

Рекомендации по совершенствованию системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации, деятельности центров подготовки и переподготовки кадров сферы государственной молодежной политики

Введение

Разработка рекомендаций, направленных на обеспечение развития системы повышения квалификации (далее – ПК) работников сферы государственной молодежной политики (далее – ГМП) является важным условием создания образовательной системы переподготовки (далее – ПП) и ПК специалистов молодежной политики, соответствующей мировым требованиям и общим тенденциям развития дополнительного профессионального образования.

Главной задачей новой профессионально-образовательной политики в области кадрового обеспечения ГМП является реформирование образовательной системы на основе расширения номенклатуры профессиональных специализаций подготовки работников сферы ГМП, использования образовательных стандартов нового поколения, реализации принципа непрерывности профессионального образования.

Исходя из положения о том, что современная **цель** системы переподготовки и ПК работников сферы ГМП в современных условиях – удовлетворение потребности личности, общества, государства в опережающей подготовке специалистов молодежной политики и готовности по своему профессионально-личностному уровню развития к возникновению и решению нестандартных проблем, рекомендации раскрывают:

предложения по реструктуризации сети центров подготовки и переподготовки кадров сферы государственной молодежной политики;

предложения по совершенствованию организации профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров сферы государственной молодежной политики.

I. Рекомендации по совершенствованию структуры сети центров подготовки и переподготовки кадров сферы государственной молодежной политики

Система переподготовки и ПК для сферы ГМП должна выстраиваться на базе действующей системы непрерывного образования. В целях упорядочения организационно-функциональной структуры системы переподготовки и ПК работников сферы молодежной политики необходимо разграничить функциональные направления образовательной деятельности соответствующих учреждений и организаций на федеральном, межрегиональном и региональном уровнях.

Федеральный уровень

Федеральный координационный центр развития кадрового потенциала молодежной политики должен:

- осуществлять мониторинг существующих и перспективных образовательных потребностей кадров сферы ГМП в повышении квалификации и профессиональной переподготовке;

- объединять усилия по разработке учебно-методической и информационной базы профессиональной подготовки различных категорий работников для сферы ГМП, повышения квалификации работающих специалистов;

- организовывать изучение специфики реализации молодежной политики в регионах;

- осуществлять актуализацию образовательных программ, адекватную динамичной, постоянно изменяющейся модели специалиста;

- проводить изучение опыта подготовки кадров в стране и за рубежом;

- организовывать проведение семинаров, конференций, «круглых столов» по актуальным вопросам реализации ГМП;

- оказывать научно-методическую и консультативную помощь различным образовательным структурам системы переподготовки и повышения квалификации работников сферы ГМП;

- обеспечивать разработку и реализацию программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации (в том числе дистанционных);

- организовывать совместно с различными партнерами международные и региональные конференции, нацеленные на глубокое изуче-

ние опыта, его теоретическое осмысление и выработку практических рекомендаций, способствующие профессиональному общению и повышению профессионального уровня работников сферы ГМП;

осуществлять координацию процесса переподготовки и повышения квалификации в субъектах Российской Федерации;

обеспечивать информационную поддержку процесса кадрового обеспечения, осуществлять поддержку Интернет-портала и различных баз данных;

разрабатывать и внедрять высокие стандарты учебно-методической и информационной базы профессиональной переподготовки и ПК кадров для сферы ГМП;

осуществлять подготовку, издание и регулярное обновление учебных и методических пособий для обучения различных категорий специалистов;

проводить подготовку преподавателей и консультантов для реализации образовательного процесса в системе профессиональной подготовки кадров для сферы ГМП.

Межрегиональный уровень

Межрегиональные центры переподготовки и повышения квалификации кадров сферы государственной молодежной политики должны:

осуществлять профессиональную переподготовку работников сферы ГМП, не имеющих профильного образования;

осуществлять краткосрочное повышение квалификации работников сферы ГМП;

оказывать организационную, научно-методическую и консультативную помощь работникам сферы ГМП;

осуществлять научное обобщение инновационного опыта и различных инновационных акций;

консолидировать специалистов молодежной политики в сфере непрерывного профессионального образования;

осуществлять координацию процесса подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников сферы ГМП на базе региональных вузов.

Региональный уровень

На региональном уровне вузы (ссузы) осуществляют профессиональную переподготовку и ПК работников сферы ГМП.

Структурное упорядочение функционирующих звеньев системы переподготовки и повышения квалификации работников сферы ГМП на федеральном, региональном и муниципальном уровнях, развитие между ними необходимых координационных взаимосвязей (организационных, функциональных, методических и технологических) позволит повысить качество образовательных услуг для работников сферы ГМП и в конечном итоге сформировать систему непрерывного образования для данной категории специалистов.

