии образования», 2020. 320 с.

141. *Марон А.Е., Монахова Л.Ю.* Системные представления диверсификации в образовании взрослых // *Человек и образование*. 2013. № 1 (34). С. 21–24.

142. *Марон А.Е., Резинкина Л.В.* Научные основы и подходы к построению моделей профессионально-личностного роста педагога // *Человек и образование*. 2018. № 2. С. 27–33.

143. *Марон А.Е., Резинкина Л.В.* Новая образовательная экосистема и проблема развития кадрового потенциала среднего профессионального образования // *Журнал правовых и экономических исследований*. 2024. № 2. С. 378–383. DOI 10.26163/GIEF.2024.84.61.052. EDN ZQWEBE.

144. *Марон А.Е., Резинкина Л.В.* Новые подходы к формированию компетенций дистанционного обучения преподавателя // *Сохранение приоритетов профессионального образования как инструмент кадрового обеспечения региональной экономики: материалы Междунар. науч.-практ. конф.*, Гатчина, 28 марта 2023 г. Гатчина: Изд-во ГИЭФПТ, 2023. С. 224–228.

145. *Марон А.Е., Резинкина Л.В.* Развитие региональной педагогической системы непрерывного образования взрослых: монография. СПб: ЛОИРО, 2015. 232 с.

146. *Марон А.Е., Резинкина Л.В.* Развитие современной инфраструктуры сопровождения непрерывного образования педагогических кадров: кластерно-модульный подход // *Человек и образование*. 2023. Вып. 1 (74) С. 76–84. URL: <https://человекиобразование.рф/S181570410025111-7-1> (дата обращения: 23.05.2024). DOI 10.54884/S181570410025111-7.

147. *Марон А.Е., Резинкина Л.В.* Эволюция теорий образования взрослых: от педагогики грамотности к практической андрагогике // *Человек и образование*. 2015. № 2(43). С. 9–13.

148. *Марон А.Е., Резинкина Л.В., Королева Е.Г.* Педагог в пространстве дистанционного обучения: новые возможности // *Человек и образование*. 2020. № 3(64). С. 22–26.

149. *Марон А.Е., Резинкина Л.В., Моштаков А.А.* Квалиметрический подход к оценке качества поддержки и сопровождения непрерывного образования педагогических кадров: управленческий аспект // *Человек и образование*. 2021. № 4. С. 23–31.

150. *Мартишина Н.В., Гречушкина Н.В.* Цифровизация образования: вызовы и требования к педагогу // *Образование и общество*. 2022. № 1(132). С. 3–10.

151. *Матвиевская Е.Г., Муратова А.А.* Оценка качества непрерывного образования воспитателей дошкольных образовательных организаций // *Современные проблемы науки и образования*. 2016. № 6.

152. Материалы проведения мониторинговых исследований в системе профессионального образования Ленинградской области (реализация государственной программы «Современное образование Ленинградской области» в части подпрограммы «Обеспечение условий развития современного образования в Ленинградской области») / авт.-сост. А.О. Туфанов, А.А. Моштак, А.А. Михайлова, О.В. Селиванова. Гатчина, 2023. 113 с.

153. *Меньшиков И.В., Харитонов В.А.* Проектирование развития образовательных систем. Синергетический подход: учебное пособие. Ижевск: Институт развития образования Удмуртского государственного университета, 2003. 28 с.

154. Методология и методика сопровождения региональных проектов развития образования / под ред. Е.И. Казаковой, А.И. Моисеева. М.: РОССПЭН, 2003. 168 с.

155. *Митина А.М.* Становление и развитие дополнительного образования взрослых за рубежом: концептуальный анализ: дис. ... д-ра пед. наук. Волгоград, 2005. 417 с.

156. Модель региональной системы оценки качества образования Кировской области (модель РСОКО). URL: <https://43edu.ru/business/rsoko1/> (дата обращения: 17.01.2022).

157. *Монахова Л.Ю., Панфилова Л.Г.* Открытость и доступность – стратегические ориентиры развития системы повышения квалификации педагогов в условиях цифровой экономики // Человек и образование. 2020. № 3 (64). С. 27–32.

