**   **

**Проект национальной программы обучения дидактике и технологии преподавания**

Тологонова А.

эксперт FCG

Доуден М.

эксперт FCG

**Бишкек 2021**

Оглавление

[Глоссарий 3](#_Toc72745456)

[Сокращения 5](#_Toc72745457)

[Введение 6](#_Toc72745458)

[Обзор его содержания 6](#_Toc72745459)

[1. Теоретические основы современной технологии обучения преподавания 8](#_Toc72745460)

[1.1. Личностно-ориентированное обучение 8](#_Toc72745461)

[1.2. Обучение на рабочем месте 11](#_Toc72745462)

[1.3. Инклюзивная технология преподавания 13](#_Toc72745463)

[2. Принципы определения результатов обучения 14](#_Toc72745464)

[3. Принципы определения содержания обучения 15](#_Toc72745465)

[4. Структура занятия 18](#_Toc72745466)

[5. Принципы разработки качественных учебных материалов 19](#_Toc72745467)

[6. Принципы педагогического взаимодействия 20](#_Toc72745468)

[6.1. Роль педагога 20](#_Toc72745469)

[6.2. Роль обучающихся 22](#_Toc72745470)

[7. Современные методы обучения 24](#_Toc72745471)

[7.1. Кейс технология 24](#_Toc72745472)

[7.2. Разноуровневые задачи 24](#_Toc72745473)

[7.3. Мастерское обучение (обучение, основанное на мастерстве) 24](#_Toc72745474)

[7.4. Метод «мозаики» 25](#_Toc72745475)

[7.5. Проектный метод обучения 25](#_Toc72745476)

[8. Принципы организации тренингов для педагогов системы СПО 26](#_Toc72745477)

[по дидактике и технологии преподавания 26](#_Toc72745478)

[8.1. Предлагаемая программа 26](#_Toc72745479)

[8.2. Требования к тренерам 32](#_Toc72745480)

[8.3. Необходимые материалы 33](#_Toc72745481)

[8.4. Оценка тренингов 33](#_Toc72745482)

[Библиография 35](#_Toc72745483)

# **Глоссарий**

В настоящей **Программе** используются следующие понятия и определения:

**Дидактика** – раздел педагогической науки, отвечающий на вопросы «чему учить?» и «как учить?» Первый из вопросов разделяется на цели обучения и содержание обучения. Второй – на образовательную технологию в целом и конкретные методы, и формы обучения

**Дуальное обучение** — это такой вид [обучения](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D0%B1%D1%83%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5), при котором теоретическая часть подготовки проходит на базе образовательной организации, а практическая — на рабочем месте (предприятии).

**Знания**- совокупность фактов, принципов, теорий и практик, которые связаны с областью работы или обучения. Знания описываются как теоретические и/или как фактологические, и являются результатом усвоения информации через обучение.

**Компетенция -** подтвержденная способность индивида использовать различные знания, навыки, личностные и социальные способности, и/или методологические способности в различных профессиональных и учебных ситуациях с целью профессионального и/или личного развития.

**Личностные компетенции** - поведенческие действия, направленные на наиболее эффективное решение конкретной жизненной и/или профессиональной ситуации;

**Личностно ориентированное преподавание и обучение** призвано обеспечить необходимые условия для развития индивидуальных способностей обучаемого, ориентирован на удовлетворение индивидуальных потребностей обучаемого в обучении

**Навыки** – способность применять знания и использовать ноу-хау для решения задач и проблем (познавательные навыки, связанные с использованием логического, интуитивного и творческого мышления, практические навыки, связанные с использованием ручных операций и использованием методов, материалов, инструментов и приборов).

**Неформальное обучение** - обучение, осуществляемое в ходе спланированной деятельности, в плане целей, продолжительности и помощи в обучении, т.е. обучение, происходящее в ходе повседневных трудовых ситуаций, содержащий обучающий компонент, но не завершающееся выдачей документа об образовании.

**Национальная рамка квалификаций** - определяет единую шкалу квалификационных уровней для разработки отраслевых/секторальных рамок квалификаций, профессиональных стандартов, которая обеспечивает межотраслевую сопоставимость квалификаций и является основой для системы подтверждения соответствия и присвоения квалификации специалистов.

**Обучение на рабочем месте** **для системы профессионального образования**- обучение, направленное на приобретение профессиональных знаний и умений (навыков) обучающимися на базе образовательных организаций, а также закрепление необходимых профессиональных знаний и умений (навыков) и приобретение опыта работы на базе предприятий (организаций).

**Оценка** – совокупность методов и процессов, используемых для достижений (знаний, умений и компетенций), как правило приводящей к сертификации.

**Оценка результатов обучения** – процесс оценки на основе установленных критериев результатов обучения, освоенных в рамках формального, неформального и спонтанного обучения. Как правило, за оценкой следует валидация и сертификация (по европейской кредитной системе профессионального образования и обучения).

**Профессиональный стандарт** - основополагающий документ, определяющий в рамках конкретного вида профессиональной деятельности требования к ее содержанию и качеству и описывающий качественный уровень квалификации сотрудника, которому он обязан соответствовать, чтобы по праву занимать свое место в штате любой организации вне зависимости от рода ее деятельности.

**Результаты обучения** – констатация того, что обучающийся знает, понимает и умеет делать по завершении обучения. Результаты обучения показывают индивидуальные достижения, знания и практические умения, приобретенные и продемонстрированные после успешного завершения отдельного курса, части образовательной программы/модуля или образовательной программы в целом.

# **Сокращения**

|  |  |
| --- | --- |
| **АБР** | Азиатский Банк Развития |
| **ГОС** | Государственный образовательный стандарт |
| **ИПР** | Инженерно-педагогические работники |
| **КПК** | Курсы повышения квалификации |
| **КР** | Кыргызская Республика |
| **МОН** | Министерство образования и науки КР |
| **НРК** | Национальная рамка квалификации |
| **НСК** | Национальная система квалификации |
| **П/О** | Производственное обучение |
| **ППРП** | Программа профессионального развития преподавателей |
| **ОО** | Образовательная организация |
| **СПО** | Средне-профессиональное образование |
| **СРП** | Система развития преподавателей |
| **ЦПО** | Центр передового опыта |

# **Введение**

**Цель данного документа** является обучение преподавателей системы среднего профессионального образования современной дидактике и технологии преподавания, а также создание кадрового резерва тренеров по обучению дидактике и технологии преподавания в соответствии с требованиями современного рынка труда

**Целью Национальной программы обучения дидактики и технологии преподавания** является удовлетворение потребностей преподавателей системы среднего профессионального образования в обучении дидактике и технологии преподавания.

Задачами **Национальной программы обучения дидактике и технологии преподавания** являются**:**

* Ознакомить преподавателя с современными тенденциями развития дидактики;
* Ознакомить преподавателя с современными тенденциями развития технологии преподавания;
* Дать представление о процессе тренинга и ознакомить участников с компетенциями, необходимыми тренерупо обучению дидактике и технологии преподавания;
* Освоить современные технологии организации и проведения тренингов по обучению дидактике и технологии преподавания

# **Обзор его содержания**

Анализ литературы показал существование различных видов технологий преподавания: практика-ориентированная, модулированная, личностно-ориентированная, интегрированная, проблемно/проекта-ориентированная, гибридная и предметно-ориентированная и/или компетентностная.

Среди вышеперечисленных технологий преподавания особое место занимает личностно-ориентированное преподавание. Цель личностно-ориентированной технологии преподавания заключается в том, чтобы раскрыть индивидуальность обучаемого, помочь ей развиться, устояться, проявиться, обрести избирательность и устойчивость к социальным воздействиям.

К преимуществам личностно-ориентированного обучения следует отнести рост самостоятельности и ответственности обучающихся: они становятся активными участниками учебного процесса и несут ответственность за свое обучение, лучше усваивают содержание предмета, а также развивают навыки совместной работы.

Переход к профильному обучению, одновременно с личностно-ориентированной технологией преподавания, направлен на реализацию практико-ориентированной технологии преподавания.

Практика-ориентированное обучение в СПО ассоциируется с обучением на рабочем месте. Под обучением на рабочем месте для системы профессионального образования понимается обучение, направленное на приобретение личностных компетенций, профессиональных знаний и навыков обучающимися на базе образовательных организаций, а также закрепление необходимых профессиональных знаний и умений (навыков) и приобретение опыта работы на базе предприятий (организаций). Целью обучения на рабочем месте является достижение требуемых рынком труда результатов обучения.

Эффективность практики (стажировки) является одной из основных проблем, с которыми сталкиваются разработчики образовательных программ. Практика образовательных организации показывает, что во время обучения на рабочем местедостигается удовлетворенность работой и появляется преданность профессии, а также общее удовлетворенность образовательной программой.

Инклюзивное обучение фокусируется на способности образовательных организаций понимать и реагировать на образовательные требования и права разнородных обучающихся. Разнообразие в образовании — это просто отражение разнообразия в обществе. Целью инклюзивного обучения заключается в предоставлении всем студентам возможность обучаться в независимости от их обстоятельств.

Компетенции, которые могут быть достигнуты в конце или в процессе обучения, в том числе на рабочем месте, называются результатами этого обучения. Результаты обучения включают знания, навыки и личностные компетенции. Содержание обучения является одним из основных предметов исследования среди других компонентов учебно-воспитательного процесса любой образовательной организации и позволяет ответить на самый важный вопрос дидактики: чему нужно обучать и зачем этому нужно обучать?

Драйверами трансформации содержания обучения признаны: развитие рынка труда и экономики; фокус на национальной рамке квалификаций и результатах обучения; ключевые тенденции развития педагогики; стейкхолдеры.

На содержание образовательной программы влияет рынок труда через ПС, государство через ГОС и обучающийся через свои индивидуальные потребности.

Для каждого занятия необходимо определить цель обучения, которая разъясняет, что обучающийся сможет сделать после занятия. Изложение материала может сопровождаться разъясняющими примерами с визуальным сопровождением (презентация с графиками, схемами, таблицами). Кроме того, какие - то вопросы можно предложить презентовать группе студентов из 3-5 человек.

В конце занятия следует повторить основную информацию по теме занятия в соответствии с ключевыми вопросами темы занятия. Необходимо перечислить результаты обучения: личностные навыки, знания и навыки, которые освоены обучающимися во время занятия.

Оценка студента должна быть средневзвешенной из результатов самооценки обучающихся, оценки друг друга в рамках малой группы, коллективной оценки проектов по результатам их публичной презентации и оценки преподавателя с краткими комментариями допущенных ошибок.

Результаты обучения достигаются благодаря качественным учебным материалам, методическим указаниям и благодаря взаимодействию с инженерно-педагогическими работниками образовательной организации.

Процесс проектирования учебных материалов представляет собой последовательность четко определенных процедур, которые сгруппированы в ряд этапов и имеют конкретные задачи и методы их решения:анализ, проектирование, разработка, реализация, оценка.