Система должна быть построена на основе принципов преемственности, непрерывности, ступенчатости, инновационности, региональности при сохранении единого образовательного процесса, что предполагает обеспечение работникам сферы ГМП возможности постоянного обучения по образовательным программам: базовой подготовки; общей специальной подготовки; прикладным дисциплинам; общей и специальной компьютерной подготовки; стажировки или практики; обучения по одному или нескольким модулям с усложнением программы, наращиванием объема часов с выходом на выполнение итоговой аттестационной работы и получение Государственного диплома о профессиональной переподготовке; обучения, как отдельных работников, так и сотрудников подразделений.

Направления совершенствования системы повышения квалификации и переподготовки работников сферы ГМП

Развитие нормативной правовой базы

Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников сферы ГМП – это совокупность множества образовательных программ, различного назначения, объема, ориентации, множества образовательных учреждений различного типа, административной подчиненности, формы собственности с большим числом внутренних и внешних связей.

Нормальное функционирование и поступательное развитие такой сложной системы требует развитой нормативной правовой базы.

Развитие нормативной правовой базы проводится по двум основным направлениям:

разработка и проведение поправок и дополнений к действующим документам;

разработка и утверждение новых документов различного уровня.

Информационно-техническое обеспечение

Ключевым в решении этой проблемы является создание единой информационной среды, представляющей собой совокупность программно-аппаратных средств, коммуникационных сетей и структур для организационно-методического сопровождения. Информационная среда системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, работающих в сфере ГМП, строится как составляющая соответствующей среды высшей школы, использующей высокоскоростные каналы передачи данных, современное коммуникационное и компьютерное обслуживание для связи образовательных учреждений в основных научно-образовательных центрах России.

Специалисты и слушатели получают доступ к распределенным информационным системам, базам данных, информационным ресурсам как в нашей стране, так и за рубежом.

Параллельно с развитием инфраструктуры компьютерной сети системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, работающих в сфере ГМП, ведется наполнение серверов межрегиональных и региональных сетей и расширение спектра предоставляемых ими информационных услуг, доступ в библиотечные системы, распространение учебных программных продуктов, видео-конференцсвязи, дистанционное обучение. Наряду с «экстенсивным» развитием сетей необходимы работы и по развитию их качественных характеристик (создание новых информационных ресурсов, новых систем поддержки доступа к таким ресурсам, новых приложений – дистанционное обучение, НИР, и т.д.).

Научное обеспечение системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, работающих в сфере ГМП

Являясь частью системы образования, система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, работающих в сфере ГМП, обладает рядом специфических черт по контингенту своих слушателей, образовательным программам, методам и срокам, формам и режимам обучения, что требует постоянного развития научного обеспечения этой сферы.

Основой организации обучения являются новые представления о целях обучения (умение самостоятельно ставить и решать соответствующие комплексы практических профессиональных задач), новые

подходы к определению содержания обучения (выводимость его из точно поставленной исходной задачи обучения, необходимость и достаточность содержания обучения с точки зрения целей обучения), новые принципы обучения (обучение «до результата», использование модулей, последовательный характер освоения отдельных модулей, акцент на самостоятельность слушателей), новые формы обучения (ориентированные на совершенствование в решении практических задач), новые режимы обучения (индивидуальные программы, гибкость состава учебных групп, минимизация обязательных аудиторных занятий), новые принципы контроля освоения учебного материала (распределенный контроль по модулям, рейтинги слушателей и преподавателей, управление индивидуальными траекториями обучения, и т.д.), новые унифицированные средства поддержки учебного процесса (унифицированные базы данных).

Развитие этих инструментов позволит повысить качество обучения, сократить его сроки, облегчит адаптируемость систем обучения к меняющимся условиям, обеспечит «дружественность» систем обучения к слушателям и объективизацию оценок результатов обучения. Эти качества являются общезначимыми для системы образования в целом, что позволяет рассматривать проводимые исследования и эксперименты по их использованию в системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, работающих в сфере ГМП, как приоритетные с точки зрения перспектив развития системы образования специалистов по работе с молодежью.

Повышение требования к уровню квалификации преподавателей системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников сферы ГМП

Преподаватель является одним из важнейших звеньев образовательного процесса. Квалификация преподавателей непосредственно сказывается на качестве обучения.

Для реализации эффективной системы ПК необходимы механизмы профессионального отбора, индивидуального обучения в соответствии с личностными склонностями и способностями преподавателей, формирование и ведение текущих рейтингов, формирование и практическое использование банка данных по преподавателям. Основная функция преподавателя системы ПК – тьютор, консультант.