158. *Моштак А.А., Боярова Г.А.* Дуальное обучение как современная педагогическая технология повышения качества профессиональной подготовки специалистов // Профессиональное образование в современном мире: традиции и инновации: МНПК, Выборг, 19–20 февраля 2019 г. Т. 1. Гатчина: Изд-во ГИЭФПТ, 2019. С. 92–101.

159. *Моштак А.А.* Кластерный подход к формированию профессиональной компетентности преподавателей учреждения среднего профессионального образования: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Великий Новгород, 2014.

160. *Моштак А.А.* Формирование профессиональной компетентности преподавателей колледжа на основе кластерного подхода // Человек и образование. 2013. № 2 (35). С. 132–135.

161. *Моштак А.А., Саидов Ф.С.* Профессиональное развитие и воспитание будущего специалиста в условиях образовательно-производственного кластера // Человек и образование. 2022. № 4(73). С. 107–116.

162. *Мхеидзе Л.Р.* Развитие надпрофессиональных компетенций как условие реализации карьерного потенциала молодых специалистов // Власть и управление на Востоке России. 2020. № 3 (92). С. 185–192.

163. *Неустроев С.С., Симонов А.А.* Инновационные направления развития электронного обучения // Человек и образование. 2015. № 3 (44). С. 9–15.

164. *Нефедова М.И., Нефедова Л.В.* Повышение качества образования: идеи и опыт реализации // Информатизация непрерывного образования–2018: материалы Междунар. науч. конф.: в 2 т. М., 2018. С. 94–97.

165. *Никитин М.В.* Становление мастера производственного обучения как работника интеллектуального труда СПО: понятийный аппарат, механизмы, критерии // Профессиональное образование и рынок труда. 2020. № 2 (41). С. 102–107. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/stanovlenie-mastera-proizvodstvennogo-obucheniya-kak-rabotnika-intellektualnogo-truda-spo-ponyatiynuu-apparat-mehanizmu-kriterii> (дата обращения: 05.04.2024).

166. Новая образовательная технология «Профессионалитет»: сборник методических материалов / Центр содержания и оценки качества среднего профессионального образования; Центр оценки качества среднего профессионального образования ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования. М.: ФГБОУ ДПО ИРПО, 2023. 312 с.

167. *Новикова С.Е.* Неформальное и информальное образование: европейский опыт признания компетенций // Экономическое развитие России. 2021. Т. 28. № 4. Апрель. С. 63–73.

168. Образование в цифрах: 2023: краткий стат. сб. / Т.А. Варламова, Л.М. Гохберг, О.К. Озерова и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2023. 132 с.

169. Образование взрослых: цели и ценности/ под ред. Г.С. Сухобской, Е.А. Соколовской, Т.В. Шадринной. СПб., ИОВ РАО, 2002. 346 с.

170. Образовательно-карьерные траектории выпускников российских вузов на материале лонгитюдного исследования / В.А. Мальцева, Н.Я. Розенфельд. М., 2021. 48 с. (Современная аналитика образования. 2022. № 1 (61).

171. Обучение длиною в жизнь // ВЦИОМ. Новости. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/obuchenie-dlinoju-v-zhizn?ysclid=Izjotaj5u4652081800> (дата обращения: 17.07.2024).

172. *Огарев Е.И.* Непрерывное образование: основные понятия и термины (тезаурус). СПб.: ИОВ РАО, 1995. 148 с.

173. *Онушкин В.Г., Кулюткин Ю.Н.* Непрерывное образование – приоритетное направление науки // Советская педагогика. 1989. № 2. С. 12–18.

174. Основы андрагогики: учебное пособие / под ред. И.А. Колесниковой. М.: Академия, 2003. 236 с.

175. *Осокина И.В., Цветлюк Л.С.* Теоретико-методологические основы образовательного сервиса: учебное пособие. М., 2005. 116 с.

176. *Панасюк В.П.* Рекомендации по совершенствованию региональных систем оценки качества образования в Ленинградской области: учебно-методическое пособие. СПб.: ЛОИРО, 2011. 122 с.

