

К решению актуальных задач кадрового обеспечения в системе профессионального образования

В. В. Дубицкий¹, А. А. Коновалов¹, А. Г. Кислов¹

¹Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия

Статья поступила
в редакцию
21 июня 2021 г.

Дубицкий Валерий Васильевич — доктор социологических наук, кандидат химических наук, профессор, и. о. ректора Российского государственного профессионально-педагогического университета, ORCID: 0000-0001-6119-8282, e-mail: Dubitskii.Valerii@rspvu.ru

Коновалов Антон Андреевич — кандидат педагогических наук, директор научно-образовательного центра исследования перспектив кадрового обеспечения системы профессионального образования Российского государственного профессионально-педагогического университета, ORCID: 0000-0003-4134-665X, e-mail: anton-andreevi4@mail.ru

Кислов Александр Геннадьевич — доктор философских наук, профессор кафедры философии, социологии и социальной работы, главный научный сотрудник кафедры методологии профессионально-педагогического образования, Российский государственный профессионально-педагогический университет, ORCID: 0000-0003-0826-8709, e-mail: akislov2005@yandex.ru

Аннотация. В статье на примере Свердловской области рассматривается возможность придать дополнительный импульс развитию профессионального образования — прежде всего его кадровой составляющей. Для решения этой задачи были использованы актуальные научные публикации и обобщен опыт практического взаимодействия научно-педагогического сообщества с органами государственного управления и профессиональными образовательными организациями, изложенный в материалах I региональной научно-практической конференции «Реалии и перспективы кадрового обеспечения системы профессионального образования», состоявшейся 19 мая 2021 г. в Российском государственном профессионально-педагогическом университете (г. Екатеринбург). Цель данной работы — сравнить научно-концептуальные оценки состояния и перспектив развития кадрового потенциала профессиональной школы с мнениями педагогов и прогнозами специалистов в органах власти, а также осмыслить полученные результаты. В статье, помимо определения актуальных проблем кадрового обеспечения системы профессионального образования, предлагаются обоснованные теоретически, статистически и практически способы их решения.

Ключевые слова: среднее профессиональное образование, СПО, профессионально-педагогическое образование, кадровое обеспечение системы СПО, педагог

СПО, мастер производственного обучения, рынок труда, технологии профессионального образования

Для цитирования: Дубицкий В. В., Коновалов А. А., Кислов А. Г. К решению актуальных задач кадрового обеспечения в системе профессионального образования // Профессиональное образование и рынок труда. 2021. № 3. С. 6–20 <https://doi.org/10.52944/PORT.2021.46.3.00>

To solving actual problems of staffing in the system of vocational education

V. V. Dubitsky¹, A. A. Konovalov¹, A. G. Kislov¹

¹Russian State Vocational Pedagogical University, Yekaterinburg, Russia

Valerii V. Dubitsky — Doctor of Science (Sociology), Candidate of Science (Chemistry), Professor, Acting Rector of the Russian State Vocational Pedagogical University, ORCID: 0000-0001-6119-8282, e-mail: dubitskii.valerii@rsvpu.ru

Anton A. Konovalov — Candidate of Science (Pedagogy), Director of the Science and Education Center for the Researching the Prospects of Vocational Education System Staffing, Russian State Vocational Pedagogical University, ORCID: 0000-0003-4134-665X, e-mail: anton-andreevi4@mail.ru

Alexander G. Kislov — Doctor of Science (Philosophy), Professor of the Department of Philosophy, Sociology and Social Work, Chief Researcher of the Department of Methodology of Vocational and Pedagogical Education, Russian State Vocational Pedagogical University, ORCID: 0000-0003-0826-8709, e-mail: akislov2005@yandex.ru

Abstract. Using the example of the Sverdlovsk Region, the article considers the possibility of giving an additional impetus to the development of vocational education — first of all, its personnel component. In order to solve this problem, current scientific publications were used, and the experience of practical interaction of the scientific and pedagogical community with public administration bodies and professional educational organizations was summarized, described in the materials of the 1st regional scientific and practical conference “Realities and prospects of personnel support of the vocational education system”, held on May 19, 2021, at the Russian State Vocational Pedagogical University (Yekaterinburg). This work aims to compare scientific and conceptual assessments of the prospects for the development of the personnel potential in a professional school with the opinions of teachers and forecasts of specialists from the authorities, as well as to comprehend the results obtained. In addition to determining current problems of personnel support of the vocational education system, the article offers theoretically, statistically and practically justified ways to solve them.

Keywords: secondary vocational education, vocational education, vocational and pedagogical education, personnel support of the vocational education system, vocational education teacher, industrial in-service trainer, labour market, technologies of vocational education

For citation: Dubitsky, V. V., Konovalov, A. A., Kislov, A. G. (2021). To solving actual problems of staffing in the system of vocational education. *Vocational Education and Labour Market*, 3, 6–20. <https://doi.org/10.52944/PORT.2021.46.3.00>

Введение

Одним из направлений развития системы среднего профессионального образования (СПО) является приведение квалификации руководящего и преподавательского состава образовательных организаций в соответствие с современными требованиями к кадрам, предъявляемыми субъектами рынка труда: производителями, представителями сферы услуг и другими работодателями. В связи с этим необходимо постоянно корректировать, модернизировать систему подготовки и переподготовки профессионально-педагогических кадров для организаций и подразделений, осуществляющих обучение квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена, с учетом требований современной, стремительно обновляющейся технологически и структурно, экономики. В процессе определения векторов обновления системы профессионального образования, совершенствования его кадрового обеспечения существует ряд проблем, которые нельзя игнорировать и оставлять без решения. О них и пойдет речь в данной статье.