I. Рекомендации по совершенствованию деятельности центров подготовки и переподготовки кадров сферы государственной молодежной политики

Исходя из того, что **цель** деятельности центров должна обеспечивать стратегические цели системы переподготовки и повышения квалификации работников сферы ГМП в современных условиях, а именно – удовлетворение потребности личности, общества, государства в опережающей подготовке специалистов молодежной политики и обеспечению их готовности по своему профессионально-личностному уровню развития к возникновению и решению нестандартных проблем, деятельность центров должна притерпеть существенные изменения.

Управление центрами должно осуществляться на основе сочетания принципов самоуправления и единоначалия в соответствии с Уставом центра и законодательством Российской Федерации. Коллективными органами управления являются общее собрание трудового коллектива, Научно-методический совет. Цикл управленческой деятельности, состоящий из последовательно взаимосвязанных функций: планирования, реализации, контроля, регулирования, мотивирования должен осуществляться целостно, с учетом общих требований к управлению образовательными организациями. Современное управление – это целенаправленное взаимодействие сторон, каждая из которых выступает в роли субъекта и в роли объекта. Обстоятельствами, определяющими возможность перехода образовательного учреждения в новое качество, следует признать:

необходимость разумного сочетания централизации и децентрализации в управлении образованием;

привлечение всего коллектива и социума к управлению и участию в делах образовательного учреждения или реализации на практике идеи общественно-государственного управления.

Наличие системообразующих служб в центрах обеспечивает скоординированность планов и действий всех подразделений в реализации поставленных целей и вытекающих из них задач по организации переподготовки и повышения квалификации работников сферы ГМП.

В целом структура управления центрами представляет собой линейно-функциональную модель, которая характеризуется много-

численными взаимосвязями, взаимозависимостью, динамичностью, способностью видоизменяться в соответствии с характером определяемых целей и задач межрегионального центра.

Научно-методологической основой реализации педагогической функции центров системы переподготовки и повышения квалификации работников сферы ГМП должны стать модульно-компетентностный, личностно-ориентированный, деятельностный подходы.

Реализация непрерывного образования предполагает сквозную организацию учебного процесса с инвариантной компонентой на базе единого комплекса, с единым учебно-методическим сопровождением, организацией практики слушателей, участием в этой деятельности высококвалифицированного профессорско-преподавательского состава и специалистов-практиков.

Рекомендации по планированию деятельности центров

Проектирование всегда строится на результатах анализа. Исходя из их анализа, центры повышения квалификации и переподготовки формулируют стратегические и тактические цели своей деятельности. Наиболее эффективно в создавшихся условиях перейти к программному типу организации деятельности центра. При этом ведущая функция центров – педагогическая, должна остаться неизменной.

Сегодня ориентиры, задаваемые стандартом подготовки работников сферы ГМП, устарели и нужна новая модель специалиста ГМП, на основании которой в дальнейшем будет разработана процессиограмма, педагогические коллективы центров должны опережающим образом подходить к формулированию целей курсовой подготовки. Основой для постановки целей будут являться актуальные региональные потребности в решении проблем ГМП, потребности потребителей образовательных услуг, стратегические документы по развитию сферы ГМП и т.д.

Современная педагогика предъявляет к целям обучения требования диагностичности, инструментальности, реалистичности и адекватности.

Диагностичность – это вполне определенное однозначное описание целей, способов их выявления, измерения и оценки.

Значит, формулировать цели нужно **через результаты** обучения, выраженные в действиях слушателей, причем таких, которые преподаватель или эксперт сможет надежно опознать. Результаты должны

обладать категорией меры, т.е. поддаваться прямому или косвенному измерению. Их можно соотнести с определенной шкалой оценки.

Инструментальность требует, чтобы цель была задана в терминах деятельности учащихся.

Реалистичность предполагает наличие средств для осуществления цели, т.е. гарантирует возможность ее достижения.

Адекватность гарантирует, что цель соответствует результату.

На основании сформулированных целей строится модель обучения.

Рекомендации по выбору модели обучения

В организации повышения квалификации и переподготовки работников ГМП целесообразно использовать разнообразные модели обучения:

- очную;
- смешанную;
- дистанционную;
- и различные их сочетания.

Очная модель обучения предполагает следующие основные виды курсовой подготовки:

Комплексные курсы. Повышение квалификации на комплексных курсах относится к длительному (свыше 100 часов) виду обучения и направлено на углубленное изучение актуальных проблем, тенденций, процессов из области профессиональной деятельности определенной категории специалистов ГМП. Комплексные курсы с информационными технологиями (Комплексные с ИТ) – это комплексные курсы, в программу которых входит спецкурс или модуль информационных технологий в объеме не менее 24 и не более 36 часов.

