

Содержание

Введение	4
Тема 1. Дополнительное профессиональное образование в системе непрерывного профессионального образования: история и современное состояние	5
1.1.Дополнительное профессиональное образование: основные термины и определения	5
1.2.Дополнительное профессиональное образование и реализация принципа «образование через всю жизнь»: исторический обзор	11
Тема 2. Нормативно-правовое обеспечение и система государственной регламентации дополнительного профессионального образования	19
Тема 3. Субъекты учебного процесса: преподаватель и слушатель дополнительной профессиональной программы	43
Тема 4. Дополнительная профессиональная программа: проектирование и реализация	65
4.1. Основные положения	65
4.2. Разработка дополнительной профессиональной программы	70
4.2.1. Цель и планируемые результаты обучения	72
4.2.2. Содержание дополнительной профессиональной программы и учебный план	82
4.2.3. Разработка рабочей программы дисциплины	85
4.3. Реализация дополнительной профессиональной программы	95
Тема 5. Дополнительное профессиональное образование и информационная открытость образовательной организации	104
Заключение	109
Список литературы	110

4.2. Разработка дополнительной профессиональной программы

В рамках данного учебного пособия понятие «Разработка ДПП» будет рассматриваться как процесс разработки, согласования и утверждения содержания разделов ДПП как комплекта документов. Кстати, данный комплект документов должен быть обязательно размещен на сайте организации, реализующей ДПП (процедуре и регламентации размещения информации о ДПП на сайте организации посвящена Тема 5).

Здесь можно повториться и еще раз сказать о том, что ДПП регламентирует цели, ожидаемые результаты, содержание, условия и технологии реализации образовательного процесса, оценку качества подготовки выпускника.

Выделим основные компоненты ДПП:

1) *описание ДПП*²³, которое включает титульный лист, общие положения - цель, характеристику нового вида профессиональной деятельности, новой квалификации (для программ ПП), планируемые результаты обучения, описание категории слушателей, сроке и трудоемкости освоения ДПП, о требованиях к основному профессиональному образованию слушателей; здесь же указывается форма итоговой аттестации и выдаваемый документ о квалификации;

2) *документы, регламентирующие содержание и организацию образовательного процесса* - календарный учебный график, учебный план, рабочие программы дисциплин (модулей), программы практик, программа итоговой аттестации (ИА), фонд оценочных материалов.

3) *характеристика условий реализации образовательной программы по направлению подготовки* (материально-техническое обеспечение, характеристика библиотечного фонда, кадровая обеспеченность) (рисунок 10).

²³ Понятие «Описание ООП» здесь используется нами как нормативное в соответствии с Постановлением правительства РФ № 582 от 10 июля 2013 г. об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации

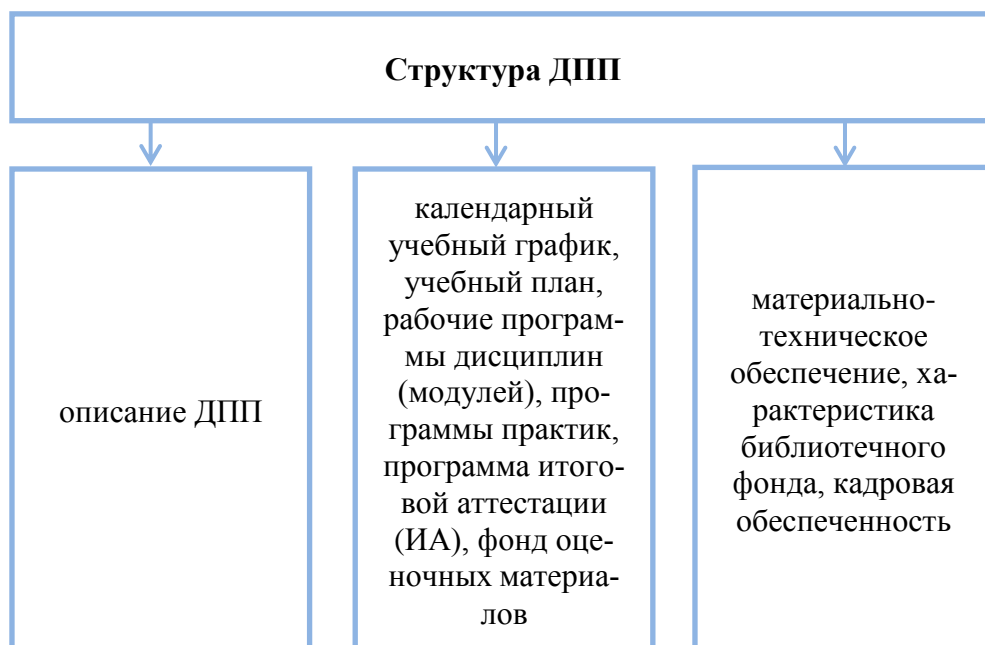


Рисунок 10. Структура ДПП

Разработка (педагогическое проектирование) каждого из компонентов ДПП конституируется требованиями нормативных актов федерального и локального уровней, запросами заказчика, ресурсами (кадровыми и материально-техническими) образовательной организации.

4.2.1. Цель и планируемые результаты обучения

Важнейшим компонентом ДПП являются цель и результаты обучения - формулировка ожиданий того, что выпускник будет знать, понимать и быть в состоянии продемонстрировать после ее освоения.

Государственные образовательные стандарты / федеральные государственные требования в сфере ДПО сегодня отсутствуют. ДПП выведены из-под обязательной государственной аккредитации и перечень нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность в сфере ДПО, сильно сокращен²⁴. В условиях такой децентрализации требований разработка целевого компонента оставляет широкий простор для творчества автора программы ДПО.

Первый вопрос, на который отвечает разработчик ДПП – что такое компетенция? Дело в том, что, несмотря на широкое внедрение компетентного подхода, само понятие «компетенция» отчетливо не закреплено образовательным или трудовым законодательством. Тем не менее, при разработке Федеральных государственных образовательных стандартов (далее - ФГОС) СПО и ФГОС ВО использовалось следующее определение: компетенция – это способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области.

Вторая задача – определить перечень формируемых (развиваемых) компетенций. Здесь можно опираться на анализ установленных квалификационных требований, профессиональных стандартов (далее ПС) (рисунки 11, 12) и требований соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального и (или) высшего образования (далее соответственно – ФГОС СПО и ФГОС ВО) к результатам освоения образовательных программ.

²⁴ Сегодня нормативно-методическую основу разработки ПП составляют:

- 1) Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- 2) Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденный приказом Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499;
- 3) Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов, утверждённые Минобрнауки России от 22 января 2015 г. № ДЛ-1/05вн;
- 4) Методические рекомендации-разъяснения по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов, утверждённые Минобрнауки России от 22 апреля 2015 г. №ВК-1032/06.

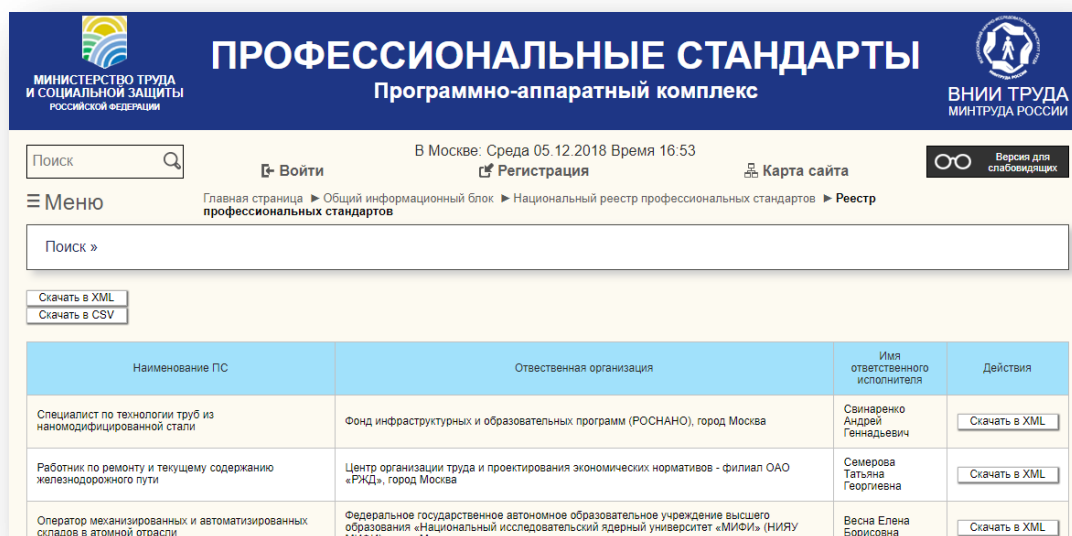


Рисунок 11. Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты» (<http://profstandart.rosmintrud.ru>)