Обсуждение перспективных направлений развития профессионального образования, а также конкретных дидактических, социально-психологических и цифровых инструментов, методик, технологий, организационных форм, применяемых современными педагогами СПО, регулярно происходит на страницах научно-практических изданий. Состоялось оно и в рамках I региональной научно-практической конференции «Реалии и перспективы кадрового обеспечения системы профессионального образования» (Российский государственный профессионально-педагогический университет (РГППУ), Екатеринбург, 19 мая 2021 г.). Во многом спонтанная дискуссия обнажила острые проблемы и противоречия, с которыми сталкиваются сегодня образовательные организации и которые, как правило, не находят отражения в научных публикациях, посвященных, в основном, долгосрочным концептуальным аспектам. Нам представляется очень плодотворной попытка сравнить между собой мнения исследователей и практических работников, а затем проанализировать полученные выводы. Этой задаче и посвящена данная статья.

Затрагивая темы профессионального самоопределения и становления молодежи, их последующего трудоустройства, повышения квалификации педагогических кадров, цифровизации профессионального образования, исследователи предлагают разные решения существующих проблем. Так, А. А. Листвин, говоря об отсутствии образовательных стандартов по многим востребованным профессиям и, как следствие, дефиците кадров в высокотехнологических и наукоемких отраслях производства, призывает к полипрофессионализму и интеграции образования, в результате чего, полагает он, появятся новые виды профессиональной деятельности и соответствующие специалисты-исполнители. Автор видит решение данной проблемы в институциональном укрупнении образовательных структур, «объединении разноуровневых учебных заведений на основе сетевого взаимодействия, их конвергенции и интеграции» (Листвин, 2017).

Существующий дисбаланс между спросом на выпускников-профессионалов и их трудоустройством объясняют тем, что «запрос на подготовку кадров могут предъявлять устаревшие предприятия, на которых

современная молодежь не хочет работать, и в то же время инновационные производства не могут найти работников нужной квалификации, поскольку система образования не имеет кадровых и материальных ресурсов для подготовки персонала высокого уровня» (Клячко, Семионова, 2018).

Еще одна обсуждаемая институциональная проблема касается вклада программ дополнительного профессионального образования в повышение финансовой устойчивости учебных заведений. Этот ресурс очень важен для образовательных организаций, но используется зачастую весьма слабо, хотя существует множество инструментов для реализации программ ДПО: «Настройка... на потребности основных стейкхолдеров конкретного типа образования; тесное взаимодействие менеджмента дополнительного профессионального образования с работодателями, привлечение их к участию не только в реализации программ, но и в использовании материально-технической базы, определении новых направлений переподготовки и повышения квалификации, форматов оценки квалификаций и сертификации; постоянный мониторинг и обновление существующих и разработка новых программ обучения с учетом потребностей работодателей, отраслевого рынка труда, а также населения разных возрастов в конкретном регионе; высокий уровень технологического обеспечения образовательного процесса; привлечение для преподавания кадров с высокой академической и отраслевой репутацией с целью усиления привлекательности программ и повышения узнаваемости бренда образовательной организации; педагогические методы и приемы обучения, ориентированные на взрослых; мониторинг качества программ и результатов обучения» (Коршунов, Пешкова, Малкова, 2019; Вольчик, Оганесян, 2017). Программы ДПО, помимо вклада в кадровое обеспечение экономики, создают особые ниши для самореализации, профессионального и личностного роста педагогических работников, и поэтому их слабая актуализация заслуживает отдельного обсуждения.

На проектирование и построение ценностно-ориентированной образовательной среды обращают внимание как российские, так и зарубежные исследователи. Так, специалисты НИЦ профессионального образования и систем квалификаций ФИРО РАНХиГС среди ключевых компетенций особо выделяют способность «оказывать персонализированную поддержку студентам в процессе их личностного развития, социально-профессионального самоопределения, гражданской и профессиональной идентичности» (Блинов, Есенина, Родичев, Сергеев, 2021). Австралийский исследователь Amanda Miller прямо указывает на взаимовлияние профессионального обучения и гармоничного развития всех компонентов личности: физического и психического благополучия (physical and mental well-being), свободы действий (empowerment and agency), атмосферы справедливости и равенства стартовых возможностей (justice and equity) (Miller, 2020). На эти проблемы необходимо не только обращать внимание, но и предлагать варианты их решения, используя обновленное российское законодательство в сфере образования.