Проблемные курсы. Повышение квалификации на проблемных курсах относится к краткосрочному (не менее 72 часов) тематическому виду обучения и направлено на глубокое изучение актуальной проблемы из области профессиональной деятельности работников образования. Проблемные курсы с информационными технологиями (Проблемные с ИТ) – это проблемные курсы, в программу которых входит модуль информационных технологий, в логике проблемы курсов, в объеме не менее 16 часов и не более 24 часов.

Проблемно-целевые курсы. Повышение квалификации на проблемно-целевых курсах (не менее 36 часов) относится к ускорен-

ному тематическому виду обучения и направлено на целевое изучение проблемы из области деятельности работника образования.

Курсовая подготовка реализуется в несколько этапов:

диагностика образовательных потребностей и профессиональной готовности к обучению (в том числе с использованием информационных и коммуникационных технологий) специалистов ГМП;

перспективное и текущее планирование обучения;

диагностика образовательных потребностей слушателей курсов ПК и ПП;

текущее планирование обучения;

организация обучения;

проведение обучения;

отчет по итогам обучения;

сбор и анализ результатов обучения.

Перспективное планирование обучения – процесс составления плана курсовой подготовки на следующий календарный год в соответствии с современными требованиями к уровню повышения квалификации, на основе учета потребностей педагогического сообщества. Общее руководство процессом планирования осуществляет отдел планирования: проректор по учебно-методической работе. Текущее руководство процессом планирования осуществляет руководитель учебного подразделения и тьютор образовательной программы: руководитель структурно подразделения, главный методист.

Текущее планирование обучения осуществляется ответственным специалистом структурного подразделения – тьютором образовательной программы не позже чем за месяц до установленного срока начала курсов. Итоговыми документами текущего планирования являются учебно-тематический план и список преподавательского состава.

Организация обучения – совокупность последовательных действий для эффективного проведения курсовой подготовки:

подготовка вызова на курсы составление расписания учебных занятий,

работа с преподавательским составом;

подготовка пакета учебно-методических материалов и диагностических методик для входного и выходного контроля.

Организация обучения осуществляется тьютором образовательной программы.

Диагностический этап подразумевает следующие виды деятельности:

исследование профессиональных потребностей специалистов по работе с молодежью;

проведение анкетирования слушателей по выявлению профессиональной готовности к обучению с использованием информационных и коммуникационных технологий.

Диагностический этап осуществляется тьютором образовательной программы, экспертами-аналитиками.

Проведение обучения – процесс осуществления курсовой подготовки с момента открытия и до закрытия курсов на основании учебно-тематического плана, согласно расписанию. Управление процессом проведения обучения осуществляет тьютор образовательной программы. Результатом данного этапа является выполнение учебно-тематического плана курсов.

Отчет по итогам обучения – совокупность действий по итогам проведения курсовой подготовки; составление аналитической справки, подготовка отчетной документации и их представление не позднее десяти дней с момента окончания курсов. Подготовку отчета осуществляет тьютор образовательной программы.

Сбор и анализ результатов обучения: качества курсовой подготовки; запросов педагогического сообщества; современных тенденций в сфере образования для прогнозирования и планирования учебной деятельности. Сбор и анализ результатов обучения осуществляет тьютор образовательной программы. Сбор документов о результатах обучения по совокупности образовательных программ и их анализ осуществляет менеджер.

Итак, представленные рекомендации основываются на результатах проведенного анализа, который показал, что:

Во-первых, имеющийся опыт центров по повышению квалификации и переподготовки фрагментарен. Он не ориентирован на реализацию идеи организации непрерывного профессионального образования.

Во-вторых, анализ выявил актуальную необходимость создания более разветвленной системы переподготовки кадров ГМП с обязательным наличием координационного федерального центра.

В третьих, региональные различия оказывают сильное влияние на перечень проблем в развитии сферы ГМП регионального уровня.

ня. В этой связи формирование системы повышения квалификации и переподготовки работников ГМП должно учитывать региональные особенности и готовить специалистов к решению проблем специфических для ГМП региона.

Предлагаемые рекомендации позволяют учитывать тенденции развития системы повышения квалификации работников ГМП и определяют ориентиры совершенствования как существующих направлений деятельности центров ПП и ПК работников ГМП, так и новые направления.

Такие как:

развитие добровольной сертификации в системе ПП и ПК работников ГМП;

развитие механизмов социального партнерства, охватывающих федеральный, межрегиональный, региональный и муниципальный уровни.

II. Рекомендации по внесению изменений в учебные планы и программы вузов и центров переподготовки и повышения квалификации специалистов сферы государственной молодежной политики

Введение

Дополнительное профессиональное образование сегодня становится действенным инструментом реорганизации молодежной политики, несущим основную нагрузку по адаптации специалистов молодежной политики к выполнению новых функциональных обязанностей, связанных с реализацией Стратегии государственной молодежной политики в Российской Федерации (далее – Стратегия ГМП).