177. *Панасюк В.П., Кожевников О.Л.* Опережающая подготовка рабочих и специалистов в инновационной среде как фактор их профессиональной устойчивости и мобильности // Человек и образование. 2019. № 2 (59). С. 76–81.

178. *Панова Н.В.* Личностное развитие педагога в непрерывном профессиональном образовании // Человек и образование. 2009. № 1. С. 58–62.

179. *Петухович А.* Что такое коэффициент жизненной энергии VQ // Школа управления СКОЛКОВО. URL: <https://www.skolkovo.ru/expert-opinions/chto-takoe-koefficient-zhiznennoj-energii-vq/> (дата обращения: 28.08.2024).

180. Письмо Министерства просвещения РФ от 20 февраля 2019 г. № ТС-551/07 «О сопровождении образования обучающимися с ОВЗ и/или инвалидностью и инвалидностью» // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online> (дата обращения: 24.08.2024).

181. *Подобед В.И.* Образование взрослых – инвестиция в человеческий капитал // Человек и образование. 2008. № 1. С. 3–4.

182. Положение о Всероссийском чемпионатном движении по профессиональному мастерству: утверждено Организационным комитетом Всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству (протокол № ВЧД-1/05пр от 30.01.2024 г.). URL: https://pro.firpo.ru/netcat_files/293/504/Polozhenie_O_VChD_red_2024.pdf (дата обращения: 09.07.2024).

183. *Попова О.С.* Продвижение практик устойчивого развития личности в учреждениях профессионального образования // Новое в психолого-педагогических исследованиях. 2019. № 2(54). С. 128–133.

184. *Потехина И.П., Чижов Д.В.* Потенциал старшего поколения как составляющая национального человеческого капитала (по материалам исследования в регионах ЦФО) // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2016. № 2 (132). С. 3–23.

185. Практическая андрагогика: методическое пособие. Кн. 1. Современные адаптивные системы и технологии образования взрослых / под ред. В.И. Подобеда, А.Е. Марона. СПб.: ГНУ «ИОВ РАО», 2003. 406 с.

186. Практическая андрагогика. Кн.5. Открытое образование взрослых: монография / А.Е. Марон [и др.]. СПб.: УРАО ИОВ, 2012. 400 с.

187. Приказ Минтруда России от 28.11.2013 г. № 701н (ред. от 10.01.2017 г.) «Об утверждении профессионального стандарта "Сварщик"» (Зарегистрировано в Минюсте России 13.02.2014 г. № 31301).

188. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 г. № 761н (ред. от 31.05.2011 г.) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online> (дата обращения: 24.08.2024).

189. *Прикот О.Г.* Непрерывное дополнительное профессиональное образование: новые модели и правовое поле // Человек и образование. 2012. № 3(32). С. 17–21.

190. Психология и педагогика: учебник для студентов вузов / под ред. В.А. Сластенина, В.П. Каширина. М.: Юрайт, 2013. 609 с.

191. *Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б.* Современный экономический словарь. М.: ИНФРА-М, 2011. 512 с.

192. Реестр профессиональных стандартов. URL: <https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/> (дата обращения: 12.12.2024).