В публикациях последнего времени часто затрагивается тема цифровых технологий, которые играют важную роль в профессионально-педагогической деятельности, поскольку существенно ускоряют поиск и переработку информации, позволяют использовать в учебном процессе

информационные ресурсы всей планеты, помогают преодолевать при общении пространственные, временные и культурные барьеры, делают возможным участие в творческой деятельности любого человека (Андрюхина и др., 2020). Однако уровень освоения цифровых компетенций педагогами профессионального образования, хотя и растет, остается пока на весьма скромной отметке.

Проблемы кадрового обеспечения с точки зрения педагогических работников

Участники конференции (преподаватели и мастера производственного обучения, методисты, руководители образовательных организаций, преподаватели вузов, представители профильных подразделений региональных министерств и ведомств — всего более 100 участников) дополнили теоретический анализ существующих проблем своими практическими рекомендациями. Тон выступлениям задал заместитель министра образования и молодежной политики Свердловской области Ю. Н. Зеленев: по его мнению, педагогу профессионального обучения отведена ключевая роль в развитии современного общества, и поэтому он должен непрерывно наращивать фундаментальные знания, совершенствовать профессиональное мастерство, чтобы соответствовать новым технологическим и социально-экономическим реалиям, а также отвечать на вызовы времени. Один из таких вызовов — *необходимость обновления кадрового состава профессиональных образовательных организаций*¹.

Педагоги должны освоить дополнительные компетенции, без которых работа профессиональных образовательных организаций в условиях обновления инфраструктуры, содержания и технологий не будет эффективной. Начальник отдела развития опережающей подготовки и обучения Министерства просвещения РФ Е. А. Шишкин заметил, что вклад в формирование нового набора компетенций педагогов системы СПО может и должна внести высшая школа, а РГППУ просто обязан стать базовым центром по подготовке кадров для СПО, в том числе специалистов, приходящих с производства.

И. о. ректора РГППУ профессор В. В. Дубицкий подтвердил, что РГППУ активно реализует научную и образовательную политику с учетом потребностей системы СПО. Это находит отражение как в разрабатываемых и реализуемых адресных программах повышения квалификации педагогов и мастеров п/о, так и в приоритетных для университета научных исследованиях, касающихся технологий гибкого и оперативного обновления содержания подготовки педагогических кадров, моделей формирования и совершенствования компетенций педагогических кадров, институциональной оптимизации онлайн-образования системы СПО, организационно-финансовых механизмов взаимодействия ссузов с отраслевыми предприятиями.

Взаимодействие профессиональных образовательных организаций и РГППУ может происходить по следующим направлениям: привлечение сотрудников университета для преподавания

¹ Зеленев Ю. Н. Приветственное слово на I региональной научно-практической конференции «Реалии и перспективы кадрового обеспечения системы профессионального образования» (Екатеринбург, РГППУ, 19 мая 2021 г.) (далее — I региональной конференции).

профессионально-значимых дисциплин; подготовка / переподготовка преподавателей педагогов СПО по программам магистратуры и аспирантуры; разработка методик образования и организация повышения квалификации; проведение учебных практик студентов РГППУ на базе техникумов и колледжей, а также стажировок на предприятиях-партнерах профессиональных образовательных организаций; формирование компетенций, обеспечивающих более широкое (транспрофессиональное) использование специалиста; развитие дополнительных профессиональных программ, позволяющих студентам техникумов и колледжей в более короткие сроки получить высшее образование¹.

К проблеме совершенствования перечня необходимых педагогу компетенций обратился в своем выступлении и директор Уральского государственного колледжа им. Ползунова А. Н. Козлов. Он озвучил требования, которые предприятия (в частности, ПАО «Уралмашзавод») предъявляют сегодня к преподавателю и мастеру п/о: адаптация к новым условиям; умение находить интересные образовательные ресурсы; способность демонстрировать студентам пути решения практических задач, сохраняя при этом индивидуальный подход; понимание эффективности новых образовательных технологий и внедрение их в образовательный процесс; непрерывное самообучение² (ср.: Ковалева, Безукладникова, 2021).

На определение ориентиров для профессионального роста педагогов влияет ряд серьезных факторов: быстрое развитие цифровых технологий, организация обучения в дистанционном формате (Ceasay, 2021), актуализированные ФГОС и ТОП-50, демонстрационный экзамен, развитие концепций непрерывного образования, развитие системы независимой оценки квалификаций, подготовка студентов по методикам «WorldSkills» и т. д. При этом надо помнить, что сами методики с научной точки зрения проработаны слабо. Руководитель регионального координационного центра Свердловской области «Молодые профессионалы» Т. М. Фомина считает, что все участники образовательного процесса должны использовать «Паспорт компетенций»: образовательные организации могут положить его в основу рейтинга качества подготовки, анализа содержания образовательных программ, определения уровня квалификации педагогических кадров; предприятию он позволяет оценить компетенции выпускника на практике, осуществлять подбор персонала в соответствии с показателями по конкретным профессиональным модулям. Наконец, для самого выпускника «Паспорт компетенций» является важной частью профессионального портфолио, призванного демонстрировать профессиональные способности, в том числе не предусмотренные образовательной программой³.