Данные рекомендации разработаны на основании критического анализа реализуемых сегодня программ. Актуальность их создания обусловлена сложившейся ситуацией в сфере подготовки специалистов ГМП. На сегодня специальность «Организация работы с молодежью» открывают ВУЗы разных направлений: педагогические, гуманитарные, технические, а также те, которые осуществляют подготовку специалистов в области социальной работы и социологии. Таким образом, остается проблема соединения многих направлений в одной специальности и вариативности предлагаемых программ. Проведенный анализ показал неоднозначность оценки качества учебно-

программной документации, что свидетельствует о необходимости более тщательной сертификации образовательных программ и согласованности в подходах к их разработке.

Цель данных рекомендаций – способствовать созданию учебно-программной документации по обеспечению процессов подготовки, повышения квалификации и переподготовки нового поколения. Создание системы непрерывного образования специалистов молодежной политики, должно включать разработку сопряженных и интегрированных планов и программ, обеспечивающих с одной стороны, компенсацию недостающего профессионального знания у специалистов сферы ГМП, возникающая в силу объективного отставания базового отраслевого образования от потребностей динамично развивающегося общества, с другой обеспечивать поступательное развитие профессиональной компетенции специалистов данной сферы.

В настоящее время в системе дополнительного профессионального образования происходит процесс становления нового типа образовательной парадигмы, предполагающей переход от информационной к проблемно-развивающей, творческо-поисковой модели образовательного процесса, как в содержательном, так и организационном его аспектах. Поэтому методологической основой для разработки Рекомендаций по внесению изменений в учебные планы и программы были выбраны модульно-компетентностный, деятельностный, андрагогический подходы.

Ключевые понятия

Компетенция – готовность человека к решению задач профессиональной и внепрофессиональной деятельности на основе использования внутренних и внешних ресурсов.

В компетенциях выделяют специальные компетенции и общие (универсальные) компетенции. Первые относятся к конкретной сфере профессиональной деятельности, вторые – инварианты относительно вида профессиональной деятельности и необходимы для успешной реализации как профессиональной, так и внепрофессиональной деятельности.

Специальные компетенции – компетенции, необходимые для реализации профессиональной деятельности.

Общие компетенции – компетенции, необходимые для успешной деятельности как в профессиональной, так и во внепрофессиональной деятельности.

Квалификация – подтвержденная в соответствии с установленными требованиями совокупность компетенций, необходимых для выполнения определенного круга профессиональных (должностных) обязанностей.

Профессиональная функция – компонент профессиональной деятельности, обладающий относительной автономностью в рамках технологического процесса.

Модуль (профессиональный модуль) – часть образовательной программы, имеющая определенную логическую завершенность по отношению к заданным стандартом результатам обучения, и предназначенная для освоения специальных компетенций, обеспечивающих реализацию определенной профессиональной функции.

1. Сравнительный анализ учебных планов и программ вузов и центров переподготовки и повышения квалификации специалистов сферы государственной молодежной политики

Сравнительный анализ учебных планов по специальности «Организация работы с молодежью» Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники (ТУСУР), ГОУ ВПО «Барнаульский государственный педагогический университет», Казанский государственный университет культуры и искусств, Саратовский государственный университет и др. показал:

частичное несовпадение перечня гуманитарных и социально-экономических, математических дисциплин, содержательного наполнения спецкурсов и спецсеминаров, предметов по выбору.

несоответствие методического обеспечения курсов современным требованиям.

отсутствие обновлений в программах курсов, отражающих современные тенденции развития сферы ГМП.

Анализ учебных планов и программ по повышению квалификации и переподготовки работников ГМП, реализуемых в центрах повышения квалификации и переподготовки выявил многообразие в тематике, структуре и формах проведения курсовой подготовки и переподготовки.

На сегодня в центрах реализуются:

краткосрочные программы повышения квалификации объёмом

до 72 учебных часов по проблемным вопросам служебной деятельности;

краткосрочные тематические программы объемом от 72 до 100 учебных часов, направленные на повышение квалификации по отдельным видам профессиональной деятельности и решение соответствующих профессиональных задач;

среднесрочные программы объемом от 100 до 500 учебных часов, направленные на комплексное повышение квалификации со специализацией по должности.

При проведении анализа выявлена:

недостаточная адаптация учебных программ, научного и учебно-методического обеспечения, технологий обучения, переподготовки и повышения квалификации кадров к требованиям Стратегии ГМП;

недостаточная информированность корпуса преподавателей, осуществляющих обучение работников сферы молодежной политики. За прошедшее десятилетие, вопросы работы с преподавательским составом, организации системы работы по развитию учебно-методического оснащения читаемых дисциплин, в первую очередь специализации, не стали темой специальных курсов, семинаров, совещаний;

отсутствие в содержании курсов новых методик, организационных форм социальной работы с молодежью, новой инфраструктуры, технологий социальной работы с семьей, подростками, разработку социально-психологических консультационных методик и программ, организацию и развитие клубных работ и т.д.;

неудовлетворение существующей системой ПК образовательных потребностей развивающейся сферы ГМП (имеется в виду соотношение объемов потребностей и возможностей системы ПП и ПК, так на сегодня дипломированных специалистов – примерно $\frac{1}{4}$ от работающих в этой сфере).

