

# Сетевые образовательные сообщества СПО: концептуальная рамка исследования



## НИКИТИН

**Михаил Валентинович,** доктор педагогических наук, профессор, ведущий научный сотрудник Центра исследований непрерывного образования Института стратегии развития образования РАО МОН РФ, Москва

### Аннотация

Автор предлагает к критическому обсуждению теоретические компоненты моделирования преемственности сетевых образовательных сообществ для обеспечения качества персонализации профессиональных квалификаций обучающихся на локальном уровне – уровне крупного сетевого колледжа – образовательного комплекса (ОК)

### Ключевые слова:

сетевые персонализированные профессиональные сообщества, сетевой колледж, сетевая образовательная программа, сетевой колледж – образовательный комплекс

## Сетевой колледж и качество сетевой образовательной программы

Суперактуальные научные исследования убедительно доказывают, что в российской системе образования обучаются де-факто три поколения молодых людей: поколение *икс* (1969–1983 гг. рождения); поколение *игрек* (1984–1996 гг. рождения); поколение *эт* (с 1997 г. и далее). У каждого поколения есть общий набор ценностей и сетевых компетенций, приобретенных еще до поступления в образовательные учреждения.

Для этих поколений интернет, планшет, мобильный телефон и информационные технологии уже стали понятными сетевыми компетенциями. Для них сетевая группа, с которой они общаются, это важный референтный признак. Обучение для них становится важным фактором обретения как личного социального опыта, одобрения окружающих, так и финансового успеха. Такой инновационный феномен непрерывного профессионального образования, как сетевые образовательные сообщества, их понятийный аппарат, ценностный, правовой и технологический потенциалы только становится предметом междисциплинарных научных и прикладных исследований. Применительно к среднему профессиональному образованию, в том числе непрерывному профессиональному образованию, таких исследований практически нет.

В связи с этим МОН РФ утвердило госзадание ИСРО РАО на 2017 год, где определена одна из подтем НИР «Моделирование преемственности сетевых образовательных сообществ крупного колледжа — образовательного комплекса» (проект №27.84.72.2107/БУ). Рассмотрим концептуальную рамку исследования.

Она представлена четырьмя компонентами, ориентированными на удовлетворение персонализированных потребностей разноуровневых субъектов сетевых образовательных сообществ:

– *первый компонент* — институализация крупного колледжа — образовательного комплекса как ведущего субъекта реализации Национальной технологической инициативы В. В. Путина в развитии отраслей новой цифровой (сетевой) экономики и наращивании критической массы креативных работников квалифицированного труда — носителей этических норм профессиональной деятельности;

– *второй компонент* — определение инновационных характеристик понятийного аппарата, логики проектирования инновационных моделей непрерывного профессионального

образования/обучения на основе сетевых горизонтально-вертикально ориентированных программ и теоретических оснований классификации базовых групп сетевых сообществ как новых коллективных субъектов обучения;

– *третий компонент* — технологизация качества профессионального образования/обучения на основе прикладных ценностей и продвижения полисубъектных механизмов разработки этических норм профессиональной деятельности для повышения шансов выпускников СПО на трудоустройство (в том числе призыв в РА по профилю гражданских специальностей/профессий СПО);

– *четвертый компонент* — внедрение инструментальных требований к субъектам сетевого партнерства на основе современного правового потенциала и потенциала учебно-тренажерного оборудования с базовыми техническими характеристиками.

Ведущим субъектом, обладающим достаточным ресурсом для обеспечения качества персонализированного профессионального образования/обучения, становится крупный региональный колледж — ОК, где созданы необходимые условия доступности, преодолевается «цифровой разрыв» между преподавателями и обучающимися и предоставляется большой выбор персонализированных образовательных программ. По своим целям, функциям, программам, технологиям и формам обучения это сетевой колледж — ОК, который обладает конкурентными преимуществами [4].