Обращаясь к проблеме притока педагогических кадров в систему профессионального образования, отметим, что по состоянию на май 2021 года в Свердловской области в системе СПО работало всего 6055 педагогов,

¹ Дубицкий В. В. Приветственное слово на I региональной конференции...

² Козлов А. Н. Современный образ педагога СПО. Взаимные интересы колледжа и РГППУ в подготовке педагогов СПО завтрашнего дня. Доклад на I региональной конференции... <http://ncrao.rsvpu.ru/novosti/strategicheskie-voprosy-kadrovogo-obespecheniya-sistemy-professionalnogo-obrazovaniya>

³ Фомина Т. М. WorldSkills Russia 2021: проблемы и трудности при организации подготовки участников. Доклад на I-й региональной конференции... <http://ncrao.rsvpu.ru/novosti/strategicheskie-voprosy-kadrovogo-obespecheniya-sistemy-professionalnogo-obrazovaniya>

из которых преподавателей профильных дисциплин — 2410 человек, мастеров п/о — 644 человека. При этом сфера образования находится на пятом месте по числу граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы во II-м квартале 2021 года (см. рис. 1). Значит, проблема состоит не только в привлечении новых педагогических работников, но и в совершенствовании условий для их профессионального роста, успешной самореализации, что напрямую определяется уровнем их профессиональной квалификации и его соответствием вызовам времени.



Рис. 1. Распределение граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы во II квартале 2021 года, по видам экономической деятельности, процентов

Интересные данные в свете вышеназванной проблемы привела заместитель директора Департамента по труду и занятости Свердловской области Н. А. Бордюгова. Наиболее востребованные на сегодня рабочие профессии — водитель автомобиля, продавец продовольственных товаров, повар, каменщик, слесарь-ремонтник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, продавец-консультант, электрогазосварщик, швея, бетонщик. А среди служащих — торговый агент, охранник, медицинская сестра, полицейский, инженер-технолог, фельдшер¹. Заметим, что педагога профессионального образования в этом перечне нет, но педагогам и руководителям профессиональных образовательных организаций стоит задуматься: отсутствие спроса свидетельствует скорее о стагнации, чем о благополучии.

Аналогичные данные приводятся и в мониторинговом отчете Центра экономики непрерывного образования РАНХиГС «Трудоустройство молодежи. Выбор в пользу СПО». Так, молодые люди в возрасте 23–29 лет, недавно получившие среднее профессиональное образование, выбирают в качестве предпочтительных направлений подготовки в первую очередь сферу услуг и торговли (13,8 %), медицину (13,8 %), экономические и финансовые направления подготовки (13,1 %). Как подчеркивают авторы отчета, интерес молодежи к инженерным специальностям снижается от поколения к поколению: на начало 2019 года их выбрали лишь 9,1 %

¹ Бордюгова Н. А. Наиболее востребованные профессии на рынке труда / Доклад на I региональной конференции... https://u.to/8G_PGw

выпускников СПО (Трудоустройство молодежи, 2019). Стремление к педагогической работе в сфере профессионального образования вообще никак не прослеживается.

В научной литературе отмечается, что получившие профессиональное образование молодые специалисты часто не имеют возможности применить свои способности, и это часто вызвано отсутствием систематизированной информации о потребностях предприятий и организаций в трудовых ресурсах (Лашманова, 2018). На конференции же не раз подчеркивалось, что популяризацией профессионально-педагогической профессии вообще мало кто занимается, а это — один из факторов, который влияет на вовлечение в ряды педагогов профессиональной школы новых, перспективных кадровых сил и помогает сохранить в ней тех, кто уже там успешно трудится, работая над своим развитием.

В этой связи становится важным то наблюдение, что современное образование в большей степени ориентируется на логоцентризм (строится дедуктивно, то есть исходя из предельно общих, поэтапно и постепенно конкретизируемых утверждений) и, как правило, не обращается к технологиям оперативной перенастройки, *ad hoc* трансформаций, которые подразумевают осмысленный решительный отказ от устаревших, стереотипных моделей действия и поведения. Педагогов необходимо знакомить с методом деконструкции, разработанным Ж. Деррида еще в 60-е гг. прошлого века и позволяющим преодолевать логоцентризм, — как и с конструктивистскими технологиями образования, о чем говорила на конференции Ученый секретарь НЦ РАО на базе РГППУ Л. М. Андрюхина¹. Методист Уральского политехнического колледжа К. В. Ваваева и преподаватель социально-профессионального техникума «Строитель» Л. А. Комличенко предложили использовать для решения существующей проблемы методологии форсайта и адорнации. Их взаимосвязь может быть представлена как в форме цикла, в рамках которого эти технологии сменяют друг друга, так и в форме взаимно переплетающихся процессов, с доминированием одной из технологий в зависимости от особенностей ситуации и социального контекста. Развитие методологической культуры формирования компетенций будущего, возможно, станет одним из путей, который позволит избежать драматических жизненных коллизий, связанных с утратой профессиональной востребованности и внутренними трансформациями на уровне экзистенциальных ценностей (Андрюхина, Ваваева, Комличенко, 2021).