В этой связи возникает необходимость скорейшего реформирования учебно-методического обеспечения подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников ГМП.

2. Рекомендации по внесению изменений в содержание переподготовки и повышения квалификации специалистов сферы государственной молодежной политики

Общие рекомендации по формированию учебного плана и программ

Формируемый вузом и центрами ПК учебные программы и планы должны обеспечивать:

последовательность изучения дисциплин, основанную на их преемственности;

рациональное распределение дисциплин по семестрам с позиций равномерности учебной работы студента;

эффективное использование кадрового и материально-технического потенциала вуза;

учебно-методическое обеспечение дисциплин, включая перечень основной и дополнительной литературы, методические рекомендации (материалы) преподавателю и методические указания студентам, рекомендации по использованию информационных технологий;

формы текущего и промежуточного контроля.

Учебно-методическое обеспечение должно быть направлено на формирование профессиональных компетенций работника сферы ГМП, перечень которых сегодня значительно расширился. В него входят наряду с традиционными:

специальная и профессиональная компетентности в области работы с молодежью;

методическая компетентность в области организации работы с молодежью;

социально-психологическая компетентность в сфере общения;

дифференциально-психологическая компетентность в области мотивов, способностей, направленности молодежи;

аутопсихологическая компетентность в области достоинств и недостатков собственной деятельности и личности;

также должны войти проективная, общекультурная, управленческая компетенции.

Представляется, что эти компоненты не могут быть упорядочены линейно, а должны быть представлены так, чтобы аутопсихологическая компетентность «пронизывала» все другие ее виды, а социально-психологическая отражала бы связь с общекультурной компетентностью. При этом вся многомерность общекультурной компетентности

может быть сведена к трем основным ее видам — когнитивной, коммуникативной и интерактивной.

Для эффективной организации учебного процесса и адекватного внесения изменений в содержание учебных планов и программ в образовательном учреждении должна быть разработана перспективная модель специалиста по работе с молодежью, учитывающая региональные особенности и содержательно перекрывающая старый стандарт по специальности «Организация работы с молодежью».

Рекомендации к отбору содержания к курсам ПП и ПК работников сферы ГМП

Обучение системе ПП и ПК нацелено на формирование конкретных компетенций специалистов ГМП, ориентированной на действие. Они должны быть готовы поступать квалифицированно, обдуманно и ответственно во всех профессиональных ситуациях. Содержание обучения при этом должно давать простор для реализации следующих задач:

- целостная многомерная постановка профессиональной проблемы в обучении;

- ориентация на реальности условий труда и трудовых отношений;

- установление межпредметных связей теории и практики;

- использование активных форм обучения с опорой на опыт учащихся;

- реализация особой роли преподавателя как консультанта и организатора деятельности (тьютера);

- организация сотрудничества преподавателей, читающих курс ПК.

Последнее особенно важно для системы ПК, т.к. сложилась ситуация множественности подходов к решению профессиональных проблем сферы ГМП и преподаватели вправе самостоятельно выбирать вектор рассмотрения заявленной в курсах проблемы (темы).

В данном случае, под содержанием понимается элемент педагогической системы, относящийся к *средствам*. Это принципиальный момент, т.к. любое содержание для преподавателя всего лишь *средство*, с помощью которого он решает поставленные цели (например, подготовку профессионально компетентного специалиста).

В требованиях к отбору содержания, предлагаемых различными подходами (традиционный, системный, модульный и т.д.), ясно просматриваются такие принципы дидактики как научность, мировоззренческая направленность, профессиональная направленность и доступность. Руководствуясь ими, преподаватели должны отобрать на занятие конкретный учебный материал, т.е. решить еще целый ряд проблем, о которых многие пособия по педагогике и методические рекомендации говорят одной строкой – «Отобрать для глубокой проработки на занятиях только базисный **основной** материал» или «Важнейшим элементом процедуры оптимизации содержания является **выделение главного** существенного в изучаемом материале» и т.д. Для преподавателя системы ПК мерилom правильного отбора содержания остается интерес слушателей. Для его поддержания преподаватель должен стремиться уйти от прописных истин (его слушатели имеют жизненный опыт) и сосредоточиться на типичных трудностях профессиональной деятельности работников ГМП. Это поможет сделать учебное содержание актуальным.