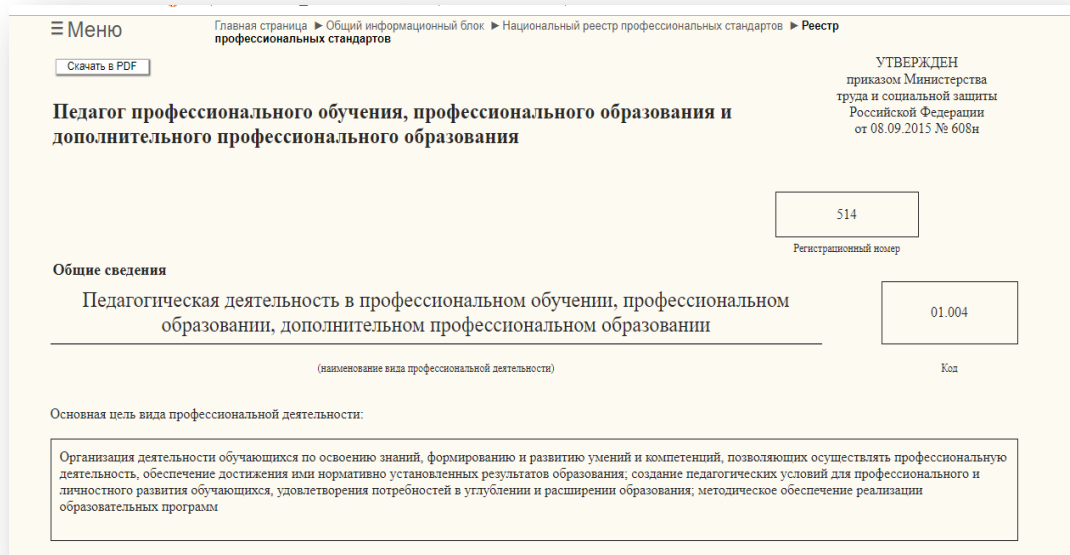


Рисунок 12. Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (первая страница) (<http://profstandart.rosmintrud.ru>)

Однако на сегодняшний день процесс разработки профессиональных стандартов носит неравномерный и спорадический характер. Проще говоря, разработаны далеко не все ПС. Другим аспектом этой проблемы является то, что используемые разработчиками методологические подходы к определению единицы профессионального стандарта описаны вне требований компетентностного подхо-

да, принятого в профессиональном образовании, само понятие «компетенция/компетентность» отсутствует в системе основных терминов и определений. Ключевые категории ПС – построены на основании понятия «трудовая функция»²⁵:

- вид профессиональной деятельности - совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда;
- обобщенная трудовая функция (далее - ОТФ) - совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или (бизнес) процессе;
- трудовая функция (далее – ТФ) - система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции;
 трудовое действие - процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача.

По мнению самих работодателей, существующие форматы не вполне позволяют разрабатывать на их основе программы профессионального образования и обучения, требуется переработка и дополнения в направлении более четкого определения компетентностных моделей профессиональной деятельности.

Так, например, реализация программы профессиональной переподготовки (ПП) направлена на формирование новой компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации. Результаты обучения по ДПП формулируются с учетом ФГОС ВО или ФГОС СПО и ПС. В рамках ПП может быть освоена одна ОТФ. Для анализа из ПС нужно выбрать те ОТФ и ТФ, которые относятся к выбранному уровню квалификации. Выводы, которые можно сделать на основе сравнения, могут содержать формулировки требований к результатам освоения ДПП с использованием терминологии, принятой в образовании, и должны обеспечивать их соответствие как ФГОС, так и ПС (рисунок 13).