193. *Резинкина Л.В.* Концептуальные основания и технологии проектирования региональной системы непрерывного образования взрослых: дис. ... д-ра пед. наук. Великий Новгород, 2016. 360 с.
194. *Резинкина Л.В.* Образовательные стратегии проектирования полифункциональной региональной системы непрерывного образования // *Человек и образование*. 2014. № 4(41). С. 49–53.
195. *Резинкина Л.В.* Развитие непрерывного образования взрослых как универсальной метасистемы // *Бизнес. Образование. Право*. 2015. № 3(32). С. 285–290.
196. *Резинкина Л.В.* Ресурсный центр как обучающая организация в системе повышения квалификации педагогических кадров // *Человек и образование*. 2010. № 4 (25). С. 131–134.
197. *Резинкина Л.В.* Саморазвитие как ведущий фактор поддержки непрерывного образования взрослых // *Человек и образование*. 2016. № 3(48). С. 171–175.
198. *Резинкина Л.В.* Сопровождение непрерывного образования взрослых в региональной территории: дис. ... д-ра пед. наук. Великий Новгород, 2017. 410 с.
199. *Резинкина Л.В.* Технологии формирования компетенций в широком спектре профессиональной деятельности личности // *Человек и образование*. 2015. № 3(44). С. 169–172.
200. *Резинкина Л.В.* Образовательные среды и типологические особенности их развития в муниципальной системе // *Человек и образование*. 2015. № 1(42). С. 109–114.
201. *Резинкина Л.В.* Роль регионального научно-методического центра в развитии системы наставничества в профессиональных образовательных организациях Ленинградской области // *Научные исследования и разработки–2023: гуманитарные и социальные науки: сб. материалов XVIII-ой Междунар. очно-заочной науч.-практ. конф., Москва, 8 февраля 2023 г.* Т. 1. М.: Империя, 2023. С. 27–29. EDN RVYOMR.
202. *Резинкина Л.В., Дзидзигури В.Л.* Профессионально-ориентированное самообразование как инструмент опережающего развития личности // *Человек и образование*. 2015. № 1(42). С. 79–83.
203. *Резинкина Л.В., Марон А.Е.* Опережающие функции образования в интересах устойчивого развития // *Суверенная национальная система образования: перспективы развития*, Гатчина, 27 октября 2023 г. Гатчина: Изд-во ГИЭФПТ, 2023. С. 146–153.
204. *Резинкина Л.В., Марон А.Е.* Муниципальная модель повышения качества непрерывного образования педагогических кадров // *Человек и образование*. 2019. № 1(58). С. 72–76.
205. *Резинкина Л.В., Марон А.Е.* Взрослый в новом обществе и проблемы его саморазвития в условиях непрерывного продуктивного образования // *Человек и образование*. 2017. № 1 (50). С. 21–26.
206. *Резинкина Л.В., Марон А.Е.* Современные тенденции развития системы среднего профессионального образования: обзор научных исследований // *Журнал правовых и экономических исследований*. 2024. № 1. С. 326–335.

207. Российская педагогическая энциклопедия. М.: Советская энциклопедия, 1999. 420 с.
208. *Рындак В.Г.* Педагогика креативности: монография. М.: Университетская книга, 2012. 284 с.
209. *Савина Е.В.* Профессионалитет – новая модель подготовки квалифицированных кадров // Вестник ЛОИРО. 2023. № 1. С. 90–93.
210. Саламанкская декларация и рамки действий по образованию лиц с особыми потребностями, принятые Всемирной конференцией по образованию лиц с особыми потребностями: доступ и качество, Саламанка, Испания, 7–10 июня 1994 г. [Париж]: ЮНЕСКО; [Мадрид]: М-во по вопросам образования и науки Испании, [1994]. XV, С. 5–47.
211. *Салихова Л.Ф.* Региональная модель проектирования содержания повышения квалификации педагогических кадров // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2011. Т. 13. № 2. С. 45–49.
212. *Самохвалова Е.* Что такое эмоциональный интеллект и как его развить // Skillbox. URL: <https://skillbox.ru/media/growth/chto-takoe-emotsionalnyu-intellekt-i-kak-ego-razvit/> (дата обращения: 28.08.2024).
213. *Сафина З.Н.* Инновационные тенденции в становлении региональной системы образования взрослых отрасли: дис. ... д-ра пед. наук. Великий Новгород, 2005. 441 с.
214. *Селевко Г.К.* Теория и практика технологии саморазвития личности. Ярославль: ИРО, 2002. 126 с.
215. *Сериков В.В.* Подготовить учителя к непрерывному саморазвитию // Непрерывное образование: XXI век. 2014. Вып. 1 (5). С. 24–28.
216. *Сериков В.В.* Образование и личность: теория и практика проектирования педагогических систем. М.: Логос, 1999. 272 с.
217. *Сибирякова Т.Б.* Повышение качества профессионального образования – важное условие обеспечения социально-экономического развития России // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. № 4 (17). С. 200–203.
218. Система профессионального образования в Санкт-Петербурге: от стабильности к изменениям: доклад / под ред. В.Н. Княгинина, Д.В. Санатова, С.В. Салкуцана, Е.М. Холодной. Серия «Экспертно-аналитические доклады о развитии современного города. Санкт-Петербург». 2022. Вып. 5. 71 с.
219. *Слободчиков В.И.* Образовательная среда: реализация целей образования в пространстве культуры // Новые ценности образования: культурные модели школ. 1997. Вып. 7. С. 181.
220. *Смирнова В.В.* Методологическая компетентность педагога в контексте непрерывного образования // Человек и образование. 2008. № 4 (17). С. 100–103.
221. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Эксмо, 2007. 960 с. (Серия: Антология экономической мысли).
222. Современные технологии образования взрослых: сб. научных статей. Вып. 2. Гродно: ГрГУ, 2013. 257 с.