Непростой также является *проблема роста неопределенности векторов дальнейшего развития технологий, производств, производственных отношений, мира профессий*. Очень часто систему профессионального образования упрекают в том, что она «не слышит, не видит рынка труда». Ответы на указанные претензии многообразны: умножение числа специальностей; объединение их в группы (УГС и УГН); включение их в постоянно уточняемый и дополняемый рейтинг — «ТОП-50» и т. п.; интенсификация технологий и методики подготовки (по примеру чемпионатного движения); умножение числа дополнительных профессиональных образовательных программ и их исполнителей; прогнозирование

¹ Андрюхина Л. М., Ваваева К. В., Комличенко Л. А. Формирование компетенций XXI века: методология форсайта, адорнации и деконструкции. Доклад на I региональной конференции ... <http://ncrao.rsvpu.ru/novosti/strategicheskievoprosy-kadrovogo-obespecheniya-sistemy-professionalnogo-obrazovaniya>

рынка труда и мира профессий («Атлас новых профессий»); попытки сделать из выпускников «универсалов», мульти- и транспрофессионалов (Milička, Šucha, Vanhoucke, Maenhout, 2021) — например, ремесленников нового типа; менеджерская подготовка педагогов профессионального образования.

Теоретические истоки курса на менеджеризацию образования отражены, прежде всего, в публикациях 1990–2000-х гг. профессора РГППУ В. Б. Полуянова (Полуянов, 2001). Предполагается, что движение в этом направлении позволит сформировать у педагогов профессиональной школы компетенции адаптивного управления образовательным процессом; исследовательские и педагогические навыки — в том числе связанные с преподаванием в сетевой среде, разработкой онлайн-курсов и онлайн-платформ; отраслевые (производственно-технологические) компетенции.

Решить данные задачи в условиях массовой подготовки педагогов вряд ли возможно: потребуется много лет даже на стадии первого (базового) образования, а экспоненциальная интенсификация, значительно превышающая возможности обучающихся, педагогов, образовательных организаций, приведет к росту имитаций и в итоге — коллапсу всей системы профессионального образования. Не будет массовой и подготовка фриланс-мастеров производственного обучения как альтернатива курсу на менеджеризацию.

Адресную подготовку педагогов профессиональной школы можно усовершенствовать, сделав ее не только целевой, но и командной (от профессиональной образовательной организации), многоуровневой (в зависимости от уровня образования членов команды), а главное, на базе конкретной профессиональной образовательной организации-заказчика такой подготовки¹. Такой формат можно распространить даже на старшекурсников колледжа, техникума, подготовив и затем приняв их на программу бакалавриата. Эти выпускники, со студенческих лет идентифицирующие себя с родной организацией, обеспечат кадровую стабильность профессиональной образовательной организации-заказчика.

Для реализации данного варианта подготовки педагогов профессиональной школы потребуются следующие этапы:

- организационный: заключение договора «вуз — профессиональная образовательная организация»;
- исследовательский: команда вуза аудирует (по модели системы менеджмента качества) конкретную профессиональную образовательную организацию;
- проектировочный: команда вуза с участием педколлектива профессиональной образовательной организации выстраивает программу работы (ДОП, магистратура, аспирантура для педагогов, бакалавриат для выпускников профессиональной образовательной организации);
- образовательный: реализация программы работы с коллективом ПОО, ее мониторинг и оперативная коррекция по ходу реализации (Кислов, 2021).

Проведенные Научно-образовательным центром РГППУ исследования

¹ Кислов А. Г. К организации адресной командной подготовки педагогов профессионального образования / Доклад на I региональной конференции ... <http://ncrao.rsvpu.ru/sites/default/files/Кислов%20Адресная%20подгот.pdf>

перспектив кадрового обеспечения системы профессионального образования, а также проблем и возможностей совершенствования профессионального мастерства преподавателей и мастеров п/о в образовательных организациях (Коновалов, Чебыкина, 2021), позволили вплотную подойти к обсуждению путей преодоления дефицита компетенций, инструментов повышения качества образования, условий (психологических, методических и т. д.) организации образовательного процесса, способов освоения цифровых технологий педагогическими работниками, механизмов интеграции в образовательный процесс стандартов «WorldSkills» и демонстрационного экзамена как формы итоговой аттестации.

Механизмы по устранению профессиональных дефицитов

Меры по преодолению существующих проблем, прежде всего в сфере методических, психолого-педагогических и цифровых компетенций, были обсуждены в рамках конференции и нашли отражение в принятой резолюции¹. На обучающих секциях шло осмысление предложений докладчиков, оценивалось кадровое обеспечение системы профессионального образования Свердловской области. Работа секции «Мастерство педагога СПО: источники, реалии и перспективы роста» была организована в форме кейс-сессии. Каждый кейс задавал некую ситуацию, отражающую особенности развития инновационной системы профессиональной образовательной организации. В рамках сессии прошли:

- презентация конвергентных технологий инновационного развития профессионального образования;
- кейс-оценка методики выявления чувствительности профессиональной образовательной организации к проблемам, в результате которой был сформулирован вывод о взаимообусловленности перспектив инновационного развития образовательной организации и уровня мастерства педагогов ПОО;
- обсуждение направления развития внедренческого потенциала образовательной организации — модели смешенного обучения на первом этапе цифровой трансформации образования (Соловьева, Чапаева, 2021);
- выявление моделей рефлексии участников программы повышения квалификации по применению технологий управления².