Что может выступать целью ДПП? Четких определений нормативно-правовые акты в сфере ДПО не дают. Можно предположить, что, исходя из функций дополнительного профессионального образования, целью ДПП будет выступать **формирование готовности** к определенному новому виду профессиональной деятельности

²⁵ Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта Утверждены приказом Министерства труда и социальной защиты РФ № 170н от 29.04.2013 г.

(для ПП), к выполнению новых функций, реализации новых компетенций (для ПП и ПК).

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Цель ДПП: _____

1.2. Сопоставление результатов обучения по ДПП с профессиональными стандартами (далее – ПС), квалификационными требованиями, федеральными государственными образовательными стандартами (далее – ФГОС)

1.2.1. Связь ДПП с ПС

Наименование ДПП	Наименование и реквизиты ПС (одного или нескольких), ОТФ и (или) ТФ	Уровень квалификации

1.2.2. Связь ДПП с квалификационными требованиями, указанными в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям

Наименование ДПП	Наименование и реквизиты квалификационного/ых справочника/ов по соответствующим должностям, профессиям и специальностям

Рисунок 13. Пример оформления макета ДПП в части определения цели и результатов обучения по программе на основе сопоставления результатов обучения с профессиональными стандартами и квалификационными требованиями (пп 1.1. -1.2.2.)

Уровень квалификации – это описание степени знаний и умений работника, его полномочия, уровень ответственности, его образования и путей обучения. Как определить уровень квалификации при проектировании ДПП? Здесь можно опираться на нормативные документы, регламентирующие процедуру разработки ПС: методические рекомендации, утвержденные Минтруда России (приказ № 170н от 29.04.2013г.), макет ПС (приказ Минтруда России № 147н от 12.04.2013г.), а также приказ «Об утверждении уровней квалификации...» (№ 148н., от 12.04.2013г.).

В ПС таких рекомендуют выделять 9 таких уровней, которые подразделяются на 3 группы:

- 1-3 – простые трудовые функции с индивидуальной ответственностью;
- 4-7 – деятельность специалистов;
- 7-9 – руководители (таблица 2).

**Таблица 2 – Уровни квалификации в соответствии с приказом
Минтруда «Об утверждении уровней квалификации...»
(№ 148н., от 12.04.2013г.).**

Уро вен ь	Критерии			Способы достиже- ния уровня
	Компетенция (полномочия, ответственность)	Знания и навыки	Умения	
1	Работа под чьим-то контролем	Общие зна- ния	Выполнение обычных поруче- ний	Краткие объясне- ния сути работы, практи- ческий опыт
2	Подконтрольная ра- бота с некоторой до- лей автономности	Специаль- ные знания	Выполнение обычных заданий, выбор наиболее приемлемого ва- рианта исполне- ния	Кратко- срочные програм- мы обу- чения (до 2 меся- цев)
3	Труд под управлени- ем третьего лица, но с независимым ре- шением типовых за- дач и планированием своей работы	Понимание методов и технологий	Разрешение типо- вых задач и вы- бор целесообраз- ного пути их реа- лизации	Началь- ные про- фессио- нальные програм- мы (до 1 года)
4	Работа под началом руководителя со свободным приняти- ем решений по во- просам, требующим аналитического под- хода; планирование своих дел, а также труда группы со- трудников; ответст- венность за коллек- тивные результаты	Владение на- учно- технически- ми и методи- ческими по- нятиями, не- зависимая обработка информации	Решение практи- ческих вопросов, выбор метода ис- полнения работы, контроль и оцен- ка деятельности	Обучение до сред- него профес- сиональ- ного уровня
	Независимая дея- тельность, управле- ние подразделением, ответственность за результативность группы сотрудников или подразделения	Технологи- ческие и ме- тодические знания, са- мостоятель- ный инфор- мационный поиск	Работа над про- блемами с эле- ментами проек- тирования, отбор вариантов дейст- вий, контроль и оценка результа- тов	Про- граммы подго- товки специа- листов среднего звена