223. Соколовская Е.А., Есаулова М.Б., Лобанова Н.Н., Шадрина Т.В. Альтернативное высшее педагогическое образование для выпускников педучилищ и колледжей // Современные ориентиры в образовании педагогов. СПб.–Иркутск: ИОВ РАО, 1998. С. 43–53.

224. Сорокин П.А. Главные тенденции нашего времени // Партнерство цивилизаций. 2014. № 1. С. 281–297.

225. Спасенников В.В., Андросов К.Ю. Наукометрические индикаторы и особенности оценки эффективности научной деятельности ученых с использованием индексов цитирования: (обзор отечественных и зарубежных исследований) // Эргодизайн. 2021. № 3(13). С. 219–232. DOI 10.30987/2658-4026-2021-3-219-232.

226. Станевский А.Г. Модель инновационного образования инвалидов, интегрированного с социальной политикой // Интегрированное профессиональное образование инвалидов по слуху в МГТУ им. Н.Э. Баумана. М.: МГТУ, 2000. С. 19–27.

227. Старцев М.В. Оценка взаимодействия субъектов образовательного процесса в вузе на основе системно-квалиметрического подхода // Психолого-педагогический журнал Гаудеамус. 2017. Т. 16. № 1. С. 57–62.

228. Стражев В.В. Как нам обустроить систему образования? // Almatmater (Вестник высшей школы). 1999. № 2. С. 12–13.

229. Субочева М.Л. Современные модели повышения квалификации педагогических работников СПО // Преподаватель XXI века. 2016. № 2. С. 54–60.

230. Табатадзе Л.М. Модель компетенций преподавателя СПО в условиях неопределенности будущих потребностей рынка труда (на примере Московского техникума креативных индустрий им. Л.Б. Красина) // Преподаватель XXI век. 2020. № 2-1. С. 43–55.

231. Тарасов С.В. Образовательная среда и развитие школьника. СПб.: ЛОИРО, 2003. 139 с.

232. Туфанов А.О., Резинкина Л.В., Моштаков А.А. Инновационная модель развития регионального научно-технического и инженерного образования // Непрерывное образование: XXI век. 2023. Вып. 4 (44). DOI 10.15393/j5.art.2023.8844.

233. Труд и занятость в России–2023: стат. сб. / Росстат. М., 2023. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2023.pdf (дата обращения: 12.07.2024).

234. Тряпцына А.П., Радионова Н.Ф. Проблема конструирования исследовательских программ непрерывного педагогического образования // Человек и образование. 2009. № 2 (19). С. 16–24.

235. Тряпцына А.П., Акулова О.В. Внутрифирменная подготовка учителей к реализации идей модернизации общего образования // Образование взрослых в современном развивающемся обществе: материалы Междунар. науч.-практ. конф., 18–19 ноября 2003 г. СПб.: ИОВ РАО, 2003. С. 128–134.