Рекомендации к модернизации учебно-методического обеспечения процесса повышения квалификации и переподготовки работников ГМП

Целью реформирования учебно-программного обеспечения в системе непрерывного профессионального обеспечения является создание нового типа нормирующей документации, позволяющей сделать учебный процесс личностно-ориентированным и деятельностным. Основным механизмом в создании новых программ должна выступать проектировочная деятельность.

Под проектированием в данном случае мы подразумеваем разработку таких программ повышения квалификации и переподготовки, которые гарантированно будут воздействовать на развитие вышеобозначенных качеств за счет:

- адекватного целям отбора учебного содержания;
- учета психологической составляющей в процессе обучения взрослых и их индивидуальных особенностей;
- выбора адекватных методов, форм, технологий;
- целостного моделирования учебного процесса (от входной диа-

гностики до итогового контроля);

разработки средств обучения (адекватных целям, методам, формам и содержанию).

Программы переподготовки и повышения квалификации должны:

давать возможность ясно и четко видеть цели и задачи обучения, соответствующие потребностям специалиста ГМП и целям развития данной сферы;

обеспечивать потребности различных целевых групп обучающихся (руководителей и специалистов ГМП реализующих разные направления Стратегии ГМП и т.д.);

давать возможность реальной индивидуализации учебного процесса;

гарантировать возможность объективности оценки качества освоения программ.

Всем этим требованиям удовлетворяют программы, разрабатываемые на основе модульно-компетентностного подхода, что позволяет обеспечить их гибкость и инструментальность.

Особенность модульных программ – ее структура. Она состоит из модулей, каждый из которых имеет вполне определенные деятельностные дидактические цели, достижение целей обеспечивается конкретной дозой содержания учебного материала, усвоение дидактического материала диагностируется контрольными заданиями.

Современная концепция модульного обучения основывается на взаимосвязи личностного и деятельностного подходов, где целью модульного обучения является создание наиболее благоприятных условий развития личности, путем обеспечения гибкости содержания обучения, приспособления дидактической системы к индивидуальным потребностям личности и уровню ее базовой подготовки посредством организации учебно-познавательной деятельности по индивидуальной учебной программе.

Одно из главных достоинств компетентностного подхода заключается в том, что он позволяет сохранять гибкость и автономию в архитектуре учебного плана.

Современная программа должна включать описание:

целевой группы;

условий освоения программы (необходимость наличия у слушателя опыта, психологической готовности и т.д.);

краткую аннотацию к программе; цели курса, цели организации аудиторной и самостоятельной работы слушателей; результата обучения;

ключевые понятия программы; проблемных вопросов; содержательной характеристики и технологического обеспечения программы.

Кроме того в ней должны быть отражены:

описание аудиторных форм организации занятий;

ресурсы программы (временные, кадровые и т.д.);

тематическое планирование;

перечень основных источников;

формы итогового контроля;

возможности продолжения обучения.

Программа должна иметь прагматическую направленность. В ее содержании должна найти отражение специфика современного видения тенденций развития ГМП.

Каждый модуль программы должен содержать вполне определенное соотношение образовательной и рецептурной подготовки.

Учебная программа должна ориентироваться на развитие творчества и индивидуальности профессиональной деятельности слушателя. Она может не предусматривать жесткой разбивки занятий на теоретические и практические. Эти решения остаются за преподавателем, ведущим занятие и самостоятельно определяющим наиболее эффективную форму для каждой из групп обучающихся. При этом преподаватели должны опираться на свой опыт, индивидуальную методику и потребности обучающихся.

В каждом модуле в обязательном порядке должны быть выделены, ключевые темы, отражающие его основное содержание. Однако такой подход не исключает возможности в каждом конкретном случае дополнить учебный курс другими актуальными проблемами. Предлагаемое распределение времени между отдельными модулями должно носить рекомендательный характер.

Программа должна предусматривать разнообразие и возможность выбора методических схем обучения в зависимости от конкретных условий организации учебного процесса. Выбор схемы обучения осуществляется по наиболее важным характеристикам учебного процесса, что и определяет конкретную методическую модель. В качестве наиболее важных элементов в разработке программ выступает определение:

соотношения образовательной (фундаментальной) и рецептурной (прагматической) частей в подготовке управленцев;

структуры учебных занятий, объема практических занятий, предопределяющих приобретение навыков решения проблем (кейс-стади, деловые, организационно-деятельностные и организационно-мыслительные игры, групповые формы решения проблем и др.);

удельного веса самостоятельной работы, ее роли в учебном процессе;

системы контроля сформированных компетенций, умений и знаний и регулирования качества подготовки, формы аттестации обучающихся;

характера практической деятельности обучающихся;
образовательных потребностей слушателей.