Именно сетевая персонализированная образовательная программа СПО, по нашему мнению, должна стать предметом ресурсного обеспечения в крупном колледже — образовательном комплексе. Подчеркнем, что не колледж — ОК как субъект сетевого взаимодействия будет финансироваться по нормативу подушевого бюджетного финансирования, а персонализированная образовательная программа СПО: *чем больше выбор таких образовательных программ, с ориентацией на качество обучения, воспитания и качество трудоустройства предлагает колледж — ОК, тем больше объемы привлеченного (бюджетного + внебюджетного) финансирования.*

Качество персонализированной образовательной программы в сетевом колледже — ОК будет зависеть от трех факторов:

– профессионализма деятельности педагогической команды, где на одного педагога (по европейской норме) должно быть по 8 обучающихся, а не как сейчас — 11,7–12,9 на одного педагога;

– наличия разновозрастных проектных групп обучающихся с различными формами кооперации («обучающийся — обучающийся», «обучающийся — сетевой преподаватель», «обучающийся — сисадмин» и др.);

– тарификации нагрузки преподавателей, методистов, технического персонала, обеспечивающих качество шансов как на трудоустройство в региональной экономике, так и на продолжение образования в вузе.

Под научным руководством специалистов Центра исследований непрерывного образования Института стратегии развития образования РАО МОН РФ был создан научный задел для решения проблемы обеспечения качества профессиональных квалификаций выпускников СПО в условиях становления цифровой (сетевой) экономики;

#### Понятийный аппарат

**Сетевые персонализированные профессиональные сообщества** — организационная форма временного добровольного объединения полисубъектных групп обучающихся крупного колледжа — ОК СПО в проектные группы, междисциплинарные команды на основе управления внутренней мотивацией, продвижения прикладных ценностей и социального капитала. Такие сетевые сообщества есть точки роста социального капитала, ценностей сетевой (цифровой) образовательной среды, сетевого общества и сетевой (цифровой) экономики

**Сетевой капитал субъектов образовательного сообщества** — характеристика результативности решения учебных, социально-профессиональных задач разновозрастными субъектами сетевого сообщества. Он возникает тогда, когда доступность мобильных технологий (WhatsApp, Instagram и др.) облегчает совместные действия, и каждый субъект сетевого сообщества не только развивает свои креативные способности, но и конвертирует их в личный финансовый доход и профессиональную репутацию. Сетевой капитал как совокупность ценностных отношений и ресурсов участников сети есть современный инструмент мотивации молодого поколения (15–25 лет) россиян к трудовой деятельности

разработаны 22 практико-ориентированных учебных пособия по различным специальностям СПО, которые соответствуют требованиям сетевого персонализированного профессионального образования/обучения [8].

Поиски эффективного полисубъектного управления качеством общего, профессионального и в целом непрерывного образования ведутся в странах Европы, в Китае. Так, в 2015 году правительство Венгрии сделало ставку на массовое среднее профессиональное образование школьников с высокими шансами на трудоустройство, с поддержкой первого опыта профессиональной деятельности и осознанного (21–22 года) выбора специальности вуза.

Новая образовательная стратегия реализуется правительством Швейцарии: после девятого класса (15 лет) школьники обучаются 3–6 лет, получают аттестат о среднем профессиональном образовании и начинают свою профессиональную карьеру с рабочего. Успешный опыт профессиональной деятельности позволяет молодому человеку ответственно подойти к выбору прикладного (неуниверситетского) профессионального образования. Если нет аттестата о среднем профессиональном образовании, опыта практической деятельности, в прикладной вуз не возьмут, тем более в университет. После гимназии в университет идет меньшинство молодежи, поскольку подавляющее большинство профессий не требует высшего образования.

Интересен опыт Китая. В Пекине действует школа-комплекс «Первое октября», где обучаются 4174 ученика, и у каждого из них есть свое индивидуальное расписание занятий, свой научный руководитель, а традиционных классов и классных руководителей нет. Занятия проходят по 400 дисциплинам, действуют 272 кружка. Бюджет школы составляет 7 800 юаней в год на ученика (около 70 000 руб.). («Огонек». № 6/2017. С. 18.)