Роль педагога СПО меняется в соответствии с изменениями, происходящими на рынке труда, введением новых технологий, с появлением нового понимания зачем и как люди обучаются и растущим международным признанием важности обучения на протяжении всей жизни.

При взаимодействии преподавателя со студентом необходимо ориентироваться на повышение активности студентов, установление с ними обратной связи, создание дружелюбной атмосферы совместного решения поставленных задач, усиление авторитетности источника информации. При этом необходимо помнить, что сейчас студенты более независимые, немного дерзкие, очень творческие и умные люди, чем те, кто учились в вузах 10-15 лет назад.

К современным методам обучения, которые доказали свою успешность в обеспечении достижения результатов обучения, можно отнести следующие: кейс технология, разноуровневые задачи, мастерское обучение, метод «мозаики», проектный метод обучения.

# **1. Теоретические основы современной технологии обучения преподавания**

# **1.1. Личностно-ориентированное обучение**

Анализ литературы показал существование различных видов технологий преподавания: практика-ориентированная, модулированная, личностно-ориентированная, интегрированная, проблемно/проекта-ориентированная, гибридная и предметно-ориентированная и/или компетентностная.

Вместе с тем, следует отметить, что все вышеперечисленные технологии преподавания по многим параметрам и характеристикам перекликаются с друг с другом.

Практика-ориентированная образовательная программа предусматривает обучение на рабочем месте, главным образом в реальных производственных условиях посредством практик, стажировок.

Образовательная программа может быть разделена на части, каждая из которых отражает требования отдельной единицы компетенций профессионального стандарта, и, как следствие, представляет результаты обучения образовательной программы. Такая часть образовательной программы называется учебным модулем, а сама технология преподавания - модулированная технология преподавания.

Личностно-ориентированная технология преподавания ориентирована на развитие индивидуальных способностей обучаемого и на удовлетворение индивидуальных потребностей обучаемого в обучении.

В интегрированной технологии преподавания обучение построено вокруг актуальных проблем и комплексных ситуаций, требующих междисциплинарного подхода к их разрешению. При этом программа включает в себя проекта-ориентированное, проблема-ориентированное и практика-ориентированное обучение и др.

Разновидностями интегрированной технологии преподавания являются проекта-ориентированная, проблема-ориентированная технологии преподавания. Обе технологии преподавания основаны на студента-центрированной педагогике, поддерживающей командную работу в процессе решения комплексных проблем. И проекта-ориентированная и проблема-ориентированная технологии преподавания основаны на обучении на рабочем месте, которая предполагает обучение в рамках проблемных ситуаций, возникающих в процессе оперативной деятельности реального предприятия.

Другой разновидностью интегрированной технологии преподавания является гибридная технология преподавания, в рамках которой сделана попытка соединить две уникальные образовательные среды: производства и образования. Вместе с тем следует отметить отсутствие в литературе четкого механизма интеграции обучающихся в эти среды.

Предметно-ориентированная технология преподавания предусматривает сочетание гуманитарных, естественно-научных и технических предметов. Гуманитарный цикл предметов направлен на человека и человеческое общество, он отражает приоритетное развитие общекультурных компонентов, направленных на формирование личностных качеств обучаемых. Естественно-научный цикл раскрывает роль и возможности естественных наук – физики, химии, биологии, астрономии, механики и других – в формировании мировоззрения, в познании и освоении мира человеком. Цикл математико-статистических и информационных дисциплин, представляет язык и инструментарий познания и преобразования действительности. Технические дисциплины раскрывают природу, способы конструирования, использования и совершенствования орудий, устройств и приборов, позволяющих человеку многократно увеличить свои возможности познания, преобразования мира и расширенного воспроизводства необходимых человечеству продуктов.

Можно сделать вывод, современным технологиям преподавания свойственны:

* Гибкость для обучающихся: личностно-ориентированное обучение;
* Адаптивность к рынку труда: направленность на формирование профессиональной компетенции;
* Реальная образовательная среда;
* Интеграция теории и практики: степень интеграции науки и производства, междисциплинарная интеграция содержания;
* Совместное творчество и обучение.

Гибкость ОП можно оценить следующими элементами: целью и задачами (что?), стратегией преподавания и обучения (как?), образовательная среда (где?) и продолжительность (когда?). Гибкость ОП отражается в элементах ОП (таблица 1).

**Таблица 1. Элементы образовательной программы**

|  |  |
| --- | --- |
| Цели и задачи | Мульти или одна на всех  Единая или индивидуальная траектория обучения |
| Содержание | Отражает интересы обучающихся, предоставляет выбор уровня сложности,  [различные виды педагогической поддержки и сопровождения](https://studme.org/46427/pedagogika/pedagogicheskaya_podderzhka_soprovozhdenie#:~:text=%D0%9F%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F%20%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%BA%D0%B0%20%E2%80%94%20%D1%8D%D1%82%D0%BE%20%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B0%D1%8F%20%D1%82%D0%B5%D1%85%D0%BD%D0%BE%) |
| Оценивание | Оценка может быть стандартной или индивидуальной.  Предусматривать демонстрацию достигнутых результатов обучения |
| Обучающие мероприятия | Активные методы обучения, личностно ориентированный подход, совместная работа с преподавателем.  Варианты заданий, курсовое проектирование |
| Роль преподавателя | Преподавание и/или совместное обучение  Разработка индивидуальных траекторий обучения  Руководство по самостоятельному обучению  Сопровождение проектной деятельности, обучения на рабочем месте |
| Материалы и ресурсы | Должны быть разнообразными, разной степени технологичности (высокой, средней, низкой)  Предоставлять возможность выбора для обучающихся |
| Группирование | Одинаково важны и коллективное и индивидуальное обучение. |
| Местоположение (Локация) | Обучение может быть в стенах образовательной организации, и за ее пределами. Формат обучения может быть классическим, онлайн, смешанным. |
| Время | Продолжительность обучения может быть разным в зависимости от траектории обучения |

Среди вышеперечисленных технологий преподавания особое место занимает личностно-ориентированное преподавание. Основоположником данного подхода является известный американский психолог Карл Роджерс (ROGERS, 1961, 1983). Личностно-ориентированное преподавание – это дидактический практика-ориентированный подход, который направлен на обеспечение справедливости и беспристрастности (ОЭСР, 2012, 2018). [12, с.21.]. Личностно ориентированное преподавание призвано обеспечить необходимые условия для развития индивидуальных способностей обучаемого, ориентирован на удовлетворение индивидуальных потребностей обучаемого в обучении (e.g. Linder et al., 2019; Prain et al., 2013).

**Цель** личностно-ориентированной технологии преподавания заключается в том, чтобы раскрыть индивидуальность обучаемого, помочь ей развиться, устояться, проявиться, обрести избирательность и устойчивость к социальным воздействиям.

**Принципы** личностно-ориентированной технологии преподавания:

* Каждый обучающийся должен осознать себя полноправной личностью и научиться видеть и уважать личность в других;
* Предоставлять студентам возможность влиять на то: как, что, почему, когда, и где их обучают (Basham, Hall, Carter, Stahl, 2016).;
* Личная значимость. Содержание, учебные материалы, консультации и оценка должны быть персонализированы для обучаемого;
* Личная ответственность обучаемого – это способность к совместному с преподавателем проектированию траектории своего обучения;
* Преподаватель становится таким же участником учебного процесса, как и обучающийся, с направляющими функциями фасилитатора.

Описание образовательной программы личностно-ориентированного обучения представлен в таблице 2.

**Таблица 2. Элементы образовательной программы личностно-ориентированного**

**обучения**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Компоненты ОП** | **Вопросы** | **Характеристика** |
| Видение | Почему они обучаются? | Раскрыть потенциал каждого обучающегося в процессе достижения целей обучения |
| Цели и задачи | С какой целью они обучаются? | Достижение требуемых и желаемых результатов обучения  эффективным способом |
| Содержание | Чему они обучаются? | Содержание образовательной программы формируется требованиями профессионального стандарта и государственного образовательного стандарта и потребностями обучающегося. |
| Занятия | Как они обучаются? | Перед началом занятий преподаватели должны разъяснить цели и результаты обучения.  Задания для обучающихся должны быть лаконичными и понятными.  Все обучающиеся должны заниматься чем-то для себя интересным на протяжении всего занятия.  Обучение в сотрудничестве, метод проектов, разноуровневое обучение, игровые технологии с применением цифровых технологий. |
| Роль преподавателя | Как преподаватель содействует обучению? | Глубокие знания предмета, личные качества преподавателя (образ мышления) и широкий спектр педагогических дидактических навыков и технологий преподавания.  Педагог выступает в роли фасилитатора, консультанта, эдвайзера, медиатора, чтобы убедиться, что обучающийся: 1) правильно применяет знания; 2) применяет их интенсивно и широко, насколько это возможно или желательно; 3) осведомлен обо всех потенциальных областях их применения. |
| Роль обучающегося | Как обучающийся обучается? | Стремление быть услышанным, активно предлагать свои варианты решения по обсуждаемой теме, поддерживать друг друга в обучении и вырабатывать общее видение |
| Материалы и ресурсы | С помощью чего обучающиеся обучаются? | Должны быть минимальны, тщательно разработаны и адаптированы к различным потребностям и способностям к обучению обучающихся.  Образовательная организация должна иметь эффективную систему управления обучением (E-bilim, AVN). |
| Группировка | С кем они обучаются? | **Однородная** группировка на основе способностей и интересов обучающихся дает возможность уделить особое внимание слабым группам за счет индивидуальных консультаций.  **Неоднородная** группировка предполагает создание системы тьюторства (взаимопомощи, когда сильные обучающиеся помогают слабым). |
| Локация | Где они обучаются? | Обучение на рабочем месте.  Формат обучения может быть классическим (in person), онлайн и смешанным.  Образовательная среда: хорошо спланированное пространство для занятий и благожелательная психологическая атмосфера |
| Время | Когда они обучаются | На протяжении всей жизни |

К преимуществам личностно-ориентированного обучения следует отнести рост самостоятельности и ответственности обучающихся: они становятся активными участниками учебного процесса и несут ответственность за свое обучение, лучше усваивают содержание предмета, а также развивают навыки совместной работы (Пэйн, Штайнер, Бэрд и Гамильтон, 2015; Darnon et al., 2012; Han & Ellis, 2020).

# **1.2. Обучение на рабочем месте**

Переход к профильному обучению, одновременно с личностно-ориентированной технологией преподавания, направлен на реализацию практико-ориентированной технологии преподавания.

Адаптивность к рынку труда зависит от реальности среды обучения, активного и использования проблемно-ориентированного и проекта-ориентированного обучения, развитости компетенций для решения междисциплинарных проблем.

Обучение - изменение знания, которое происходит в результате приобретения опыта [13, с.3]. Практика-ориентированное обучение развивает компетенции и квалификацию в реальной среде обучения. Практика-ориентированное обучение в СПО ассоциируется с обучением на рабочем месте.

Под *обучением на рабочем месте* для системы профессионального образования понимается обучение, направленное на приобретение личностных компетенций, профессиональных знаний и навыков обучающимися на базе образовательных организаций, а также закрепление необходимых профессиональных знаний и умений (навыков) и приобретение опыта работы на базе предприятий (организаций) [5].

