



**О.А. СТЕПАНОВА**, канд. пед. наук, доцент, ведущий научный сотрудник Московского института развития образования  
e-mail: 915216@gmail.com

**Т.В. КОЖЕКИНА**, канд. пед. наук, заместитель директора Педагогического колледжа №10, Почетный работник СПО РФ, г. Москва  
e-mail: tkozhekina@yandex.ru

## ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КВАЛИФИКАЦИЙ: ПРОЕКТИРОВАНИЕ МОДЕЛИ

*В статье представлены подходы к проектированию модели многофункционального центра профессиональных педагогических квалификаций как стратегического ресурса развития учреждений среднего профессионального образования педагогического профиля.*

*The paper presents the approaches to the design of multi-center model of professional teaching qualifications as a strategic resource for the development of secondary vocational education of the teacher's profile.*

Целесообразность разработки модели многофункционального центра профессиональных педагогических квалификаций обсуждалась на заседании Президиума Академии профессионального образования 28.06.2013 г. (см.: Профессиональное образование. Столица №7.2013). Публикация настоящей статьи является приглашением к анализу на страницах журнала не только одного из возможных подходов к ее проектированию, но и к рассмотрению более широкого круга проблем, связанных с тенденциями и перспективами развития среднего профессионального образования педагогического профиля. По-видимому, модели многофункциональных центров профессиональных педагогических квалификаций — вопреки идущим сегодня процессам сокращения учреждений педагогического образования — достойны не только обсуждения, но и изучения, и разработки. Как модели, сохраняющие лучшие традиции педагогического образования, расширяющие его востребованность и формирующие будущее одного из самых необходимых направлений образования российского Отечества.

Редакция

Целесообразность проектирования модели многофункционального центра профессиональных педагогических квалификаций (далее — Центр) обусловлены Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ [1], Указом Президента РФ «О мерах реализации государственной политики в области образования и науки» от 07.05.2012 г. № 599 [2], «Стратегией развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года» [3], Постановлением Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ «О подготовке кадров с учетом потребностей рынка труда» от 23.11.2012 г. № 38-9 [4], другими нормативными правовыми и рекомендательными документами Минобрнауки РФ, принятыми в 2012-2013 гг.

Постепенное преобразование профессиональных образовательных организаций педагогического профиля в Центры отвечает рекомендациям Межпарламентской ассамблеи государств-участников СНГ «О подготовке педагогических кадров» от 25.04.2013 г., где подчеркивается необходимость обеспечения интеграции систем педагогического образования с другими социокультурными институтами. С этих позиций такие принципы функционирования

будущего Центра, как многофункциональность, многоуровневость, практико-ориентированность образовательного процесса, признание ценности непрерывного образования, распространение в сфере общественных отношений идей инклюзивности позволяют создать новые условия, обеспечивающие доступность, качество и эффективность формирования у обучающихся профессиональных педагогических квалификаций. Основой образовательного процесса становится осознанный профессиональный выбор профессии/специальности, востребованной на региональном рынке труда, и гарантированное трудоустройство.

Модель Центра опирается на Концепцию отраслевого многофункционального центра профессиональных квалификаций АУ СПО в условиях непрерывного профессионального образования, разработанную М.В. Никитиным [5][6]. Преимущественно горизонтальная интеграция в системе «профессиональная образовательная организация — Центр» позволяет реализовать для молодежи и родителей новую модель профессиональной успешности: «общеобразовательная школа → колледж → служба в армии по профилю полученной профессии (для юношей) → открытие собственного социально-ориентированного бизнеса → квартира → семья» вместо традиционного



выбора в пользу вуза после окончания школы и сдачи ЕГЭ.

Модернизация профессиональных образовательных организаций педагогического профиля и превращение их в современный инновационный социальный институт, которым могут стать Центры, невозможна без активизации «инновационных регуляторов», к которым М.В. Никитин относит:

- определение работодателями прогнозов потребностей в трудовых ресурсах применительно к развитию Центра;

- создание механизма согласования уровня и структуры профессиональных педагогических квалификаций;

- формирование рамок профессиональных педагогических квалификаций и профессиональных педагогических стандартов, обеспечение сравнимости квалификаций, получаемых гражданами разных возрастных категорий;

- рассмотрение результата педагогического образования — формального, неформального и дополнительного, что позволяет проектировать учебный процесс в кредитных единицах;

- согласование ресурсов партнеров и заказчиков для оценки качества сформированности профессиональных педагогических квалификаций как квалификаций, ориентированных на решение профессиональных педагогических задач при выполнении трудовых функций.