### **Прикладные ценности как ядро персонализации сетевых образовательных сообществ крупного колледжа — ОК**

Инструментами обеспечения качества воспитания субъекта становятся не только персонализированная образовательная программа, но и прикладные ценности — как жизненные и карьерные ориентиры, в соответствии с которыми молодой субъект воспитания присваивает эти ценности в процессе социально-профессиональной деятельности. Непрерывное, в том числе сетевое образование — это и способ освоения новых личностных, профессиональных, конфессиональных и других ценностей. Инструментом междисциплинарного исследования влияния системы прикладных ценностей должна стать, по нашему мнению, аксиология — управленческая наука о ценностях, ибо инструментальная диагностика по ценностным индикаторам позволит всем субъектам образовательной деятельности доказательно наметить ориентиры: какие ценности на разных уровнях системы непрерывного образования нам надо осваивать?

Уже сформировался запрос на разделение педагогического труда в соответствии с требованиями новых ФГОС СПО и требованиями профессионального стандарта педагогов профессиональной школы: меняется баланс их образовательных, методических, управленческих, воспитательных функций. Требования к результатам воспитательной деятельности педагогического работника крупного колледжа — ОК все в большей степени акцентируют внимание на продвижении ценностей профессиональных квалификаций (прикладных ценностей). Воспитательный эффект достигается на основе кооперативного взаимодействия нескольких базовых субъектов: а) педагога как

мотиватора к освоению этических норм профессиональной деятельности; б) работников предприятия, наставников, в том числе представителей отраслевого профсоюза и отраслевых НКО; в) обучающегося СПО по конкретной профессии/специальности, в том числе сетевого сообщества; г) родителей обучающегося.

Без активной роли педагога-воспитателя у обучающихся крупного колледжа — ОК зачастую развиваются «чертополохи» цифровой среды: формируется «клиповое» мышление, которое отрицательно влияет на развитие творческого мышления, долговременной памяти; развивается «кликное» поведение, т. е. поведение по одному клику мышкой, ибо интернет для молодого человека становится единственной реальностью.

Успешная практика полисубъектного воспитания прикладных ценностей в условиях крупного колледжа — ОК только формируется.

«Производительная» способность прикладных ценностей — это воспитание различных этических норм профессиональной деятельности.

Как показали наши исследования (2014–2017), крупные колледжи — ОК совместно с отраслевыми (кластерными) заказчиками, в том числе при участии домохозяйств, участвуют в наращивании конкурентных преимуществ новой генерации работников квалифицированного (интеллектуального) труда для различных секторов российской многоукладной экономики. Пилотная практика колледжей — ОК позволила определить следующие базовые группы этой новой генерации:

- 2.1. квалифицированный (высококвалифицированный) рабочий;
- 2.2. работник квалифицированного труда для граждан с ОВЗ;
- 2.3. квалифицированный рабочий-ремесленник; фермер;
- 2.4. квалифицированный техник-технолог;
- 2.5. мастер; прораб; звеньевой; бригадир;
- 2.6. индивидуальный предприниматель (в том числе социальный, ремесленный, технологический и др.).

Этические нормы профессиональной деятельности имеют еще одно инвестиционное измерение для развития реального сектора экономики — индивидуальный бизнес (квалифицированные кадры самые мотивированные налогоплательщики).