В ходе работы секции «Социально-психологические условия, технологии развития и оценки soft-компетенций в системе СПО» участники знакомились с технологиями оценки и развития soft-компетенций (Шаров, Заводчиков, Осипова, 2021). Проблема заключается в том, что в научных источниках нет единой классификации soft-компетенций. При этом очевидно, что они не зависят от специфики конкретной деятельности, тесно связаны с личностными качествами и установками (ответственность, дисциплина, самоменеджмент), а также социальными навыками (скорость адаптации, коммуникация, умение слушать, работа в команде, эмоциональный интеллект) и менеджерскими способностями

¹ Резолюция I региональной научно-практической конференции «Реалии и перспективы кадрового обеспечения системы профессионального образования» Екатеринбург, 19 мая 2021 года. https://www.rsvpu.ru/filedirectory/16363/R_E_Z_O_L_YU_C_I_YA.pdf

² Сумина Т. Г. Организация рефлексии как предмет педагогического проектирования / Доклад на I региональной конференции... (не опубликован)

(управление временем, лидерство, решение проблем, критическое мышление). Данное наблюдение позволило сделать вывод о единстве универсальных и soft-компетенций, определить технологии их оценки: тестирование, интервью, анкетирование, аттестация, оценка экспертами, деловая игра с моделированием рабочих ситуаций для оценки поведения сотрудников в нестандартных условиях («Ассесмент-центр»), метод кейсов и «180, 360, 540 градусов». К технологиям развития участники отнесли самообучение, поиск обратной связи, обучение на опыте других и ментворкинг, психологический тренинг (см. рис. 2).

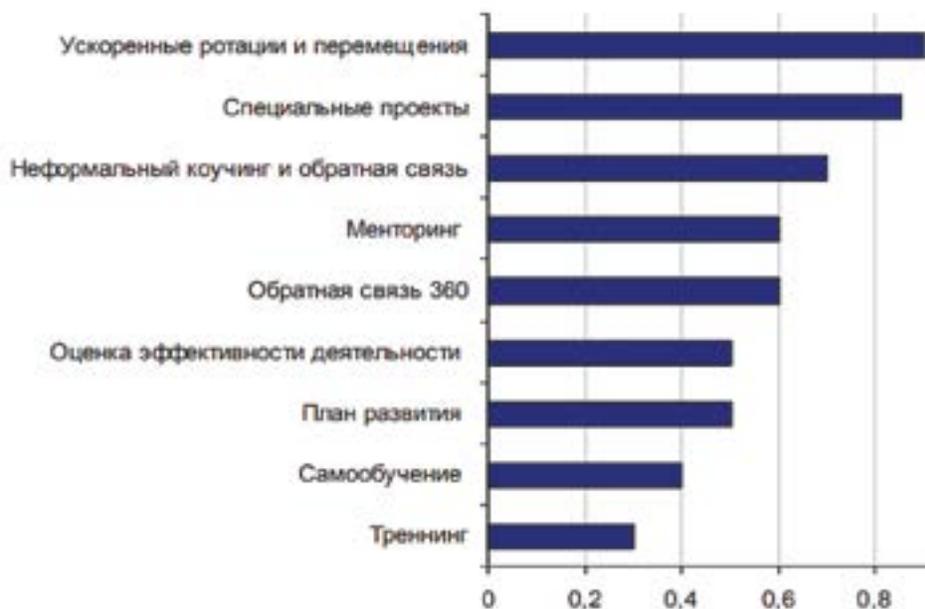


Рис. 2. Эффективность методов развития soft-компетенций (на основе исследования McKinsey)

Деловая игра, которая заняла центральное место в работе секции, была направлена на оценку друг друга участниками с помощью модели универсальных компетенций педагога профессиональной школы, причем оценщикам предлагалось работать со специально спроектированным оценочным листом (шкала концептуального мышления), а оцениваемые в ходе групповой дискуссии решали поставленную задачу. Участники положительно отнеслись к данным технологиям и обсудили возможность их использования для оценки компетенций — например, при проведении демонстрационного экзамена.

Внесла свой вклад в решение существующих проблем и секция «Освоение цифровых технологий педагогическими работниками СПО как инструмент повышения эффективности реализации образовательных программ», в рамках которой участники не просто ознакомились с технологией создания онлайн-курса, но и прошли все этапы процесса: описание курса под требования платформы, разработка графического оформления, съемка, постобработка материала, управление качеством видеоматериала. В результате каждая группа участников секции

по итогам ее работы получила готовый обучающий видео-урок.

Другим важным механизмом по устранению профессиональных дефицитов педагогов профессионального обучения становится инновационная модель персонализированного обучения — образовательная платформа «Педагогический ликбез», диагностический инструментарий которой позволяет выстраивать индивидуальные образовательные траектории по развитию профессионально-педагогических компетенций педагогов (Лыжин, Феоктистов, 2021).