**Целью обучения на рабочем месте** является достижение требуемых рынком труда результатов обучения.

На обучение на рабочем месте влияет график его организации. Обучение на рабочем месте может проводиться как во время теоретического обучения, так и после него, и должно зависеть от особенности отрасли, для которой образовательная организация ведет подготовку специалистов.

**Принципы обучения на рабочем месте:**

* Обучающиеся должны вовлекаться в обучение на рабочем месте на системной (регулярной) основе.
* Обучающиеся вовлекаются в обучение на рабочем месте с учетом их возрастных, психологических, умственных и индивидуальных особенностей.
* Обучающие должны быть мотивированы на получение навыков на рабочем месте предоставлением им социальных льгот.
* Образовательные организации должны обеспечить соответствие обучения на рабочем месте современным достижениям науки, техники и технологии.
* Обучающиеся должны обучаться на рабочем месте под руководством высококвалифицированных педагогических работников, мастеров производственного обучения и наставников на предприятии;
* Предусматривать полное государственное финансирование образовательных организаций, которые осуществляют подготовку специалистов по приоритетным отраслям регионов.

Описание образовательной программы обучения на рабочем месте представлен в таблице 3.

**Таблица 3. Элементы образовательной программы** **обучения на рабочем месте**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Компоненты ОП | Вопросы | Характеристика |
| Видение | Почему они обучаются? | Адаптивность к рынку труда посредством обучения на рабочем месте |
| Цели и задачи | С какой целью они обучаются? | Достижение требуемых рынком труда результатов обучения |
| Содержание | Чему они обучаются? | Содержание образовательной программы формируется требованиями профессионального стандарта и государственного образовательного стандарта.  Из профессиональных стандартов берутся определяемые отраслью (работодателями) характеристики знаний, навыков и личностных компетенций, которыми должен обладать работник для успешного выполнения своих функций и/или своей профессии. В государственных образовательных стандартах (ГОС) заданы общие компетенций (универсальные), которыми должны обладать выпускники системы профессионально технического образования и обучения (ПТОО) всех без исключения специальностей, соотнесённые к уровням НРК. |
| Занятия | Как они обучаются? | Приобретение профессиональных знаний и умений (навыков) обучающимися на базе образовательных организаций, а также закрепление необходимых профессиональных знаний и умений (навыков) и приобретение опыта работы на базе предприятий (организаций)  Процесс обучения на рабочем месте состоит из типичных этапов: начинается с наблюдения, затем оказания помощи работающим профессионалам, далее совместная работа, затем самостоятельное выполнение рабочих задач под наблюдением. Дальнейшее обучение на рабочем месте предполагает проекты, решение сложных проблем и т. д. |
| Роль преподавателя | Как преподаватель содействует обучению? | Преподаватель содействует процессу применения теоретических знаний на  рабочем месте и концептуализации практического опыта.  Пополнение штата педагогических работников образовательных организаций должно осуществляется в основном за счет специалистов производственников.  Необходимо ввести особые требования к уровню образования (не ниже 6 уровня по НРК), стажу (не менее 3 лет), разряду по рабочей квалификации (на два разряда выше обучаемого) и педагогическим навыкам мастеров производственного обучения и наставников (наличие педагогической квалификации). |
| Материалы и ресурсы | С помощью чего обучающиеся обучаются? | Объединение материалов и ресурсов  образовательной организации с материалами и ресурсами организаций(предприятий) |
| Группировка | С кем они обучаются? | Группировка может зависеть от специфики отрасли, в зависимости от реальных условий или рабочих процессов, которые требуют индивидуальной или групповой работы, совместной работы, и т. д. |
| Локация | Где они обучаются? | В зависимости от модели доля времени обучения на рабочем месте и в образовательной организации может варьироваться. Время обучения на рабочем месте может занимать 30% и более. |
| Время | Когда они обучаются | В зависимости от специфики отрасли: в течение учебного года, в конце учебного года и после завершения полного цикла теоретического обучения |
| Оценивание | Как измеряется прогресс в обучении? | Проекты, решение проблем, кейсы, эссе |

Эффективность практики (стажировки) является одной из основных проблем, с которыми сталкиваются разработчики образовательных программ. Практика образовательных организации показывает, что во время обучения на рабочем местедостигается удовлетворенность работой и появляется преданность профессии, а также общее удовлетворенность образовательной программой.

# **1.3. Инклюзивная технология преподавания**

Инклюзивное обучение фокусируется на способности образовательных организаций понимать и реагировать на образовательные требования и права разнородных обучающихся. Разнообразие в образовании — это просто отражение разнообразия в обществе.

**Целью** инклюзивного обучения заключается в предоставлении всем студентам возможность обучаться в независимости от их обстоятельств.

**Принципы** инклюзивной технологии преподавания:

* Высокая оценка разнообразия обучающихся – различия обучающихся рассматриваются как ресурс и достояние преподавания;
* Обеспечить удовлетворение предпочтений всех обучающихся, независимо от их происхождения, стиля обучения или способностей;
* Равный доступ всех обучающихся, независимо от пола, национальности, социального статуса или состояния здоровья, ко всем материалам, ресурсам и процессам обучения;
* Создание для всех обучающихся, независимо от пола, национальности, социального статуса или состояния здоровья, равных условий обучения;
* Обеспечение преподавателем справедливого отношения и внимания к каждому обучающемуся.
* Отсутствие дискриминации, прямо или косвенно, по признакам: возраста, инвалидности; гражданского состояния; беременности и материнства; расы; религиозным убеждениям; половому признаку;
* Использование и комбинирование нескольких технологий преподавания.

Описание образовательной программы инклюзивного обучения представлен в таблице 4.

**Таблица 4. Элементы образовательной программы инклюзивного обучения**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Компоненты ОП | Вопросы | Характеристика |
| Видение | Почему они обучаются? | В ходе совместного обучения разнородные обучающиеся достигают наиболее полного прогресса в социальном развитии |
| Цели и задачи | С какой целью они обучаются? | Достижение успеха в обучении независимо от индивидуальных особенностей, прежних учебных достижений, родного языка, культуры, социального и экономического статуса родителей, психических и физических возможностей. |
| Содержание | Чему они обучаются? | Содержание образовательной программы формируется требованиями профессионального стандарта и государственного образовательного стандарта.  Из профессиональных стандартов берутся определяемые отраслью (работодателями) характеристики знаний, навыков и личностных компетенций, которыми должен обладать работник для успешного выполнения своих функций и/или своей профессии. В государственных образовательных стандартах (ГОС) заданы общие компетенций (универсальные), которыми должны обладать выпускники системы профессионально технического образования и обучения (ПТОО) всех без исключения специальностей, соотнесённые к уровням НРК. |
| Занятия | Как они обучаются? | Все ваши обучающиеся должны быть услышаны и вовлечены в учебный процесс с помощью таких методов, как групповая работа и взаимное обучение. |
| Роль преподавателя | Как преподаватель содействует обучению? | Обеспечение преподавателем справедливого отношения и внимания к каждому обучающемуся. Использование и комбинирование нескольких технологий преподавания |
| Материалы и ресурсы | С помощью чего обучающиеся обучаются? | Использовать больше интерактивные методы обучения и объекты визуального ряда: изображения и видео.  Все учебные материалы должны быть размещены в LMS системе, чтобы обеспечить круглосуточный доступ к учебному материалу. |
| Группировка | С кем они обучаются? | При организации групповой работы, преподавателю следует самому распределить студентов по группам. Это позволит обеспечить более разнообразную обучающуюся среду и простимулирует всех обучающихся принимать участие. |
| Локация | Где они обучаются? | Обучение на рабочем месте.  Формат обучения может быть классическим (in person), онлайн и смешанным.  Образовательная среда: хорошо спланированное пространство для занятий и благожелательная психологическая атмосфера |
| Время | Когда они обучаются | На протяжении всей жизни |
| Оценивание | Как измеряется прогресс в обучении? | Установить стандарт, в соответствии с которым они должны выполнять задания.  Использовать различные методы оценки.  Обеспечить обратную связь: анонимный опрос обучающихся |

# **2. Принципы определения результатов обучения**

Проблему содержания образования следует рассматривать в контексте целей и результатов обучения, принципов и подходов к обучению.

Цель обучения отражает общее содержание и направленность образовательной программы. Компетенции, которые могут быть достигнуты в конце или в процессе обучения, в том числе на рабочем месте, называются результатами этого обучения [12]. Результаты обучения включают знания, навыки и личностные компетенции. Разница между целью и результатом обучения как между продуктом и процессом.

При определении результатов обучения, образовательные организации должны руководствоваться следующими **принципами**:

* Результаты обучения программы определяются профессиональным стандартом;
* Результаты обучения должны отражать интересы всех социальных партнеров (работодателей, государства);
* При определении результатов обучения фокус должен быть на обучающемся и начинаться с глагола, с указанием объекта и масштаба (глубины и ширины) обучения и завершаться указанием контекста (который может иметь отношение к учебе, работе);
* При определении результатов обучения по дисциплине их количество может варьироваться в пределах 4-6. Ограничение количества результатов обучения позволит обучающимся легче вовлечься в обучение, преподавателям – легче спланировать, содействовать обучению, выбрать и скомбинировать методы преподавания и провести оценку;
* Результаты обучения должны быть достижимыми, т.е. быть достигнутыми успешным обучающимся по завершению обучения;
* Результаты обучения должны быть измеряемыми, те, быть проверены в процессе или по окончанию программы;
* Результаты предыдущего обучения признаются. Компетенции, приобретенные в результате опыта работы, спонтанного обучения и т.д. могут быть признаны, но индивид должен доказать достижение этих компетенций при оценке;
* Обучающийся может последовательно достигать результаты обучения до получения квалификации, части квалификации.

Примеры определения результатов обучения приведены в таблице 5.

**Таблица 5. Примеры определения результатов обучения**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Обучающийся** | **Глагол** | **Объект и масштаб** | **Контекст** |
| Студент | приобретет | навыки по разработке  программ | тренингов |
| Студент | освоит | современные технологии организации и проведения | тренингов |
| Студент | отработает | навыки работы  с аудиторией |  |
| Студент | приобретет | практические навыки | тренерской работы |

# **3. Принципы определения содержания обучения**

Содержание обучения является одним из основных предметов исследования среди других компонентов учебно-воспитательного процесса любой образовательной организации и позволяет ответить на самый важный вопрос дидактики: чему нужно обучать и зачем этому нужно обучать?

Концепция обучения основывается на дидактических теориях и теориях обучения. [13, с.2]. На концепцию обучения и содержание образовательных программ повлияли три теории обучения: бихевиоризм, когнитивизм и конструктивизм.

Для бихевиоризма обучение определяется как постоянные изменения в поведении обучающегося в результате поощрения или наказания и, как результат, обучающийся приобретает новое поведение. Преподаватель занимает лидирующую и центральную позицию в реализации образовательной программы. Вместе с тем, в учебном процессе важную роль играет повторение, обучение на рабочем месте и достижение определенных результатов обучения.