При становлении и развитии новой генерации работников квалифицированного труда (рабочих, ремесленников, социальных предпринимателей и др.) для новой цифровой (сетевой) экономики должна быть обеспечена преемственность и непрерывность не только для всех возрастных групп молодежи уже после 8 класса школы, но и преемственность и непрерывность персонального профессионального развития разновозрастных групп граждан с ОВЗ, в том числе с различными нарушениями слуха, речи, движения, интеллекта. Без обязательного обучения профессии на базе колледжа — ОК граждане с ОВЗ становятся гарантированными социальными иждивенцами, которые могут рассчитывать только на бюджетное пособие. Новый дизайн преемственной образовательной среды такого крупного колледжа — ОК для лиц с ОВЗ должен включать следующие компоненты: а) продвижение каталога профессий/специальностей СПО, соответствующих различным нозологиям лиц с ОВЗ. Например, Минтрудом для глухих и слабослышащих уже рекомендованы 350 профессий, а де-факто обучение ведется по 30–40 профессиям; б) сетевое, полисубъектное взаимодействие подростков с различными нозологиями со специалистами колледжа, НКО инвалидов для

расширения спектра основных профессий и дополнительных квалификаций для увеличения шансов на их трудоустройство; в) проектирование сетевых образовательно-профессиональных сообществ из числа лиц с ОВЗ по определенным нозологиям; г) формирование поэтапного механизма включения обучающихся с ОВЗ в Национальный чемпионат профессионального мастерства «Абилимпикс» как «олимпиады возможностей»; д) обеспечение качества жизни граждан с ОВЗ на основе роста качества дополнительных профессиональных квалификаций, в том числе мотивация их к социальному предпринимательству.

Необходимо подчеркнуть корреляционные связи между качеством профессиональных квалификаций у каждого обучающегося колледжа — ОК и наличием этических норм как условия успешности профессиональной деятельности. Динамика развития технологий должна поддерживаться освоением этических норм, ибо сами технологии не обладают эмоциями. Преemptивность полисубъектности воспитания этических норм профессиональной деятельности новой генерации работников цифровой (сетевой) экономики и общества должна стать инновационным механизмом, обеспечивающим успешность социальной и профессиональной деятельности. Эти этические нормы учебной и профессиональной деятельности осваиваются на всех этапах обучения.

Эффективным инструментом трансформации ценностей в нормы профессиональной деятельности становится совместное участие работников колледжа и студентов в формулировании корпоративных (профессиональных) этических кодексов.

На основе продвижения прикладных ценностей как этических норм профессиональной деятельности в условиях становления сетевых образовательных отношений (в том числе этических норм сетевого преподавателя, сетевого психолога, системного администратора, веб-мастера, коуча-наставника и др.) преодолевается феномен «образования без воспитания». Об этом феномене писал русский философ И.А. Ильин: «Образование без воспитания не формирует человека, а разнуздывает и портит его, ибо оно дает в его распоряжение жизненно выгодные возможности, технические умения, которыми он — бездуховный, бессовестный, безверный и бесхарактерный, — и начинает злоупотреблять... Надо раз и навсегда установить и признать, что безграмотный, но добросовестный простолудин — есть лучший человек и лучший гражданин, чем бессовестный грамотей; и что формальная «образованность» вне веры, чести и совести создает не национальную культуру, а разврат пошлой цивилизации» [2].

На современном этапе полисубъектность воспитательной деятельности в образовательной организации является не менее значимой, и в основе инструментов воспитания специалистов для сетевой (цифровой) экономики, сетевого общества должны продвигаться прикладные ценности.

Прикладные ценности (определение А.И. Пригожина) специализированы по профессиям, сознательно выдвигаются и формулируются в зависимости от ситуации, времени, планов. Прикладные ценности как направление профессиональной деятельности личности определяют цели как планируемые результаты. Именно ценности позволяют определять цели, а не наоборот. Управление по прикладным ценностям предполагает поэтапное преобразование ценностей в этические нормы профессиональной деятельности и определяет качество полисубъектного управления крупной образовательной

организацией. А.И. Пригожиным были определены следующие группы прикладных ценностей:

- *ценности порядка* (пунктуальность, дисциплинированность, ответственность, безопасность и т. д.);
- *ценности развития* (инновационность, качество, эффективность, синергия, креативность, целеустремленность, профессионализм, карьера, темп и т. д.);
- *ценности отношенческие* (командность, взаимная обязательность, доверие, доброжелательность, взаиморефлексия, открытость, честность, порядочность, достоинство, уважительность и т. д.);
- *ценности благополучия* (семья, здоровье, образование, лояльность, доходность, благосостояние, работа, природа и т. д.);
- *ценности социальные* (социальная ответственность, соблюдение правовых норм, досуг и т. д.) [7].