Уро вен ь	Критерии			Способы достиже ния уровня
	Компетенция (полномочия, ответственность)	Знания и навыки	Умения	
5				
6	Автономное функционирование с постановкой задач для себя, налаживание взаимоотношений работников своего и смежных отделов, ответственность за успех своего подразделения или организации	Владение технологическими и методическими навыками, инновационными знаниями; умение искать, анализировать и оценивать специализированную информацию	Администрирование отдельного направления профессиональной деятельности	Высшее (бакалавриат), среднее профессиональное образование по подготовке специалистов среднего звена
7	Стратегическое планирование, управление учреждением или звеном, ответственность за деятельность организации или крупного участка	Понимание методологии профессиональной деятельности, создание новых прикладных знаний, поиск и анализ сведений для работы отрасли или организации	Обеспечение развития профессиональной области или предприятия, разработка неиспользованных методов и технологий	Высшее образование (магистратура или специалитет), дополнительные специализированные программы
8	Заведование крупными предприятиями, ответственность за функционирование крупных компаний или сферы экономики	Разработка новых межотраслевых знаний, информационная работа с целью развития отрасли	Исследовательская и проектная работа для повышения эффективности отрасли	Аспирантура, ординатура, ассистентура, высшее образование (магистратура)

Уро- вен- ь	Критерии			Способы достиже- ния уровня
	Компетенция (полномочия, ответственность)	Знания и навыки	Умения	
9	Управление техни- ческими системами, экономическими и социальными про- цессами, а также от- ветственность на го- сударственном или международном уровне	Открытие фундамен- тальных междисциплинарных знаний	Методология, ис- следование и проектирование задач для повы- шения произво- дительности про- цессов	Аспиран- тура и т. п., до- полни- тельные програм- мы обу- чения

Определив таким образом уровень квалификации, на который рассчитана данная ДПП, можно переходить к этапу сопоставления планируемых результатов обучения по программе с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального и/или высшего образования (рисунок 14).

1.2.3. Связь ДПП с федеральными государственными образовательными стандарта-ми	
Наименование ДПП	Наименование и реквизиты ФГОС
1.2.4. Сопоставление описания квалификации в ПС (и/или квалификационных/ом справочниках/е) с требованиями к результатам подготовки по ФГОС СПО³	
ПС	ФГОС СПО
Выбранная для освоения ОТФ и (или) ТФ: _____	Виды деятельности и (при необходимости) профессиональные компетенции: _____
ТФ по каждой ОТФ или трудовые действия и (при необходимости) умения: _____	Профессиональные компетенции по видам деятельности: _____
ТФ или трудовые действия: _____	Практический опыт по видам деятельности: _____
1.2.5. Сопоставление описания квалификации в ПС (и/или квалификационных/ом справочниках/е) с требованиями к результатам подготовки по ФГОС ВО⁴	
ПС	ФГОС ВО
Выбранные для освоения ОТФ или ТФ: _____	Виды профессиональной деятельности: _____
ТФ или трудовые действия: _____	Профессиональные задачи, профессиональные компетенции и (или) профессионально-специализированные компетенции: _____

Рисунок 14. Пример оформления макета ДПП в части определения цели и результатов обучения по программе на основе сопоставления результатов обучения с профессиональными стандартами и квалификационными требованиями (пп 1.2.3. -1.2.5.)

В результате такого аналитического сопоставления определяется характеристика нового вида профессиональной деятельности, новой квалификации выпускника ДПП (рисунки 15, 16).

1.3. Характеристика нового вида профессиональной деятельности в рамках имеющейся квалификации:

- 1.3.1. Область профессиональной деятельности
- 1.3.2. Объекты профессиональной деятельности
- 1.3.3. Виды и задачи профессиональной деятельности
- 1.3.4. Уровень квалификации в соответствии с утвержденным ПС

1.3. Характеристика нового вида профессиональной деятельности, новой квалификации:

- 1.3.1. Область профессиональной деятельности
- 1.3.2. Объекты профессиональной деятельности
- 1.3.3. Виды и задачи профессиональной деятельности
- 1.3.4. Уровень квалификации в соответствии с утвержденным ПС
- 1.3.5. Описание новой квалификации

Рисунок 15. Пример оформления макета ДПП в части определения характеристики нового вида профессиональной деятельности, новой квалификации выпускника ДПП