Согласно теории когнитивизма изменения в поведении обучающегося происходят из-за изменений в сознании обучающегося: информация поступает, обрабатывается и приводит к определенным результатам. Несмотря на то, что обучающийся становится более активным участником процесса обучения, реализация образовательной программы также основана на передаче знаний.

С точки зрения конструктивизма, обучение является активным конструктивным процессом. Критическое мышление, решение проблем составляют цель конструктивизма. Образовательная программа центрирована на обучающемся, на его самоуправляемом обучении, а не на преподавателе.

Драйверами трансформации содержания обучения признаны:

1. **Развитие рынка труда и экономики.** Со стороны рынка труда наблюдается спрос на увеличение гибкости и индивидуализации образовательных программ, снижение регламентированности времени на обучение (обучение на протяжении всей жизни), обучение в разнообразных образовательных средах.

Перспективы и приоритеты экономического развития обусловили повышение спроса на цифровые технологии, в частности на искусственный интеллект, междисциплинарные навыки (технические вкупе с предпринимательскими навыками), и, наконец, личностные компетенции.

1. **Фокус на национальной рамке квалификаций (далее НРК) и результатах обучения**. НРК позволяет планировать различные траектории образования, ведущие к получению конкретной квалификации, определяет необходимость развития личностных компетенций. Результаты обучения выступают гарантом качественного инклюзивного и справедливого образования.
2. **Ключевые тенденции развития педагогики**:

* Личностно ориентированное обучение;
* Образовательные программы развития способности к обучению;
* Новый взгляд на справедливость, многообразие и инклюзию;
* Переосмысление роли обучающегося и преподавателя;
* Новые виды партнерства и взаимодействия;
* Культура профессионального развития преподавателей и руководителей образовательных организаций.

4**. Стейкхолдеры**. Образовательные программы должны отвечать потребностям и ожиданиям различных стейкхолдеров (работодателей, профессиональных ассоциаций, родителей, государственных и муниципальных органов власти). Это привело к созданию модулированной, проекта-ориентированной, проблемно-ориентированной, практико-ориентированной образовательных программ. Обучение на рабочем месте также не представляется возможным без стейкхолдеров.

**Принципы разработки содержания обучения:**

* Принцип системности, выражающейся в единстве содержательной, личностно-деятельностной и процессуальной сторон обучения, требующий отбора существенного содержания изучаемого, выстроенного в логической последовательности;
* Принцип приоритетности прав и свобод человека, выступающих в качестве одного из системообразующих факторов, и возможно более полного освещения проблем, возникающих в связи с их реализацией и защитой;
* Принцип выбора обучающимися объема и глубины изучения предметов (базовый, средний, углубленный);
* Принцип отражения современных достижений науки, техники и передовой технологии производства, социальной сферы, требованиям развивающего общества;
* Принцип учета междисциплинарных связей;
* Принцип постоянной включенности обучающихся в конкретную сферу профессиональной деятельности: ориентация на обучение на рабочем месте;
* Принцип структурного единства и логической преемственности содержания между различными уровнями подготовки (школа – НПО - СПО - ВУЗ) как основы личностного и социального становления обучающихся.
* Принцип соответствия содержания уровню обеспеченности образовательной программы материальными и учебно-методическими средствами.

Содержание обучения определяется, с одной стороны, как целое для образовательной организации, а с другой стороны, как частное для изучения отдельных предметов. Первое отражается в образовательной программе и опирается на профессиональные и государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования и на индивидуальные потребности обучаемого, а второе - в программах учебных дисциплин, необходимых для подготовки специалистов определенной квалификации.

Профессиональный стандарт – показывает требования к работнику определенной должности/профессии, определяет ключевую цель работы работника и какие задачи работник должен выполнить, чтобы достичь заданную ключевую цель [12]. Каждая задача работника является единицей компетенций профессионального стандарта и результатом обучения образовательной программы (рис.1.).

Проф.

стандарт

Стандарт

С

Единица компетенций стандарта

Образовательная

программа

программа

Результат обучения программы\ учебный модуль

Рис.1 Взаимосвязь образовательной программы с профессиональным стандартом [12]

Государственные требования к содержанию образовательной программы задаются Государственными образовательными стандартами, в которых заданы общие компетенции выпускников системы среднего профессионального образования.

Таким образом, на содержание образовательной программы влияет рынок труда через ПС, государство через ГОС и обучающийся через свои индивидуальные потребности (рис.2).

Обучающийся: индивидуальные потребности

Рис.2. Взаимосвязь образовательной программы с профессиональным и государственным образовательным стандартами и индивидуальными потребностями обучающегося

**4. Структура занятия**

**Цель обучения**. Для каждого занятия необходимо определить цель обучения, которая разъясняет, что обучающийся сможет сделать после занятия. Для определения цели занятия рекомендуется использовать метод SMART.

Сформулировать цели обучения можно также используя таксономию Блюма:

* 1. Запоминание. Сможет ли студент продемонстрировать свои имеющиеся личностные компетенции, знания и навыки, которые могут послужить пререквизитом для данного занятия;
  2. Понимание. Сможет ли студент объяснить концепцию, рассмотренную на занятии;
  3. Применение. Сможет ли студент продемонстрировать приобретенные личностные компетенции, знания и навыки.
  4. Анализ. Сможет ли студент сравнить с уже известными ему методами, способами решения поставленной задачи;
  5. Оценка. Сможет ли студент дать оценку и обосновать свое решение.

Перед началом занятия студентам следует выслать краткую информацию с тем, чтобы у студентов сложилось представление о теме предстоящего занятия. В качестве альтернативы можно попросить студентов предложить кейс, проблему, конфликтную ситуацию в рамках заданной темы занятия из их жизни для обсуждения в аудитории.

Процесс обучения следует начинать с оценки ранее полученных знаний обучаемого и выявления его потребности в обучении. Это даст возможность преподавателю:

* Установить цели и результаты обучения. Цели обучения общие для всех обучающихся, вместе с тем, пути их достижения модифицируются с учетом потребности, способности и усилий обучаемого.
* Предложить адаптированный контент (личностные компетенции, навыки и знания) обучающемуся на основе желаемых результатов обучения, разработать различные траектории обучения и инструменты для оценки.
* В соответствии с готовностью обучаемого, его интересами и профилем обучения, создать образовательную (учебную) среду, в которой обучаемый будет проходить личностно-ориентированное обучение с эффективным использованием ресурсов;
* Тщательно выбрать различные методы обучения и затем организовать преподавание и обучение.

**Введение**. Введение должно быть основано на проблемной ситуации. Из этой проблемной ситуации формируются ключевые вопросы темы занятия. Студент должен получить представление о ключевых аспектах темы занятия, и, самое главное, у него должен появиться интерес к новой теме. Преподавателю следует проявить креативность, например, использовать вводную историю и видео.

**Обучение**. На этом этапе студенты должны получить ответ на ключевые вопросы темы занятия.

Изложение учебного материала можно завершить иллюстрацией примера.

Преподаватель может, наоборот, начать с примера с тем, чтобы предоставить возможность обучающимся самим активно предлагать свои варианты решения, поддержать друг друга в обучении и выработать общее видение по теме занятия.

Изложение материала может сопровождаться разъясняющими примерами с визуальным сопровождением (презентация с графиками, схемами, таблицами). Кроме того, какие - то вопросы можно предложить презентовать группе студентов из 3-5 человек.

Для закрепления компетенций должны быть выполнены задания. Обучающийся в процессе ее выполнения должен продемонстрировать достижение результатов обучения занятия. Обучающиеся должны быть заранее ознакомлены с критериями оценки выполнения задания.

В конце занятия следует повторить основную информацию по теме занятия в соответствии с ключевыми вопросами темы занятия. Необходимо перечислить результаты обучения: личностные навыки, знания и навыки, которые освоены обучающимися во время занятия.

**Обратная связь.** Оценка студента должна быть средневзвешенной из результатов самооценки обучающихся, оценки друг друга в рамках малой группы, коллективной оценки проектов по результатам их публичной презентации и оценки преподавателя с краткими комментариями допущенных ошибок.

Для того, чтобы создать успешную образовательную среду для обучения, преподаватели должны постоянно мониторить обучающихся: их готовность, интересы, мотивацию и оценивать личностные компетенции, знания и навыки обучающихся. На основе информации, собранной в процессе формативной оценки, преподаватель вносит изменения в организацию учебного процесса, содержание курса и обучения.

# **5. Принципы разработки качественных учебных материалов**

Результаты обучения достигаются благодаря качественным учебным материалам, методическим указаниям и благодаря взаимодействию с инженерно-педагогическими работниками образовательной организации.

**Принципы разработки качественных учебных материалов**

* Компетентность. Учебный материал обеспечивает достижение результатов обучения. Результаты обучения понятны для обучающегося;
* Разнообразность. Имеются разнообразные материалы поддержки обучающихся, в том числе теоретические материалы в объеме, необходимом для выполнения заданий, рекомендации по организации самостоятельной работы и выполнению заданий, образцы выполнения заданий, часто задаваемые вопросы и ответы на них, и критерии оценки качества их выполнения;
* Разносложность. Обучающиеся, основываясь на своем предыдущем опыте, могут изучать материал по индивидуальной траектории, в частности, выбирая порядок освоения модулей, тем, способ взаимодействия с сокурсниками и поддержки со стороны тьютора, а также уровень сложности заданий;
* Профессиоемкость. Полное соответствие основным направлениям  
  развития науки и техники; тесная взаимосвязь учебного материала с будущей  
  практической деятельностью;
* Профессиональность в исполнении. Содержание изложено в логической последовательности, ясно и доступно. Диаграммы и иллюстрации помогают обучающимся освоить предмет. В учебных материалах отсутствуют грамматические ошибки, ошибки в формулах и расчетах; отсутствует плагиат.

**Этапы разработки учебных материалов.** Процесс проектирования учебных материалов представляет собой последовательность четко определенных процедур, которые сгруппированы в ряд этапов и имеют конкретные задачи и методы их решения. Чаще всего при разработке педагогического дизайна занятия используется хорошо зарекомендовавшая себя модель ADDIE (Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation), разбивающая весь процесс на 5 этапов.

**1. Анализ.** Самая важная стадия разработки: изучаются потребности обучающегося, формулируются измеримые и понятные цели обучения, а также составляется список ожидаемых результатов обучения. Тщательно проработанные цели и точно заданные ожидаемые результаты обучения помогают определить инструментарий учебного курса, четко сформулировать содержание и форму упражнений, контрольные вопросы, итоговые задания и степень наполнения интерактивными элементами, также дадут возможность сравнить между собой материалы и методики различных авторов, выбрав только максимально эффективные. Все это поможет обучаемому сконцентрировать внимание на сути предлагаемого материала и направить усилия на достижение результатов обучения.

**2. Проектирование.** На этой стадии необходимо учесть все выводы стадии анализа и выработать общий план и структуру материала, оформить схему упражнений и оценок, визуальный ряд и общий дизайн.