236. Узунова Г.П., Каменский А.М. Вариативность образовательных потребностей преподавателей колледжа как условие их профессионально-лич-

ностного развития // Научные исследования и разработки. Социально-гуманитарные исследования и технологии. 2021. № 4. С. 26–31. EDN NWCYYO. DOI 10.12737/2306-1731-2021-10-4-26-31.

237. *Фельдштейн Д.И.* Человек в современном мире: возможности развития // Человек и образование. 2009. № 3 (20). С. 10–16.

238. *Фельдштейн Д.И.* Приоритетные направления развития психологических исследований в области образования и самообразования современного человека // Вопросы психологии. 2003. № 6. С. 7–16. URL: <http://www.vorpsy.ru/issues/2003/036/036007.htm> (дата обращения: 21.08.2024).

239. *Филин С.А., Филина Т.В.* Особенности внутрикорпоративных систем обучения взрослых // Человек и образование. 2008. № 3 (16). С. 45–49.

240. *Филимонюк Л.А., Белоусова Л.В.* Проблемы и перспективы деятельности региональных учебно-методических объединений среднего профессионального образования в Ставропольском крае // Мир науки, культуры, образования. 2018. № 1(68). С. 43–45.

241. *Формалюк Т.В.* Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя // Вопросы психологии. 1994. № 6. С. 57–64.

242. *Харитонов В.А., Санникова О.В., Меньшиков И.В.* Образование: стратегия развития и синергетика // Синергетика и образование: хрестоматия. Ижевск, 2001. 480 с.

243. *Хасрудиков Р.М.* Классификация потребностей по А. Маслоу // NovaInfo, 2016. № 43. С. 372–376. URL: <https://novainfo.ru/article/5194> (дата обращения: 27.06.2024).

244. *Холопова Е.С., Котова С.С., Хасанова И.И.* Исследование ценностных ориентаций и профессионально значимых качеств педагогов СПО на завершающем этапе профессионализации // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория. 2020. № 2 (2). С. 6–19.

245. *Шагиева Н.Ф., Серикбаева М.Ш.* Непрерывное образование в интересах устойчивого развития // Academic research in educational sciences. 2021. № 2. С. 148–151.

246. *Шаймухаметова К.Н.* Модель образовательно-производственного кластера при реализации проекта «Профессионалитет» // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: материалы 27-й Международ. науч.-практ. конф., Екатеринбург, 19–20 апреля 2022 г. Екатеринбург: Издательство РГППУ, 2022. С. 488–492.

247. *Шалаев И.К., Веряев А.Л.* От образовательных сред к образовательному пространству: понятие, формирование, свойства // Педагог. 1998. № 1. С. 23–27.

248. *Шаронин Ю.В., Шаронин В.Ю.* Самоорганизующиеся и саморазвивающиеся педагогические системы: теоретические подходы и практическое воплощение // Среднее профессиональное образование. Приложение. 2004. № 3. С. 3–12.

249. *Шаршов И.А., Старцев М.В.* Системно-квалиметрический подход к построению модели взаимодействия субъектов образовательного процесса

в вузе // Психолого-педагогический журнал Гаудеамус. 2006. Т. 1. № 9. С. 177–183.

250. *Шевченко Е.Ю., Шепелева С.В.* Колледж туризма Санкт-Петербурга – региональная площадка сетевого взаимодействия в области подготовки кадров для индустрии гостеприимства // Вестник индустрии гостеприимства: междунар. науч. сб. Т. 1. Вып.9. СПб.: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2022. С. 157–161.

251. *Шерайзина Р.М.* Современные стратегии управления образованием: концепции и модели: монография. Великий Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2005.

252. *Шихов Ю.А., Шихова О.Ф., Юшкова В.В.* Квалиметрический подход в образовании // Образование и наука. 2013. № 1 (100). С. 30–41.

253. *Яворский О.Е.* Образовательный кластер как форма социального партнерства техникума и предприятий газовой отрасли: дис. ... канд. пед. наук. Казань, 2008. 252 с.

254. *Яновская Н.Б.* Концепция продуктивного обучения как основа развития личности посредством создания рефлексивно направленной образовательной среды // Ярославский педагогический вестник. Т. II. Психолого-педагогические науки. 2013. № 3. С. 147–150.