Функционирование Центра на основе данных регуляторов может позволить качественно готовить востребованные на рынке труда кадры для занятия должностей (учитель, воспитатель, тьютор, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог и др.) и учебно-вспомогательного персонала (помощник воспитателя, младший воспитатель) образовательных организаций, для работы в семье (воспитатель-гувернер). Одновременно появляется возможность развивать диверсифицированный набор адресных, коротких и эффективных программ для удовлетворения потребностей в профессиональном обучении различных групп населения независимо от их возраста, состояния здоровья, социального положения, ранее полученного образования и места проживания (последнее — при внедрении дистанционных образовательных технологий с применением электронного обучения или организации сетевого взаимодействия профессиональных образовательных организаций, расположенных на разных территориях) [3].

Дополнительной составляющей деятельности Центра может стать освоение обучающимися набора педагогических компетенций, необходимых для реализации инклюзивного подхода в воспитании и образовании. Опираясь на опыт

работы Педагогического колледжа №10, можно утверждать, что внедрение механизмов мотивации педагогических кадров для работы в инклюзивной образовательной среде не менее важно, чем разработка экономических и правовых оснований деятельности Центра. Каждый ребенок индивидуален — этот посыл стал сегодня педагогической аксиомой. Поэтому современный образовательный процесс немыслим без проектирования индивидуальных маршрутов развития и образования детей и молодежи в соответствии с их возрастными и индивидуальными психофизическими особенностями и образовательными потребностями. Если процесс воспитания и обучения подрастающего поколения станет более эффективным вследствие изменений, привнесенных в него педагогом, освоившим инклюзивные образовательные технологии, от этого выиграют все обучающиеся — таков подход, который может быть положен в основу модернизации содержания педагогического образования.

При проектировании модели важно принять во внимание специфику выстраивания внутренних и внешних связей в работе Центра, где внешнее окружение представлено семьями и государством — основными заказчиками образовательных услуг, а также общественными организациями, образовательными организациями разных типов, органами управления образованием, НИИ и др.). Внутренняя среда вбирает в себя реализацию уставной деятельности, имеющиеся материально-технические, кадровые и иные ресурсы.

Анализ ресурсов Педагогического колледжа №10 демонстрирует, что все реализуемые здесь образовательные программы составлены с учетом принципов, разработанных Международной организацией по стандартизации (ISO 9001:2000), что может быть использовано как организационно-управленческая основа деятельности вновь создаваемого Центра. Для его успешной деятельности должны быть утверждены локальные акты, регламентирующие все аспекты профессиональной деятельности

специалистов и формы используемых в работе документов, а также временные регламенты предоставления услуг. В локальных актах определяются ресурсы Центра (материально-технические, учебно-методические, информационные, кадровые), трудовые функции каждого сотрудника (работа по должности в соответствии со штатным расписанием; работа по определенной профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы — ст. 15 и 57 ТК РФ), состав и функции управляющего органа управления, предусмотренного уставом Центра как образовательной организации.

На первом этапе развития Центр может существовать как подразделение профессиональной образовательной организации педагогического профиля, которое осуществляет подготовку в соответствии с новыми педагогическими квалификациями, и одновременно анализирует возможность реализации других образовательных программ, востребованных городским сообществом и региональным рынком труда. Впоследствии, как это следует из «Методических рекомендаций...» [7], сама профессиональная образовательная организация может быть преобразована в Центр, при этом активизируется ее социально-ориентированная составляющая — организация совместной проектной и экспериментальной деятельности с организациями-партнерами (общеобразовательные организации, дошкольные образовательные организации и др.), которые могут стать подразделениями Центра.