**3. Разработка.** Здесь окончательно выстраиваются элементы общего контента, подбираются наиболее эффективные упражнения, методы демонстрации (иллюстрации, анимационные эффекты и интерактивные элементы, аудио- или видеоряд), технический инструментарий, вырабатываются формы обратной связи и определяются инструментарий для проверки освоения материала (задания). Здесь максимально эффективны педагогический эксперимент с обучением тестовой группы и внешняя экспертиза разработанного продукта.

**4. Реализация.** На этой стадии учебный курс загружается в соответствующую систему управления обучением (Learning Management System, LMS), с помощью которого обучаемые могут получить доступ к материалам. Эта стадия позволяет оценить применимость учебных материалов на практике. Именно здесь можно проверить, подходит ли курс для выбранной аудитории, получить первичные данные о его эффективности, наладить связь с обучающимися, что даст дополнительный материал для подготовки методических указаний, сопроводительных документов и так далее.

**5. Оценка.** После завершения учебного курса нужно оценить его эффективность. Оцениваются достижение результатов обучения, сами учебные материалы, выполнимость того или иного типа заданий и их соответствие целям обучения. На основании этого дорабатываются учебные материалы.

ADDIE лучше всего подходит для создания универсальных обучающих курсов, ориентированных по получение фундаментальных знаний, но требует очень высокой квалификации разработчиков. Есть и другие методики - SAM (Successive Approximation Model, Последовательная модель приближения), ALD (Agile Learning Design). SAM позволяет объективно ускорить и упростить процесс разработки, а также придать ему большую гибкость в случае появления новых задач. А технологии ALD дают возможность быстро и четко создавать узкоспециализированные курсы, ориентированные на специальные области знаний.

Появление новых подходов легко объяснимо — растет объем информации, что увеличивает сложность линейного планирования. Поэтому подходы, ориентированные на явно заданные цели, все чаще уступают место конструктивистским моделям обучения.

# **Принципы педагогического взаимодействия**

# **6.1. Роль педагога**

Роль педагога СПО меняется в соответствии с изменениями, происходящими на рынке труда, введением новых технологий, с появлением нового понимания зачем и как люди обучаются и растущим международным признанием важности обучения на протяжении всей жизни.

На данном этапе можно выделить шесть основных факторов, оказывающих влияние на роль преподавателей в системе профессионального образования:

1. Цифровая трансформация, в т.ч. промышленность 4.0. (применения технологии Интернет вещей в промышленности);
2. Новые парадигма и подходы к обучению;
3. Миграция и демографическая ситуация;
4. Изменения климата;
5. Новые формы предпринимательства;
6. Навыки нетворкинга и взаимодействия.

Эти факторы вызвали существенные изменения во взглядах на роль преподавателя СПО. Во – первых, преподавателей теперь все больше называют фасилитаторами, тренерами, руководителями, наставниками, консультантами и дирижерами в процессе обучения;

Во-вторых, от преподавателей ожидают, что они значительно расширят зону своей ответственности: станут более активными участниками в решении вопросов управления, администрирования и обеспечения качества, а также будут более активно вовлекаться в разработку образовательных программ.

В-третьих, преподавателей все чаще именуют ключевыми агентами изменений в процессе реформирования системы СПО: они разрабатывают новые методы обучения.

В-четвертых, преподавателей призывают работать во взаимодействии с коллегами, экспертами и социальными партнерами.

Преподаватели в 21 веке, наряду с общеизвестными компетенциями, должны обладать:

* + - 1. Способностью внедрять новые педагогические технологии: личностно-ориентированное, практико-ориентированное и инклюзивное обучение;
      2. Компетенциями цифровой экономики и общества, межкультурными компетенциями и навыками для развития зеленой экономики, а также предпринимательскими навыками;
      3. Способностью быть активным и обучаться на протяжении всей жизни, строить и развивать эффективные коммуникации с коллегами и социальными партнерами.

Все эти компетенции заложены в проекте профессионального стандарта преподавателя СПО [9]. Где в качестве ключевой цели работы была определена: обучение специалистов среднего звена в соответствии с потребностями рынка труда и общества. Задачами преподавателя средней профессиональной образовательной организации являются:

А1. Преподавание и обучение;

А2. Методическое обеспечение реализации образовательных программ;

А3. Сопровождение проектно-исследовательской деятельности обучающихся;

А4. Создание условий для развития социальных и коммуникативных компетенций обучающихся;

А5. Изучение требований рынка труда и обучающихся к качеству обучения в ОО СПО и проведение профориентационных мероприятий

Общие компетенции (В) преподавателя средней профессиональной образовательной организации включают:

В.1. Устанавливать педагогически целесообразные взаимоотношения с коллегами и обучающимися;

В.2. Использовать цифровые технологии в образовательном процессе;

В.3. Соблюдать требования охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности;

В.4. Способность развиваться в профессиональной деятельности на протяжении всей жизни.

Наряду с профессиональными стандартами разработана 3 уровневая квалификационная структура преподавателей системы СПО, в которой нашли отражение требования к их знаниям, навыкам и личностным компетенциям [4]. Преподаватели с 1 квалификационным уровнем, это, как правило, работающие первые три года в ОО СПО. Преподаватели со 2 квалификационным уровнем – это, те чьи педагогические компетенции соответствуют требованиям профессионального стандарта «Преподавателя системы СПО». Преподаватели 3 квалификационного уровня – это преподаватели – методисты. Основная цель квалификационной структуры преподавателей системы СПО заключается в повышении квалификационного уровня преподавателей за счет выплат стимулирующего характера. Требования к квалификационным уровням педагогических работников системы СПО утверждены приказом Министерства образования и науки Кыргызской Республики №421/1 от 09.04.2021г. для пилотирования в 8 Центрах передового опыта (колледжи, включенные в Программу АБР «Навыки для инклюзивного роста».

Для повышения своего квалификационного уровня для преподавателей разработан утвержден приказом Министерства образования и науки Кыргызской Республики №219/1 от 02.03.2020г. проект программы по профессиональному развитию преподавателей в системе начального и среднего профессионального образования пилотируется в 8 Центрах передового опыта. Программа профессионального развития преподавателей (далее Программа) дает представление об обучении преподавателей, их профессиональном развитии, важности интеграции цифровых технологий в программы профессионального развития преподавателей.

Программа профессионального развития преподавателя разрабатывается на основе анализа потребностей потребности преподавателя в обучении. Для определения потребности преподавателя образовательной организации в обучении разработана и утверждена Методология анализа потребностей потребности преподавателя в обучении приказом Министерства образования и науки Кыргызской Республики №380/1 от 20.05.2020г. [7].

В соответствии со статьей 28 Закона образовании КР [3] и с [минимальными требования](http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/100083?cl=ru-ru#p1)ми, предъявляемые к аккредитуемым образовательным организациям [6], педагогической деятельностью могут заниматься лица, имеющие соответствующее образование и педагогическую квалификацию. Действующие преподаватели, в т.ч. мастера производственного обучения, как правило, не имеют педагогической квалификации.

Педагогическую квалификацию преподаватели системы СПО сейчас могут приобрести в рамках программы дополнительного профессионального образования “Преподаватель в сфере среднего профессионального образования”. Данная образовательная программа утверждена Министерством образования и науки Кыргызской Республики 18.08.2020г. По данной программе ведется обучение в Центрах передового опыта.

# **6.2. Роль обучающихся**

При взаимодействии преподавателя со студентом необходимо ориентироваться на повышение активности студентов, установление с ними обратной связи, создание дружелюбной атмосферы совместного решения поставленных задач, усиление авторитетности источника информации. **При этом необходимо помнить, что сейчас студенты более независимые, немного дерзкие, очень творческие и умные люди, чем те, кто учились в вузах 10-15 лет назад.**

Учебная деятельность студента колледжа — это одна из главных сторон полноценного профессионального и личностного формирования человека, целенаправленный, управляемый процесс развития и становления личности и усвоения знаний и навыков.

От студентов зависит каким будет подход преподавателя к обучаемой группе в целом и к каждому из студентов по отдельности. **Литературный обзор показал качества, непосредственно влияющие на успешность личности современного студента.**

Мотивированность – потребность, побуждающая человека совершать какие-либо действия, приближающие его к цели. Обучение требует серьёзной заинтересованности в процессе. Ориентированный на результат студент обычно движим перспективами, которыми перед откроются после завершения обучения:

* Работа в престижной организации и высокая зарплата;
* Широкий круг знакомств;
* Высокий статус в обществе.

Способность к самоорганизации – определяет уровень культуры личности и предопределяет результат обучения. Одно из слагаемых успеха в любом деле – это умение расставлять приоритеты: правильно организовать свой день, встать вовремя и прийти к первой паре, отработать на совесть все занятия.

Усидчивость и концентрация внимания очень нужны современному студенту. Усидчивость и внимание можно развивать. Студент при постоянном и регулярном повторении реакции на одну и ту же информацию постепенно вырабатывает привычку правильного реагирования: присутствовать на всех лекциях, внимательно слушать теоретический материал, делать для себя пометки в тетради, готовиться к семинарам и контрольным.

Обучаемость – связано с особенностями личности. Кто-то запоминает информацию с первого раза («схватывает на лету»), кому-то необходимо сначала записать, а затем прочитать материал. Как правило, что у самостоятельных и усидчивых студентов нет проблем с обучаемостью.

Грамотность – требование любой серьёзной и уважающей себя организации. Развитию навыков грамотного письма способствует чтение классической литературы.

Коммуникативные навыки - умение слушать и вступать в контакт, находить выход из сложной ситуации, в случае необходимости постоять за себя. Грамотное построение общения между студентами влияет на степень взаимопонимания и психологический климат в группе, и как следствие, на результаты обучения. Техника активной коммуникации необходима не только в студенческой среде, но и в будущем трудовом коллективе.

Критическое мышление - студент способен оценить свои возможности, а также достоверность и правдоподобность информации, получаемой во время учёбы. Критическое мышлениеопределяет уровень мыслительной зрелости студента.

Разносторонний кругозор – является составной и достаточно весомой частью академической успеваемости. Это важная черта будущего руководителя, позволяет решать сложные задачи в бизнесе. Мотивами деятельности данной категории молодых людей служат здоровое любопытство, желание познать новое. Студенты изучают как рекомендованные образовательными программами первоисточники, так и литературу сверх программы и по смежным дисциплинам.

Лидерские качества – способность студента обозначить конечную цель и вести к ней группу, заряжая других своей верой и энергией. Лидер должен быть впереди в учёбе и на внеклассных мероприятиях. Чтобы стать лидером студент должен выработать грамотную речь, хорошие манеры, уверенность, умение вдохновлять и мотивировать людей.

*Активность* – участие в общественной деятельности, оказывает положительное влияние на академические достижения. Общественная деятельность способствует эффективному использованию свободного времени, развивает творческое самовыражение, позволяет студенту выработать коммуникативные навыки, развивает здоровый дух, в здоровом теле, развивает моральные и этические ценности, способствует развитию гражданина.