Воспитание прикладных ценностей у обучающихся крупного колледжа — ОК в условиях становления сетевой экономики осуществляется на основе партнерского, полисубъектного взаимодействия с новыми сетевыми и кластерными структурами. Прикладные ценности осваиваются обучающимися в колледже не только в ходе обучения традиционным специальностям СПО, но и как дополнительные профессиональные квалификации в процессе различных практик и профессиональных конкурсов.

Одной из наших воспитательных новаций стала практика программирования классных часов по обучению студентов созданию личных аккаунтов в социальных сетях, ведь аккаунт не только форма самопрезентации, но и новая культурная норма эффективного и безопасного пользования интернет-пространством. Другая воспитательная новация — практика поощрения студентов из малообеспеченных семей гаджетами, ибо гаджет помогает студенту не только расширять социальные контакты и связи, но и способствует росту социального капитала этой группы студентов.

Фокус-группа студенческих лидеров и заместителей директоров по воспитательной работе крупных колледжей — ОК, где нами проводилась экспериментальная работа, позволила определить четыре внешних статистически проверяемых индикатора сформированности ценностей:

- участие выпускников колледжа в голосованиях на выборах;
- уплата налогов как показатель трудоустройства;
- неуклонение от призыва в РА и военная служба в РА по профилю полученного гражданского технического образования;
- заключение брачного договора и создание семьи с двумя детьми.

В чем заключаются инструментальные особенности индикатора сформированности ценностей? Их три:

- индикатор можно посчитать, так как он опирается на данные статистических наблюдений. Но такие данные собираются разными ведомствами;
- статистические результаты можно показать наглядно и использовать при общественной аккредитации многоуровневой образовательной организации;
- данные можно сопоставлять и сравнивать с другими многоуровневыми образовательными организациями, с другими регионами и странами. Можно ли такой индикатор доказательно использовать для внешней оценки качества воспитательной работы крупной образовательной организации СПО, покажет научная дискуссия.

*Литература*

1. Докука С.В., Валеева Д.Р., Юдкевич М.М. Козволюция социальных сетей и академических достижений студентов // Вопросы образования. — 2015. — №3. — С. 44–65.
2. Ильин И.А. О воспитании в грядущей России // О грядущей России: избранные статьи. — М.: Воениздат, 1993. — С. 218–219.
3. Ломакина Т.Ю., Коржув А.В., Сергеева М.Г. Структурные изменения в системе проф. образования. — Спб.: Алтея, 2014. — 168 с.
4. Никитин М.В. Полиструктурная модель колледжа-ОК: характеристики конкурентоспособности // Профессиональное образование и рынок труда. — Екатеринбург. — 2016. — №2. — С. 10–16.
5. Никитин М.В. Технология блокчейн как инновационный формат партнерства колледжа — ОК // Профессиональное образование. Столица. — 2017. — №2. — С. 10–15.
6. Новиков А.М. Основания педагогики: Пособие для авторов учебников и преподавателей. — 2-е изд. — М.: Издательство «ЭГВЕС», 2011. — С. 32–34.
7. Пригожин А.И. Цели и ценности. Новые методы работы с будущим. — М.: Изд. «Дело», АНХ, 2010. — С. 37–43.
8. Фильчаков Ю.А. Разработка модели сетевых образовательных отношений в довузовском профессиональном образовании: Автореф. ... дисс. канд. пед. наук по спец. 13.00.08. — М.: ФИРО, 2007. — 24 с.