Так, будучи вооруженными теоретическими знаниями, участники конференции в значительной степени скорректировали и дополнили их своими практическими наработками, создав кумулятивный эффект в развитии системы профессионального образования Свердловской области — прежде всего, ее кадрового потенциала.

Заключение

Современная система профессионального образования сталкивается с рядом проблем, связанных с:

- профессиональным самоопределением и становлением молодежи;
- подготовкой квалифицированного, с точки зрения ожиданий и требований работодателей, специалиста и, как следствие, дальнейшим трудоустройством выпускников;
- несоответствием уровня профессионального мастерства педагогов и мастеров производственного обучения запросам общества, владением актуальными профессиональными компетенциями, особенно цифровыми;
- персонализацией образовательного процесса и гармоничным развитием личности;
- неготовностью педагогов и образовательных организаций к внедрению новых механизмов и содержательных элементов в образовательный процесс, в том числе в итоговую аттестацию — демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills;
- поиском эффективных инструментов преодоления профессиональных дефицитов педагогических работников, совершенствованием профессионального мастерства и мотивацией к непрерывному развитию;
- недостаточным вкладом программ дополнительного профессионального образования в повышение финансовой устойчивости организаций профессионального образования и вариантами профессиональной самореализации работающих в этой сфере педагогов.

Опыт проведения I региональной научно-практической конференции «Реалии и перспективы кадрового обеспечения системы профессионального образования» показал, что такая форма решения существующих проблем — при условии ее тиражирования и масштабирования — способна внести весомый вклад в повышение качества профессионального образования. Ее плюс заключается в том, что она позволяет интегрировать науку с практикой, обеспечивая тем самым условия для самореализации педагогических кадров в системе профессионального образования.

Литература

1. Андрюхина Л. М., Ваваева К. В., Комличенко Л. А. Формирование компетенций XXI века: методологии форсайта, адорнации и деконструкции // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2021. № 2 (5). С. 65–81. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-2-65-81>.
2. Андрюхина Л. М., Садовникова Н. О., Уткина С. Н., Мирзаахмедов А. М. Цифровизация профессионального образования: перспективы и незримые барьеры // Образование и наука. 2020. Т. 22, № 3. С. 116–147. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2020-3-116-147>.
3. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Родичев Н. Ф., Сергеев И. С. Что такое воспитание в современном среднем профессиональном образовании? // Профессиональное образование и рынок труда. 2021. № 2. С. 4–14. <https://doi.org/10.52944/PORT.2021.45.2.001>.
4. Вольчик В. В., Оганесян А. А. Реформы в образовании: бремя адаптации // Пространство экономики. 2017. № 4. С. 136–148. <https://doi.org/10.23683/2073-6606-2017-15-4-136-148>.
5. Кислов А. Г. К организации адресной командной подготовки педагогов профессионального образования // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2021. № 2 (5). С. 30–43. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-2-30-43>.
6. Клячко Т. Л., Семионова Е. А. Трудоустройство выпускников системы среднего профессионального образования // Экономическая политика. 2018. Т. 18. № 2. С. 100–125. <https://doi.org/10.18288/1994-5124-2018-2-06>.
7. Ковалева И. С., Безукладникова Ю. В. Компетенции мастера производственного обучения с точки зрения производства // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2021. № 2 (5). С. 97–103. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-2-97-103>.
8. Коновалов А. А., Чебыкина И. В. Профессионально-педагогические дефициты педагогов системы СПО: результаты исследования // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2021. № 2 (5). С. 7–19. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-2-7-19>.
9. Коршунов И. А., Пешкова В. М., Малкова Н. В. Успешные стратегии реализации программ дополнительного профессионального образования в профессиональных образовательных организациях и вузах // Вопросы образования. 2019. № 1. С. 187–214. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2019-1-187-214>.
10. Лашманова В. Ф. Образовательные услуги вуза и потребности рынка труда // Перспективы науки и образования. 2018. № 3 (33). С. 59–62.
11. Листвин А. А. Антиномии современного среднего профессионального образования // Образование и наука. 2017. Т. 19. № 1. С. 103–119. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2017-1-103-119>.
12. Лыжин А. И., Феоктистов А. В. Профессионально-педагогические кадры: новые технологии подготовки // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2021. № 2 (5). С. 19–29. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-2-19-29>.