**Логическое и техническое мышление, способность к аналитике и точности восприятия, пространственное воображение и другие качества современному студенту необходимо развивать в себе.**

# **7. Современные методы обучения**

# **7.1. Кейс технология**

К современным методам обучения, которые доказали свою успешность в обеспечении достижения результатов обучения, можно отнести следующие: кейс технология, разноуровневые задачи, мастерское обучение, метод «мозаики», проектный метод обучения.

**Цель** кейс технологии научить обучающихся, как индивидуально, так и в составе группы:

* анализировать информацию,
* выявлять ключевые проблемы,
* генерировать альтернативные пути решения и оценивать их,
* выбирать оптимальное решение и формировать программы действий.

Поскольку обучение строится вокруг реальной проблемы, включает в себя реальную историю или реальные факты. Рекомендуется: 1) выбирать историю, основанную на жизненных фактах и затрагивающую эмоциональную сферу; 2) информацию дополнять видеороликами, картинками.

**Характеристика метода.** Преподаватель выступает в качестве фасилитатора, который должен вооружить обучаемого набором личностных компетенций, знаний и навыков для самостоятельного освоения знаний.

Данная часть включает следующие составляющие:

* вопрос, на который нет однозначного ответа;
* роль, предложенная рабочей группе;
* продукт, который должна представить группа (презентация, макет);
* время, а именно, конкретное время, отведенное на выполнение всего задания.

# **7.2. Разноуровневые задачи**

**Цель дать возможность:**

* обучающимся с низкой успеваемостью участвовать в осмысленном обучении, повысить свои академические достижения,
* обучающимся с высокими достижениями предоставить возможность расширить и углубить свои знания.

**Характеристика метода.** Разноуровневые задачи включают различные материалы, рабочие листы с заданиями. Они могут различаться как по качественным параметрам (варьироваться по сложности), так по количественным параметрам (количество предоставляемого времени). Преподаватели должны распределять задачи, основываясь на потребностях обучаемого, тогда как обучаемый должен выбрать задачи в соответствии со своими способностями.

# **7.3. Мастерское обучение (обучение, основанное на мастерстве)**

**Цель** обеспечить достижение обучающимися определенного уровня мастерства (например, 90%), прежде чем переходить к изучению следующей темы.

**Характеристика метода.** Если обучающийся не достигает заданного уровня, ему повторно объясняется пройденный материал, а затем проводится повторная оценка его знаний. Этот цикл продолжается до тех пор, пока обучающийся не достигнет мастерства, и сможет перейти к следующему теме.

В рамках мастерского обучения преподаватель разрабатывает стандарты:

1. Минимальный стандарт, базовый уровень, которого должен достичь каждый обучающийся (независимо от уровня способностей);

1. Средний / промежуточный стандарт, где должен быть достигнут средний уровень производительности;
2. Максимальный стандарт, наивысший уровень производительности, которого можно ожидать.

Затем преподаватель устанавливает цели обучения для каждого уровня, разрабатывает учебный материал и соответствующие учебные мероприятия.

Задача преподавателя состоит в том, чтобы выделить достаточно времени и подобрать образовательные стратегии, чтобы все обучающиеся могли достичь одинакового уровня обучения.

Можно использовать различные варианты совместного обучения мастерству, такие как групповое обучение, турниры или соревнования, в рамках которых вместо индивидуальных достижений оценивается общий групповой результат.

# **7.4. Метод «мозаики»**

**Цель** повышение мотивации обучающихся, развитие у обучающихся понимания, что они могут сами выбирать предмет изучения.

**Характеристика метода.** Учебный материал разбивается на части, каждая из которых имеет значение для понимания всего содержания.

Этот метод состоит из трех этапов:

* 1. Формируются группы из пяти или шести обучающихся.
  2. Каждому обучающемуся дается часть материала, в которой он должен стать «экспертом». Обучающиеся должны сами договориться о порядке работы и разделить роли. При этом преподаватель должен наблюдать за тем, как обучающиеся распределяют роли, при необходимости помогать и направлять, следить за тем, чтобы для каждого нашлось задание, которое он согласен выполнить.
  3. Каждый обучающийся презентует свою часть темы обучающимся своей группы. Мозаичный метод предполагает взаимозависимость целей и личную ответственность.

# **7.5. Проектный метод обучения**

**Цель** стимулировать интерес обучающихся к практическому применению полученных знаний.

**Характеристика метода.** Проектный метод обучения является одним из эффективных методов практико-ориентированной технологии, позволяющий рационально сочетать теоретические знания и их практическое применение для решения значимой для предприятий реального сектора проблемы и создает условия для формирования профессиональной компетентности.

Проектный метод обучения кардинально отличается от классических: студенты самостоятельно ставят цель и определяют пути ее достижения, самостоятельно осуществляют поиск, отбор, обобщение и анализ необходимой им информации (преподаватель выступает в роли консультанта).

Обучение проектной деятельности позволяет студенту проявить свои способности, научиться защищать свой проект, аргументировать свои выводы, просто стать успешным. В проектной деятельности получают развитие и личностные компетенции студента. Растет самооценка, уверенность в себе, усиливается мотивация на достижение успеха, развивается внимание, память, осваиваются различные формы межличностной коммуникации.

# **8. Принципы организации тренингов для педагогов системы СПО**

# **по дидактике и технологии преподавания**

# **8.1. Предлагаемая программа**

Исследования подчеркивают важность профессионального развития как средство поощрения преподавателей к реализации современных подходов к преподаванию. Для повышения эффективности профессионального развития преподавателей необходимы (Merchie et al., 2016; Gheyssens et al., 2020):

1. Анализ потребности преподавателей в обучении;

2. Учет результатов научных исследований;

3. Учет политики образовательной организации;

4. Тесное взаимодействие с коллегами для коллективного развития знаний;

5. Применение теории и знаний в повседневной педагогической практике;

6. Компетентный супервайзер, который дает конструктивную обратную связь, коучинг и наставничество.

Программа профессионального развития преподавателей должна состоять из двух этапов. На первом этапе преподаватели узнают о современных подходах к преподаванию. Второй этап состоит из периода реализации, в течение которого вовлеченным преподавателям нужно обеспечить консультации, обмен знаниями и опытом, полученными в процессе обучения. Только так преподаватели смогут приобрести уверенность в реализации личностно ориентированного подхода к преподаванию и обучению.

**Цель реализации тренинга**. Целью реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Обучение дидактике и технологии преподавания» является формирование новых трудовых функций преподавателей средних профессиональных учебных заведений в условиях модернизации образования.

Дополнительная профессиональная программа – программа повышения квалификации «Обучение дидактике и технологии преподавания» учитывает требования:

* + - 1. Закона об образовании Кыргызской Республики;
      2. Национальной рамки квалификации;
      3. Проекта профессионального стандарта «Преподаватель системы среднего профессионального образования»;
      4. Квалификационной структуры преподавателей системы СПО;
      5. Проекта программы по профессиональному развитию преподавателей в системе начального и среднего профессионального образования. Утвержден приказом Министерства образования и науки Кыргызской Республики [Приказ №219/1 от 02.03.2020г.];
      6. Программы дополнительного профессионального образования “Преподаватель в сфере среднего профессионального образования”. Утверждена Министерством образования и науки Кыргызской Республики 18.08.2020г.
      7. Методологии анализа потребностей потребности преподавателя в обучении. Утверждена приказом Министерства образования и науки Кыргызской Республики [Приказ №380/1 от 20.05.2020г.].

**Планируемые результаты обучения**. Область профессиональной деятельности выпускников, освоивших дополнительную профессиональную программу – программу повышения квалификации «Обучение дидактике и технологии преподавания», включает получение преподавателями средних учебных заведений знания теоретических основ и современных тенденций развития образовательного процесса, практическое овладение современными педагогическими технологиями и методами.

Программа ориентирована на развитие 3 квалификационного уровня квалификационной структуры преподавателей. Слушатель, работающий в сфере среднего образования и освоивший программу повышения квалификации «Обучение дидактике и технологии преподавания»:

**Должен знать:**

* инновационные аспекты дидактики,
* пути повышения конкурентоспособности студентов,
* теоретические основы современных интерактивных образовательных технологий;
* основные концептуальные идеи личностно-ориентированного, практико-ориентированного и инклюзивного подхода к организации образовательного процесса.

**Навыки:**

* диагностировать личностные особенности студентов и учитывать их в профессиональной деятельности;
* формулировать цели деятельности и эффективно использовать ресурсы для их достижения;
* взаимодействовать со студентами в различных ситуациях учебного процесса;
* сопровождать проектирование студентами индивидуальной траектории обучения;
* отслеживать достижения студентов в процессе обучения и их личностный рост;
* использовать личностно-ориентированные, практико-ориентированные и инклюзивные технологии преподавания и самостоятельно проектировать на их основе учебный курс.

**Содержание программы**

Категория слушателей: инженерно-педагогические работники

Трудоемкость (срок) обучения: 32 часа

Форма обучения: смешанная

Режим занятий: 4 часа в день (Приложение 1)

Содержание программы тренинга представлена в таблице 6, программа тренинга в таблице 7.

**Таблица 6.** **Содержание программы**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование модулей, разделов, тем | Всего, час | В том числе | | | Форма аттестации |
| Лекции | Практиче ские занятия | Самосто ятельная работа |
|  | Представление  участников тренинга | 0,5 |  | 0,5 |  | Работа в группе |
|  | Навыки и качества хорошего тренера  Задачи, которые решает тренинг | 4 | 1 | 2 | 1 | Работа в группе |
|  | Концепция тренинга по дидактике и технологии преподавания | 3,5 | 0,5 | 2 | 1 | Работа в группе |
|  | Принципы определения результатов обучения | 4,5 | 0,5 | 3 | 1 | Работа в группе |
|  | Принципы определения содержания обучения  Принципы разработки качественных учебных материалов | 3,5 | 0,5 | 2 | 1 | Работа в группе |
|  | Структура занятия. | 4,5 | 0,5 | 3 | 1 | Работа в группе |
|  | Личностно-ориентированное обучение | 3,5 | 0,5 | 2 | 1 | Работа в группе |
|  | Обучение, ориентированное на развитие практических навыков (обучение на основе компетенции) | 4,5 | 0,5 | 3 | 1 | Работа в группе |
|  | Инклюзивное обучение | 2,5 | 0,5 | 1 | 1 | Работа в группе |
|  | Оценка эффективности тренинга | 1 |  | 1 |  | Работа в группе |
|  | Итого | 32 | 4,5 | 19,5 | 8 |  |

**Рабочая программа**

**Краткое содержание разделов и тем**

Тема 1. Представление участников тренинга. Функции тренера. Позиция тренера. Общие требования к тренерам, Основные характеристики, присущие хорошему тренеру.

Тема 2. Навыки и качества хорошего тренера. Задачи, которые решает тренинг.

Личные качества тренера. Количество участников тренинга. Длительность курса. Формулировка задач тренинга.