При минимуме формальных ограничений программа должна предоставлять возможность выбора образовательной траектории (освоение целостной программы, представленной совокупностью модулей; освоение отдельных модулей в желаемой последовательности и др.), форм проведения занятий, самостоятельного выбора формы аттестационной работы и др.

Программа повышения квалификации может реализовываться с использованием дистанционных форм обучения.

Для дистанционных форм обучения предусмотрена разработка пакета соответствующих методических средств. В него, в зависимости от реализуемой модели должны войти:

руководство по изучению курса;

учебная программа курса;

организационный план курса;

учебное пособие;

хрестоматия;

буклет контрольных заданий (промежуточный и итоговый контроль) и рекомендаций к их выполнению;

пособие по работе в Интернет-конференции для обучающихся;

рекомендации психолога по организации самостоятельной учебной деятельности;

рекомендации преподавателю по проверке и оценке контрольных заданий.

Программа повышения квалификации должна отражать не только потребности современного состояния ГМП, но и предоставлять

возможность прогнозирования, организации работы в данной сфере на ближайшую перспективу.

Теоретическими подходами к разработке программы должны выступать: модульно-компетентностный подход, деятельностный, личностно-ориентированный подход, андрагогический, контекстный подход.

Принципы реализации программы:

Принцип открытости предусматривает:

доступность обучения;

свободу выбора условий обучения – ориентация на самоизменение вслед за изменением потребностей;

открытость в личном смысле – улучшение индивидуальных возможностей обучающихся;

Принцип непрерывной поддержки предусматривает различные методы поддержки деятельности обучающихся (консультирование, информирование, диагностирование и др.). На начальном этапе обучения (при вхождении в курс), на этапе собственно обучения (при переходе от учебной к квазипрофессиональной деятельности) и на этапе выхода из процесса (поддержка при переходе от квазипрофессиональной к учебно-профессиональной деятельности).

Принцип профессиональной мотивации предполагает поддержку мотивации через:

получение возможности непрерывного консультирования по организационно-экономическим проблемам управления;

получение возможности обновления и пополнения научно-методического пакета (учебные тетради, раздаточный материал и др.);

получение привилегий в последующем повышении квалификации на базе Федерального координационного центра развития кадрового потенциала молодежной политики, а также межрегиональных центров развития кадрового потенциала молодежной политики.

Принцип интегративности личностно-ориентированной и андрагогической направленности на основе компетентностного подхода, что позволит построить учебный процесс, сочетая потребности заказчиков и особенности обучающихся; обеспечить ориентацию на развитие компетентности работающих руководителей довузовского профессионального образования посредством решения ими как учебных, так и реальных профессиональных задач.

Условия эффективной реализации программы

Деятельностный аспект обучения должен превалировать над информационной составляющей.

Формирование поддерживающей дружественной среды, способствующей освоению содержания в неформальной обстановке.

Личностно-опосредованное взаимодействие.

Свобода выбора последовательности изучения модулей и индивидуальный подход в выборе темы и формы аттестационной работы.

Высокая квалификация преподавательского состава.

Наличие необходимого и достаточного комплекта учебно-методического обеспечения курса.

Для построения и успешного функционирования модели повышения квалификации важны следующие позиции: ориентация содержания модуля на потребности и запросы обучающихся мигрантов; междисциплинарность и надпредметность содержания модулей формирования компетенций; направленность на конечный результат.

Основой для построения модели курсов повышения квалификации, отвечающей названным требованиям, как говорилось выше, может стать концепция модульного и компетентностного обучения, в соответствии с которой обучающийся получает реальное право выбора содержания, форм, методов, средств обучения, самостоятельно регулирует темп освоения учебного материала, то есть выступает как субъект учения.

Программы ПК, разработанные на модульно–компетентностной основе, хорошо зарекомендовали себя при реализации в системе повышения квалификации преподавателей.

Итак, при разработке программ должны быть учтены требования Закона Российской Федерации «Об образовании» № 3266-1 от 10.07.1992 года, ведомственных нормативных актов, регламентирующих деятельность дополнительного профессионального образования.

В ближайшее время должны быть внесены изменения в структуру, содержание программ ПП и ПК:

Разрабатываемые программы должны быть ориентированы на обеспечение системы непрерывного профессионального образования работников ГМП. Их прохождение должно обеспечивать возможность карьерного роста для специалистов сферы ГМП.

Особо подчеркнем, что все разрабатываемые программы должны пройти соответствующую сертификацию, а также должны предусматривать возможность сетевого взаимодействия образовательных структур системы ПП и ПК работников ГМП. Причем необходимо учитывать, что данное взаимодействие может осуществляться как по вертикали (федеральный учебный центр – региональный учебный центр), так и по горизонтали (межрегиональный уровень).