13. Полуянов В. Б. Маркетинговая концепция результативности функционирования профессионального образовательного учреждения // *Образование и наука: Изв. Уральск. отд. РАО*. 2001. № 6 (12). С. 81–92.
14. Соловьева О. Е., Чапаева М. В. Значимые факторы, оказывающие влияние на формирование современного образа преподавателя колледжа // *Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ)*. 2021. № 2 (5). С. 91–96. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-2-91-96>.
15. Трудоустройство молодежи. Выбор в пользу СПО / Ред. Т. Л. Клячко. М.: РАНХиГС при Президенте РФ, 2019.
16. Шаров А. А., Заводчиков Д. П., Осипова И. В. Soft-компетенции как результат подготовки педагогов профессионального образования // *Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ)*. 2021. № 2 (5). С. 82–90. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-2-82-90>.
17. Ceessay E. K. Potential impact of COVID-19 outbreak on education, staff development and training in Africa // *Research in Globalization*. 2021. Vol. 3. <https://doi.org/10.1016/j.resglo.2021.100049>.
18. Milička P., Šúcha P., Vanhoucke M., Maenhout B. The bilevel optimisation of a multi-agent project scheduling and staffing problem // *European Journal of Operational Research*. 2021. V. 296. No. 1. P. 72 — 86. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2021.03.028>.
19. Miller A. Development through vocational education. The lived experiences of young people at a vocational education, training restaurant in Siem Reap, Cambodia // *Heliyon*. 2020. Vol. 6. No 12. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e05765>.

References

- Andryuhina, L. M., Sadovnikova, N. O., Utkina, S. N., & Mirzaahmedov A. M. (2020). Digitalization of professional education: prospects and invisible barriers. *The Education and Science Journal*, 22 (3), 116–147. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2020-3-116-147>. (In Russ.)
- Andryuhina, L. M., Vavaeva, K. V., & Komlichenko, L. A. (2021). The XXI century competencies formation: the methodology of foresight, “adoration” and deconstruction. *INSIGHT*, 2, 65–81. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-2-65-81>. (In Russ.)
- Blinov, V. I., Esenina, E. Yu., Rodichev, N. F., & Sergeev, I. S. (2021). What is formative education in modern secondary vocational education? *Vocational Education and Labour Market*, 2, 4–14. <https://doi.org/10.52944/PORT.2021.45.2.001>. (In Russ.)
- Ceessay, E. K. (2021). Potential impact of COVID-19 outbreak on education, staff development and training in Africa. *Research in Globalization*, 3. <https://doi.org/10.1016/j.resglo.2021.100049>.
- Kislov, A. G. (2021). Organizing targeted team training of vocational education teachers. *INSIGHT*, 2, 30–43. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-2-30-43/>. (In Russ.)
- Klyachko, T. L., & Semionova E. A. (2018). Employment of graduates of the

- secondary vocational education system. *Economic Policy*, 18 (2), 100–125. <https://doi.org/10.18288/1994-5124-2018-2-06>. (In Russ.)
- Klyachko, T. L. (Eds). (2019). *Trudoustrojstvo molodezhi. Vybór v pol'zu SPO. [Youth employment. Choosing in favor of VET]*. Moscow: RANEPА. (In Russ.)
- Kononov, A. A., & Chebykina, I. V. (2021). Professional and pedagogical deficits of teachers in the system of secondary vocational education: research results. *INSIGHT*, 2, 7–19. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-2-7-19>. (In Russ.)
- Korshunov, I. A., Peshkova, V. M., & Malkova, N. V. (2019). Competitive strategies of vocational schools and universities in implementing continuing education programs. *Educational Studies*, 1, 187–214. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2019-1-187-214>. (In Russ.)
- Kovaleva, I. S., & Bezukladnikova, Yu. V. (2021). Competencies of industrial trainers from the production point of view. *INSIGHT*, 2, 97–103. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-2-97-103>. (In Russ.)
- Lashmanova, V. F. (2018). Educational services of the university and the needs of the labor market. *Perspectives of Science and Education*, 3, 59–62. (In Russ.)
- Listvin, A. A. (2017). Antinomies of modern secondary vocational education. *The Education and Science Journal*, 19 (1), 103–119. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2017-1-103-119>. (In Russ.)
- Lyzhin, A. I., & Feoktistov, A. V. (2021). Professional-pedagogical staff: new training techniques. *INSIGHT*, 2, 19–29. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-2-19-29>. (In Russ.)
- Milička, P., Šůcha, P., Vanhoucke, M., & Maenhout, B. (2021). The bilevel optimisation of a multi-agent project scheduling and staffing problem. *European Journal of Operational Research*, 296, 1, 72–86. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2021.03.028>.
- Miller, A. (2020). Development through vocational education. The lived experiences of young people at a vocational education, training restaurant in Siem Reap, Cambodia. *Heliyon*, 6 (12). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e05765>.
- Poluyanov, V. B. (2001). Marketing concept of the effectiveness of the functioning of a professional educational institution. *The Education and Science Journal*, 6, 81–92. (In Russ.)
- Sharov, A. A., Zavodchikov, D. P., & Osipova, I. V. (2021). Soft-competencies as a result of vocational teachers training. *INSIGHT*, 2, 82–90. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-2-82-90>. (In Russ.)
- Solovyova, O. E., & Chapaeva, M. V. (2021). Significant factors influencing the modern image of a college teacher. *INSIGHT*, 2, 91–96. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-2-91-96>. (In Russ.)
- Volčhik, V. V., & Oganesyán, A. A. (2017). Reforming education: the burden of adaptation. *Terra Economicus*, 4, 136–148. <https://doi.org/10.23683/2073-6606-2017-15-4-136-148>. (In Russ.)