Отличием функционала проектируемого Центра от деятельности профессиональной образовательной организации станет консультирование родителей (законных представителей) детей целевой группы специалистами [8]. Эта деятельность войдет в перечень услуг, предоставляемых в Центре. Консультирование может осуществляться в очной или заочной формах. Групповая работа специалистов с родителями может осуществляться в очной и заочной формах (вебинары, видеоконфе-

ренции и другие дистанционные формы взаимодействия). Домашнее визитирование проводится с согласия родителей (законных представителей) ребенка. Показаниями к проведению домашнего визитирования являются необходимость занятий с ребенком в домашних условиях или наличие причин, не позволяющих регулярно посещать Центр. В зависимости от исходного состояния окружения ребенка и запросов его родителей (законных представителей), в работу Центра будут включены мероприятия, направленные на развитие психолого-педагогической компетентности родителей и других членов семьи. При наличии запросов родителей (законных представителей) ребенка будут осуществляться мероприятия, направленные на оптимизацию детско-родительского взаимодействия.

Если Центр берет на себя ответственность за разработку и дальнейшее сопровождение реализации индивидуальной образовательной программы ребенка (ИОПР), то для каждого ребенка и его семьи назначается куратор, отвечающий за составление и реализацию ИОПР, содействие родителям (законным представителям) в выборе дальнейшего образовательного маршрута ребенка, проведение мониторинга его адаптации в образовательных организациях. ИОПР направлена на формирование ключевых социальных компетенций ребенка, развитие ведущих для каждого возраста видов деятельности, повышение адаптационного потенциала. В ИОПР может быть включена досугово-рекреационная составляющая — поддержка и расширение возможностей семей качественно проводить свободное время в рамках проводимых Центром культурно-просветительских, физкультурно-оздоровительных и иных мероприятий или путем предоставления информации об аналогичных мероприятиях, проходящих вне Центра, но при его поддержке.

Таким образом, Центру как отраслевому образовательному комплексу, будет свойственна интеграция образовательных программ общего образования, профессионального обучения, обра-

зовательных программ среднего профессионального образования и дополнительного образования детей. Эта особенность позволяет решать следующие задачи:

— *образовательно-профессиональная* — подготовка и дополнительное профессиональное образование кадров для осуществления трудовых функций в современной образовательной среде, включая консультирование, краткосрочную (модульную) подготовку в объеме от 6 до 72 ч., повышение квалификации, профессиональную переподготовку от 504 часов, стажировку разных возрастных и социальных групп населения (мигранты, вынужденные переселенцы, лица с ограниченными возможностями здоровья и/или члены их семей, матери с несовершеннолетними детьми в возрасте до 3-х лет и др.);

— *информационная* — проведение информационно-просветительских PR-акций и кампаний, подчеркивающих востребованность и социальную значимость педагогических профессий, выпуск рекламных материалов, ведение баз данных по социальным запросам населения и т. д.;

— *учебно-методическая* — разработка учебно-методических материалов в помощь обучающимся (учебно-методические и методические пособия, методические рекомендации и др.), гарантирующие качество профессионального образования / профессионального обучения на основе учета разнообразия образовательных потребностей обучающихся;

— *организационная* — организация итоговой аттестации выпускников на определенную основную и дополнительную квалификацию, ведение отраслевого реестра выданных квалификационных сертификатов;

— *социально-педагогическая* — реализация программ дополнительного профессионального образования детей различной направленности.

Еще одна важная особенность деятельности Центра — структурная модернизация образовательных программ и существенное сокращение времени обучения за счет интеграции (сопряжения, преемственности) программ общего, профессионального и до-

полнительного образования, но с сохранением социальных функций педагогического профессионального образования.