255. *Ясвин В.А.* Образовательная среда: от моделирования к проектированию. М.: Смысл, 2001. 365 с.

256. *Korchagina E., Desfontaines L., Strelakova N.* Problems of training specialists for trade in the conditions of digitalization // E3S Web of Conferences: Topical Problems of Green Architecture, Civil and Environmental Engineering, TPACEE 2019, Moscow, November 20–22, 2019. Vol. 164. M.: EDP Sciences, 2020. P. 12014. DOI 10.1051/e3sconf/202016412014. EDN IWKUAЕ.

257. *Korchagina E.V., Shvetsova O.A.* Solving the Problem of Employment for Graduates of Higher Education Institutions: Increasing the Degree of Employers' Participation in the Educational Process // Proceedings of 2018: 17th Russian Scientific and Practical Conference on Planning and Teaching Engineering Staff for the Industrial and Economic Complex of the Region, PTES 2018, St. Petersburg, November 14–15, 2018. SPb.: Institute of Electrical and Electronics Engineers Inc., 2019. P. 138–140. DOI 10.1109/PTES.2018.8604228. EDN WUBHTX.

258. *Schultz T.W.* Investment in Education: Equity-Efficiency Quandary. Chicago: University of Chicago Press, 1972. 124 p.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Корчагина Елена Викторовна, доктор экономических наук, профессор Высшей школы сервиса и торговли, Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого.

Марон Аркадий (Абрам) Евсеевич, доктор педагогических наук, профессор, Заслуженный работник высшей школы РФ, ведущий научный сотрудник Государственного университета просвещения; профессор кафедры развития профессионального образования, Гатчинский государственный университет, главный редактор журнала ВАК «Человек и образование».

Монахова Лира Юльевна, доктор педагогических наук, доцент, профессор кафедры развития профессионального образования, Гатчинский государственный университет; профессор кафедры математики и инженерной графики, ФГКВОУ ВО «Военная академия связи имени маршала Советского Союза С.М. Буденного»; ведущий научный сотрудник ФГАОУ ВО «Государственный университет просвещения».

Резинкина Лилия Владимировна, доктор педагогических наук, Почетный работник общего образования РФ, доцент кафедры педагогики и психологии профессионального образования, Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна; зав. кафедрой развития профессионального образования, Гатчинский государственный университет.

Туфанов Александр Олегович, доктор философских наук, доцент, ректор, Гатчинский государственный университет.

Десфонтейнес Лариса Григорьевна, кандидат психологических наук, доцент Высшей школы сервиса и торговли, Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого.

Закутняя Татьяна Викторовна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры теории и методики непрерывного профессионального образования, ГАОУ ВО ЛО «Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина»; преподаватель ГБПОУ ЛО «Гатчинский педагогический колледж им. К.Д. Ушинского».

Моштаков Антон Анатольевич, кандидат педагогических наук, доцент, проректор по развитию СПО, Гатчинский государственный университет.

Рябокоть Елена Александровна, кандидат педагогических наук, зав. кафедрой математики и инженерной графики, ФГКВОУ ВО «Военная академия связи имени маршала Советского Союза С.М. Буденного».

Селиванова Ольга Владиславовна, кандидат филологических наук, доцент кафедры развития профессионального образования, Гатчинский государственный университет.

Баранова Ольга Ивановна, старший преподаватель кафедры развития профессионального образования, Гатчинский государственный университет.

Научное издание

РАЗВИТИЕ РЕГИОНАЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА
НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Коллективная монография

*Под научной редакцией
доктора педагогических наук, профессора А.Е. Марона,
доктора педагогических наук Л.В. Резинкиной*

Корректор Ю. Чиркова
Компьютерная верстка И. Иванова
Дизайн обложки И. Бельковская

Подписано в печать 04.04.2025 г.

Усл.печ.л. 13,5

Тираж 550 экз.

Заказ 1491

Издательство Гатчинского государственного университета
188300 Ленинградская обл., г. Гатчина, ул. Роцинская, д. 5