Тема 3. Концепция тренинга по дидактике и технологии преподавания. Подходы к тренингу: аналитический, проектный. Выбор методов в тренинге. Правила в подготовке тренингов. Информационное обеспечение. Обратная связь. Программа тренинга.

Тема 4. Принципы определения результатов обучения. Национальные рамки квалификации. Определение цели и результатов обучения. Компетенции: знания, навыки и личностные компетенции. Правила определения результатов обучения.

**Тема 5. Принципы определения содержания обучения и разработки качественных учебных материалов.** Драйверами трансформации современной технологии преподавания: фокус на национальной рамке квалификаций и результатах обучения, развитие рынка труда и экономики, развитие педагогики, стейкхолдеры. Принципы разработки содержания обучения**.** Критерии формирования содержания обучения. Профессиональный стандарт. Государственный образовательный стандарт. Виды образовательных программ: практика-ориентированная, модулированная, личностно-ориентированная, интегрированная, проблемно/проекта-ориентированная, гибридная и предметно-ориентированная и/или компетентностная. Характеристики современных ОП.Элементы образовательной программы. Принципы разработки качественных учебных материалов. Этапы разработки учебных материалов.

**Тема 6. Структура занятия**. Цель обучения. Метод SMART. Таксономия Блюма. Введение. Обучение. Обратная связь. Подведение итогов.

**Тема 7. Личностно-ориентированное обучение.** Личностно-ориентированное обучение: основные составляющие. Целью личностно-ориентированного обучения. Принципы личностно-ориентированного обучения. Процесс планирования. Образовательная программа. Однородная и неоднородная группировка. Система тьюторства. Методические указания. Образовательная среда, поведение обучающихся. Преподавание и обучение. Академическая служба-эдвайзера. Итоговая оценка и реакция студентов. Результативность и выгоды

**Тема 8. Обучение, ориентированное на развитие практических навыков (обучение на основе компетенции).** Понятие обучение на рабочем месте. Виды обучения на рабочем месте. Практика-ориентированная образовательная программа. Социальное партнерство. Регулирование вопросов разработки программы ОРМ. Преподаватели, мастера производственного обучения и наставники на производстве. Материально-техническая база образовательных организаций и предприятий. Признание результатов ОРМ

**Тема 9. Инклюзивное обучение.** Понятие. Преимущества инклюзивного обучения. Современные методы обучения. Образовательная программа инклюзивного обучения.

**Тема 10. Оценка эффективности тренинга.** Заинтересованные стороны   
в эффективности тренинга. Показатели эффективности тренера. Методами самооценки тренера. Эффективность для заказчика. Эффективность для участников тренинга. Эффективность для организатора. Экспресс-метод.

**Самостоятельная работа слушателей**. Основными видами и формами самостоятельной работы слушателей по данной дисциплине являются проблемные вопросы.

**Организационно-педагогические условия реализации программы**

**Кадровые условия.**  Для обеспечения качества обучения и обеспечения достижения цели дополнительной профессиональной программы к учебному процессу привлекаются высококвалифицированные практические работники по профилю изучаемых тем.

1. При изучении всех тем необходимо давать нормативно-правовое обеспечение как практики в целом, так и прецедентов, вынося их на обсуждение слушателей.

2. Обязательно включать примеры образовательной деятельности, рассматривать успешные и неуспешные ситуации и анализировать причины, условия и результаты.

**Материально-технические условия реализации программы.** Слушатели курсов повышения квалификации обучаются в аудиториях, оснащенных современным оборудованием и вспомогательными материалами, в том числе:

* мультимедийный проектор, компьютеры;
* интерактивная доска;
* видеоматериалы;
* набор мультимедийных презентаций по каждому разделу;
* канцелярские принадлежности: маркеры, флипчарты, магниты.

Учебно-методическое и информационное обеспечение реализации программы представляется слушателям на электронном носителе.

**Таблица 7. Программа тренинга**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 день | 2 день | 3 день | 4 день |
| 9:00 – 9:10  *Открытие тренинга, организационные вопросы* | 9:00 – 9:10  *Обсуждение самостоятельной работы, интересующие вопросы* | 9:00 – 9:10  *Обсуждение самостоятельной работы, интересующие вопросы* | 9:00 – 9:10  *Обсуждение самостоятельной работы, интересующие вопросы* |
| 9:10 – 9:40  Лекция  Представление  • Формулировка целей, задач тренинга и планируемых результатов тренинга  • Формулировка правил и процедур тренинга. Регламент тренинга  Представление участников тренинга   * Личные цели и ожидания. * Анкетирование участников | 9:10 – 9:40  Лекция  **Принципы определения результатов обучения** | 9:10 – 9:40  Лекция  **Структура занятия. Инклюзивное обучение** | 9:10 – 9:40  Лекция  **Современные технологии преподавания: Обучение на рабочем месте** |
| 9:40– 10:30  Навыки и качества хорошего тренера. Задачи, которые решает тренинг   * Задание для самостоятельной работы участников, требования к выполненному заданию * Выполнение задания, индивидуальная или групповая работа участников | 9:40– 10:30   * Задание для самостоятельной работы участников, требования к выполненному заданию * Выполнение задания, индивидуальная или групповая работа участников | 9:40– 10:30   * Задание для самостоятельной работы участников, требования к выполненному заданию * Выполнение задания, индивидуальная или групповая работа участников | 9:40– 10:30   * Задание для самостоятельной работы участников, требования к выполненному заданию * Выполнение задания, индивидуальная или групповая работа участников |
| *Перерыв 10:30-11:00*  *Кофе-брейк* | *Перерыв 10:30-11:00*  *Кофе-брейк* | *Перерыв 10:30-11:00*  *Кофе-брейк* | *Перерыв 10:30-11:00*  *Кофе-брейк* |
| 11:00-12:30   * Выполнение задания, индивидуальная или групповая работа участников | 11:00-12:30   * Выполнение задания, индивидуальная или групповая работа участников | 11:00-12:30   * Выполнение задания, индивидуальная или групповая работа участников | 11:00-12:30   * Выполнение задания, индивидуальная или групповая работа участников |
| 12:30-13:00   * Презентация самостоятельной работы участников * Дискуссия * Анализ самостоятельной работы участников | 12:30-13:00   * Презентация самостоятельной работы участников * Дискуссия * Анализ самостоятельной работы участников. | 12:30-13:00   * Презентация самостоятельной работы участников * Дискуссия * Анализ самостоятельной работы участников. | 12:30-13:00   * Презентация самостоятельной работы участников * Дискуссия * Анализ самостоятельной работы участников. |
| *Перерыв 13:00-14:00*  *Обед* | *Перерыв 13:00-14:00*  *Обед* | *Перерыв 13:00-14:00*  *Обед* | *Перерыв 13:00-14:00*  *Обед* |
| *14:00-14:30*  Лекция  **Концепция тренинга по дидактике и технологии преподавания** | 14:00 – 14:30  Лекция  **Принципы определения содержания обучения. Принципы разработки качественных учебных материалов** | 14:00 – 14:30  Лекция  **Современные технологии преподавания: Личностно-ориентированное обучение** | 14:00 – 14:30  Лекция  Современные технологии преподавания: Инклюзивное обучение |
| 14:30 – 15:30   * Задание для самостоятельной работы участников, требования к выполненному заданию * Выполнение задания, индивидуальная или групповая работа участников | 14:30 – 15:30   * Задание для самостоятельной работы участников, требования к выполненному заданию * Выполнение задания, индивидуальная или групповая работа участников | 14:30 – 15:30   * Задание для самостоятельной работы участников, требования к выполненному заданию * Выполнение задания, индивидуальная или групповая работа участников | 14:30 – 15:30   * Задание для самостоятельной работы участников, требования к выполненному заданию * Выполнение задания, индивидуальная или групповая работа участников |
| *Перерыв 15:30-16:00*  *Кофе-брейк* | *Перерыв 15:30-16:00*  *Кофе-брейк* | *Перерыв 15:30-16:00*  *Кофе-брейк* | *Перерыв 15:30-16:00*  *Кофе-брейк* |
| 16:00 – 16:30  Практика   * Презентация самостоятельной работы участников * Дискуссия * Анализ самостоятельной работы участников | 16:00 – 16:30  Опытные сессии   * Презентация самостоятельной работы участников * Дискуссия * Анализ самостоятельной работы участников. * Методические рекомендации | 16:00 – 16:30  Опытные сессии   * Презентация самостоятельной работы участников * Дискуссия * Анализ самостоятельной работы участников. * Методические рекомендации | 16:00 – 16:30  Лекция  Оценка эффективности тренинга  Подведение итогов |
| 16:30 – 17:00  Закрепление материала.  «Работа над ошибками» | 16:30 – 17:00  Закрепление материала.  «Работа над ошибками» | 16:30 – 17:00  Закрепление материала.  «Работа над ошибками» | 16:30 – 17:00  Ответы на вопросы участников тренинга |

# **8.2. Требования к тренерам**

Тренера по дидактике и технологиям по своим знаниям, навыкам и личностным компетенциям должны соответствовать требованиям 3 квалификационного уровня квалификационной структуры преподавателей системы СПО. Преподаватели 3 квалификационного уровня – это методисты - специалисты по дидактике и технологиям (таблица 8).

**Таблица 8. Требования к тренерам по дидактике и технологиям**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Область профессиональной деятельности** | **Вид трудовой /**  **профессиональной**  **деятельности** | **Трудовые / профессиональные функции** |
| **Преподаватель 3 уровня** |
| **Преподавание и обучение** | **Соблюдение нормативно – правовой базы системы профессионального образования** | * Анализирует и обобщает информацию о государственной политике в области профессионального образования; * Апробирует и вносит коррективы в нормативно – правовую базу системы СПО |
| **Организация учебной деятельности обучающихся** | * Принимает меры по распространению инновационных методов и технологий обучения. * Предлагает формы самостоятельной работы обучающихся. * Выстраивает образовательную траекторию обучающегося |
| **Организация и проведение оценивания результатов обучения** | * Обеспечивает организационно- методическую поддержку преподавателей в применении инновационных оценочных средств результатов обучения (консультирование, тьюторство, помощь в работе творческих групп, создание условий для участия педагогов в различных мероприятиях: курсы, конференции, методические объединения, круглые столы и т. д.) |
| **Сопровождение проектной деятельности обучающихся** | * Имеет практический опыт работы на предприятиях отрасли; * Определяет содержание и требования к результатам проектной деятельности обучающихся; * Готовит доклады на конференции, семинары и педагогические чтения. |
| **Обеспечение качества профессионального образования** | * Определяет содержание и требования к качеству реализации программ учебных дисциплин/модулей; * Участвует в разработке политики качества ОО |
| **Методическое и материально-техническое обеспечение реализации образовательных программ** | **Использование учебно-методической базы системы ОО** | * Организовывает внесение изменений в образовательные программы (ОП) в соответствии с требованиями профессиональных и образовательных стандартов; * Выбирает и применяет широкий набор методических приемов, включая инновационные для оказания методической помощи педагогам (наставничество); |
| **Использование материально-технической базы системы ОО** | * Планирует и выбирает ресурсы для реализации образовательных программ (штат преподавателей, материальная база, сервисные службы поддержки студентов, социальное партнерство, современные методики и технологии обучения, фонды оценочных средств). * Участвует в разработке мероприятий по модернизации материально-технической базы учебного заведения. |
| **Сотрудничество с социальными партнерами** | **Создание условий для развития социальных и коммуникативных компетенций обучающихся** | * Разрабатывает комплексный план воспитательной работы; * [Оказывает социально-педагогическую поддержку обучающимся](https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-trudovyh-funkcij/index.php?ELEMENT_ID=48552&CODE=48552); * Выявляет и развивает способности обучающихся к творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также обеспечивает их участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях |
| **Изучение требований рынка труда и обучающихся к качеству обучения в ОО** | * Разрабатывает стратегию развития ОО |
| **Проведение профориентационных мероприятий** | * Разрабатывает комплексный план профориентационной работы |
| **Общие**  **компетенции** | **Коммуникативная компетенция** | * Организовывает и администрирует деятельность экспертных/профессиональных групп/организаций; * Участвует в профессиональной дискуссии на уровне профильных и смежных отраслей |
| **Компетенция обеспечения**  **безопасности** | * Участвует в разработке комплексного плана обеспечения безопасности |
| **Информационная компетенция** | * Применяет современные технические средства обучения; * Использует электронные образовательные и информационные ресурсы. * Осуществляет электронное обучение; * Использует дистанционные образовательные технологии и информационно-коммуникационные технологии; |
| **Компетенция профессионально развиваться на протяжении всей жизни** | Управляет профессиональным и личностным развитием коллег |