Итак, проектируемая модель Центра может стать важным элементом формирования инновационной образовательной среды регионов в современных условиях, когда одновременно идут процессы реформирования, модернизации, реорганизации и перестройки образовательных систем. В Педагогическом колледже №10 уже проведена успешная апробация системного обучения родителей и возможна подготовка педагогических работников по новым специальностям (гувернер, тьютор и т.д.). Фактически мы имеем дело не с классическим в обычном понимании педагогическим колледжем, а с ресурсным учебным центром педагогического образования и обучения. Или, в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и Указом Президента РФ — с определенной моделью, прообразом будущего территориально-ориентированного многофункционального центра профессиональных педагогических квалификаций (МЦППК), который обладает серьезным социально-

экономическим потенциалом с точки зрения удовлетворения актуальных потребностей региональных рынков труда в квалифицированных кадрах, расширения трудовой мобильности населения, обеспечения качества учебно-методического сопровождения реализации образовательных программ, направленных на освоение и/или совершенствование профессиональных педагогических квалификаций, оптимизации сети образовательных организаций и повышения эффективности бюджетных расходов [7].

Библиографический список:

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ.
2. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. №599 «О мерах реализации государственной политики в области образования и науки».
3. Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года.
4. Модельный закон «О подготовке кадров с учетом потребностей рынка труда». Приложение к Постановлению МПА СНГ от 23.11.2012 г. №38-9 [Электронный ресурс] URL: <http://www.iacis.ru/upload/iblock/df0/mz9a.pdf> (дата обращения: 12.08.2013)

5. Никитин М.В. Базовая концепция отраслевого многофункционального Центра профессиональных квалификаций АУ СПО в условиях непрерывного профессионального образования // Научные исследования в образовании. — 2013. — №7. — С. 16-30, Профессиональное образование. Столица. — 2013. — №7. — с.32

6. Никитин М.В. Базовая концепция отраслевого многофункционального Центра профессиональных квалификаций АУ СПО в условиях непрерывного профессионального образования // Профессиональное образование. Столица. — 2013. — №7. — с.32

7. О методических рекомендациях по формированию многофункциональных центров прикладных квалификаций. Письмо Министерства образования и науки РФ от 17.06.2013 г. №АК-921/06 // Научные исследования в образовании. — 2013. — №8. — С. 13-17

8. Об утверждении Примерного положения об организации деятельности лекотеки государственного образовательного учреждения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования. Приказ Департамента образования города Москвы от 10.08.2006 №497.

Ключевые слова: многофункциональный центр профессиональных педагогических квалификаций, проектирование и моделирование, инновационная деятельность.



## НОВОСТИ

### 220 ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПОЛУЧАТ ГРАНТЫ МЭРА МОСКВЫ

В 2013 году гранты мэра Москвы в сфере образования получают 220 государственных образовательных учреждений столицы. Школы смогут претендовать на грант ежегодно, а не один раз в три года, как это было раньше.

Ежегодно в срок до 1 октября Департамент образования города Москвы после согласования с экспертным советом госпрограммы «Столичное образование» на 2012-2016 годы утверждает порядок отбора получателей грантов. Критерием отбора претендентов является суммарный показатель результатов деятельности общеобразовательного учреждения, сформированный в ходе определения рейтинга образовательного учреждения.

### МИНСКИЙ ГОРИСПОЛКОМ ИНИЦИИРОВАЛ ОТКРЫТИЕ ПЕДКОЛЛЕДЖА

«Педагогические специальности, к сожалению, не пользуются большой популярностью у абитуриентов при поступлении в вузы. При существующем дефиците педагогов целесообразно открыть в Минске педколледж, в котором будут готовить учителей начальных классов и воспитателей для столичных учреждений образования, — отметили специалисты. — С каждым годом первоклассников становится все больше. В новом учебном году в столичных школах планируется открыть 811 первых классов, что на 20 классов больше, чем в прошлом учебном году».

В системе образования Минска работают около 31 тыс. педагогов, из них более 10 тыс. — в учреждениях дошкольного и 18 тыс. — общего среднего образования, более 2 тыс. человек трудятся в учреждениях дополнительного образования.

Среди проблем столичного образования в комитете назвали высокую сменяемость руководителей учреждений, особенно заместителей директоров по воспитательной работе. Всего в столице функционирует 246 учреждений общего среднего образования, в том числе 177 школ, 49 гимназий, гимназия-колледж, 2 кадетских училища, 2 лицея, 5 начальных школ, 4 школы-детских сада, санаторная школа-интернат, 7 вспомогательных школ для детей с нарушением интеллекта и психофизического развития.