# 

# **8.3. Необходимые материалы**

Для разработки тренингового пакета тренерам необходимо изучить следующие документы:

1. Закон об образовании КР;
2. Квалификационная структура преподавателей системы СПО;
3. Методология анализа потребности в обучении инженерно-педагогического работника учебного заведения среднего профессионального образования;
4. Национальные рамки квалификаций;
5. Профессиональные стандарты «Преподаватель СПО»;
6. Положение о дополнительном профессиональном образовании.

# **8.4. Оценка тренингов**

Оценка качества освоения программы производится с помощью оценочного средства - «Проект».

**Виды проектной деятельности:**

* Преподавание дисциплин;
* Разработка проектов, связанных с созданием и реализацией образовательных программ разной направленности;
* Разработка проектов, побуждающих креативную деятельность обучающихся;
* Разработка проектов в области практического применения профессиональных компетенций по направлению подготовки.

**Структурные компоненты проекта**:

* Обоснование необходимости проекта. Цели и задачи Проекта.
* Участники проекта (кому адресован).
* Описание проекта: стратегия и механизмы достижения поставленных целей, содержание деятельности по решению поставленных задач.
* Рабочий план реализации проекта.
* Прогнозируемые краткосрочные и долгосрочные результаты реализации Проекта, его гарантированные результаты.
* Оценка эффективности реализации Проекта.

**Общие этапы работы над проектом**:

* + 1. Подготовительный этап. Направлен на совместное обсуждение предмета проекта преподавателя и слушателей с целью определения темы и цели проекта. Преподаватель знакомит слушателей с проектным методом, мотивирует и оказывает им поддержку.

1. Этап планирования. Обеспечивает определение способов сбора и анализа источников информации по проекту, устанавливает процедуры и критерии оценки результатов, процесса разработки проекта, распределяются задания и обязанности между членами команды проекта.
2. Исследовательский этап. Происходит сбор информации, решение промежуточных задач в условиях актуальной ситуации проекта под наблюдением, сопровождающим руководством преподавателя.
3. Осуществляется анализ ситуации проекта с целью выявления основных проблем, требующих решения, и проблем, выбранных в качестве основных для разработки проекта, анализируются возможные пути решения, обобщаются результаты. Преподаватель консультирует и проводит экспертизу полученных результатов.
4. Представление проекта. Формы представления результатов: устная и письменная.
5. Подведение итогов. Оценка результатов (количественная и качественная) и процесса проектной деятельности, включенности и вклада каждого участника в общую деятельность

**Форма работы с материалом**:

* Публичная защита проекта с последующим групповым обсуждением. Цель: выявить положительные и отрицательные стороны в предлагаемых проектах, предоставить возможность проявить умение предоставлять результаты своей деятельности публично.
* Изучение и анализ группой документации проекта, подготовленного другой группой (обмен проектами) по схеме анализа. Цель: развитие умения коллективно анализировать предоставленную документацию с теоретических и практических профессиональных позиций.
* Написание экспертного заключения на определенный проект. Цель: развитие умения определять соответствие проекта требованиям разработки проекта

**Вопросы для обсуждения**:

* Насколько актуален данный проект?
* Насколько слаженно работали участники проекта (работа распределяется равномерно между участниками проекта с учетом их возможности применения профессиональных компетенций);
* Каков профессиональный уровень проекта?
* Каков организационный уровень проекта (должны быть запланированы сроки выполнения и предоставления отчетной документации)?
* Каков технический уровень проекта (выполнение с использованием современных информационных технологий)?
* Каково финансовое обеспечение проекта (для реализации проекта планируется и составляется предполагаемая смета, необходимая для выполнения проекта)
* На какие теоретические подходы он опирается?
* Кому и зачем нужен проект?
* Каковы его цели и задачи?
* Каков предполагаемый результат проекта (должен обладать практической ценностью, чтобы его результаты можно было использовать в деятельности колледжа)?
* Каким образом он будет реализован?
* Кто будет осуществлять реализацию задач?
* Какова его продолжительность?
* Какова сумма средств, необходимая для его реализации?
* Реально ли достичь цели проекта?
* Каким образом будет оцениваться эффективность проекта?
* Каковы критерии оценки эффективности проекта?

# **Библиография**

1. Об одобрении Национальной рамки квалификаций Постановление Правительства Кыргызской Республики г.Бишкек, от 18 сентября 2020 года № 491
2. ГОС по специальности 050501- «Профессиональное обучение» по отраслям с квалификацией «Мастер производственного обучения». [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://edu.gov.kg/ru/>]
3. Закон об образовании КР. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://edu.gov.kg/ru/>]
4. Квалификационная структура преподавателей системы НПО и СПО [Приказ МОН КР / Принят 09.04.21 № 421/1]
5. Концепция обучения на рабочем месте [Приказ МОН КР / Принят 15.12.21 № 1033/1]
6. Минимальные требования, предъявляемыми к аккредитуемым образовательным организациям. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://edu.gov.kg/ru/>]
7. Об утверждении «Методологии анализа потребности в обучении инженерно-педагогического работника учебного заведения среднего профессионального образования» для пилотирования в Центрах передового опыта» [Приказ МОН КР / Принят 20.11.20 № 380/1]
8. Профессиональные стандарты мастера производственного обучения [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://edu.gov.kg/ru/>]
9. Профессиональные стандарты «Преподаватель» НПО, СПО и ВПО. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://edu.gov.kg/ru/>]
10. Профессиональный стандарт "Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования" Приказ Министерство труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2015 г. N 608н <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1216?cl=ru-ru><https://edu.gov.kg/ru/docs/polozhenie-o-dopolnitelnom-professionalnom-obrazovanii/>
11. Положение о дополнительном профессиональном образовании. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://edu.gov.kg/ru/>]
12. Бекбоева Р.Р. Новый проект руководства по разработке образовательной программы на компетентностной основе для ПТОО
13. Erasmus+(2015). Cертифицированный преподаватель университета. Практическое руководство.
14. Сedefop (2017). Defining, writing and applying learning outcomes a European handbook. Luxemburg: Publications Office. http//dx.doi.org/10/2801/566770
15. Clarke, D. and Llewellynn, A. (2012). Examining the efficacy of a work-based learning project: Preparing new academics to teach in higher education. Asia-Pacific Journal of Cooperative Education, 13(3), 147 – 158
16. Critten, P. (2016). A radical agenda for enabling organisation transformation through workapplied learning. Journal of Work-Applied Management, 8(1), 65- 78. <https://doi.org/10.1108/JWAM-05-2016-0006>
17. ETF (2020). Research on curriculum design and key competences for new learning. Author: L. Kaminskiene
18. ETF (2020). Teachers and teacher professional development for new learning (POL-TIEDA WP20) European Training Foundation Literature. Author: Fabio Nascimbeni
19. Han, F. & Ellis, R. (2020). Assessing the quality of university student experiences in blended course designs: an ecological perspective, Higher Education Research & Development,10.1080/07294360.2020.1800597
20. Jabarullah, N.H., Hussain, H.I. (2019), The effectiveness of problem-based learning in technical and vocational education in Malaysia. Education and Training, 5(5), 1-3.
21. Jones, A., et al. (2013) ‘Challenges in personalisation: supporting mobile science inquiry learning across contexts’, Research and Practice in Technology Enhanced Learning, 8(1), 21–42.
22. Kitchenham, B., & Charters, S. (2007). Guidelines for Performing Systematic Literature Reviews in Software Engineering. In EBSE Technical Report, Software Engineering Group, School of Computer Science and Mathematics, Keele University, Department of Computer Science, University of Durham.
23. Levy, Y., & Ellis, T. (2006). A Systems Approach to Conduct an Effective Literature Review in Support of Information Systems Research. Informing Science Journal, 9,182–212.
24. Pane, J.F., Steiner, E.D., Baird, M.D., et al. (2015) Continued Progress: Promising Evidence on Personalized Learning. Santa Monica, CA: RAND Corporation.
25. Patrick, S., Kennedy, K., & Powell, A. (2013). Mean what you say: Defining and integrating personalized, blended and competency education. Vienna, VA: International Association for K-12 Online Learning
26. Prain, V., Cox, P., Deed, C., Dorman, J., Edwards, D., Farrelly, C., et al. (2013). Personalised learning: Lessons to be learnt. British Educational Research Journal, 39, 654–676
27. Reza, M., Lander, B., Shibata, Y., Kim-Eng, C., Kuno, H., et al. (2019). From “chalk and talk” to “guide on the side”: A cross‐cultural analysis of pedagogy that drives customised teaching for personalised learning. European Journal of Education, DOI: 10.1111/ejed.12340.
28. Sada, A., Mohd, Z., Adnan, A. and Audu, R. (2015). Effects of problem-based learning in teaching and learning of technical and vocational education and training. International Journal of Scientific and Research Publications, 5(5), pp. 1-3
29. Stewart, D. (2017). Personalised learning pedagogies within contemporary schools. Journal of Initial Teacher Inquiry, (3).
30. Xiao, Y. & Watson, M. (2019). Guidance on conducting a systematic literature review. Planning Research, 39(1), 93-112. https://doi.org/10.1177/0739456X17723971
31. Waldrip, B., Yu, J., & Prain, V. (2016). Validation of a model of personalised learning. Learning Environments Research, 19(2), 169–180. https://doi.org/10.1007/s10984- 016-9204-y