1.4. Планируемые результаты обучения

Имеющаяся квалификация и (или) уровень образования:				
Виды деятельности	Профессиональные компетенции	Практический опыт	Умения	Знания
ВД1...	ПК 1.1. ...			
	ПК 1.n. ...			
ВДn...	ПК n.1. ...			
	ПК n.n. ...			
Общепрофессиональные компетенции и (или) общие (общекультурные) компетенции или универсальные компетенции _____				

Рисунок 16. Пример оформления макета ДПП в части определения планируемых результатов обучения

Основными *результатами обучения* по ДПП являются знания, умения, навыки, компетенции. ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» определяет результаты обучения через понятие «компетенция», подразумевая описание квалификации через компетенции. Сам термин «компетенция» в ФЗ «Об образовании в Рос-

сийской Федерации» не закреплён в явном виде, однако в первых поколениях ФГОС компетентностного формата компетенция определялась как «способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области». Такое определение и послужило основой принятой сегодня «формулы» декомпозиции компетенций на «знать», «уметь», «владеть навыками / иметь опыт практической деятельности». Можно говорить о том, что де-факто в нормативных правовых документах структура компетенции представлена структура компетенции, включающая результаты обучения «знать», «уметь», «владеть навыками/иметь практический опыт».

Термин «квалификация» имеет разные определения в документах, регламентирующих образовательную деятельность (например, квалификация «инженер-эколог», квалификация (степень) «бакалавр психологии»). Понятие «квалификация» может использоваться как как степень и вид профессиональной обученности работника, наличие у него знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенной работы, а может как комплекс в разной степени развитых компетенций, которые работник может эффективно использовать в трудовой деятельности.

Обратимся к ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», где квалификация - это уровень знаний, умений, навыков и компетенций, характеризующий подготовленность к определенному виду деятельности (например, квалификация «Специалист по промышленной геологии» представляет собой уровень знаний, умений, навыков и компетенций, характеризующий подготовленность к такому виду профессиональной деятельности, как обеспечение запланированных объемов добычи углеводородного сырья в период разработки месторождения).

В психолого-педагогических исследованиях знание выступает ядром содержания обучения. Знание формируется как результат познания, т.е. отражения действительности в сознании субъекта в виде представлений, идей, понятий, категорий, суждений, символов, теорий, закономерностей, фактов, гипотез. Что значит «знает»? Знает, значит - понимает, сохраняет в памяти, воспроизводит и применяет знание на практике. Критериями качества знания могут быть его системность, обобщенность, осознанность, действенность, полнота, прочность, глубина, широта, степень детализированности.

Умения и навыки связаны с совершением действий: умение – способность осуществлять деятельность с помощью действий и операций (навыков), а навык – автоматизированный компонент дей-

ствия. Если речь идет об осуществлении деятельности, состоящей из большого количества действий – используют понятие «умение» или «владение»; а когда о способности осуществлять какие-либо отдельные действия – говорят о навыках.

*На примере профессиональной деятельности
приведите пример знания, умения, навыка, компетенции,
квалификации.*

Как уже говорилось ранее, понятие «компетенция» как результат обучения сравнительно недавно появилось в педагогической практике, однако, выступая ключевым термином образовательных стандартов, прочно закрепилось в современном образовательном пространстве, оставаясь при этом недостаточно разработанной категорией. Вне системы образования компетенция рассматривается как область решаемых проблем, сфера деятельности, круг вмененных обязанностей.

Сегодня можно выделить следующие компоненты компетенции²⁶, компетентного поведения выпускника образовательной программы:

- инструментальный - представлен знаниями, умениями, навыками;
- мотивационный является одним из ключевых факторов готовности человека, ведь мотив – это и есть движущая сила, побуждение, стремление к деятельности;
- ценностно-смысловой - сформированное активное положительное отношение к общечеловеческим ценностям - «жизнь», «человек», «общество», «труд»; такое отношение находит свое отражение в проявлении личной ответственности за результаты деятельности в любой сфере;
- индивидуально-психологический – это особенности, качества личности, определяющие успешность и быстроту освоения деятельности;
- конативный - представлен механизмами саморегуляции личности.

На сайте образовательной организации, реализующей ДПП всегда можно познакомиться с примерами ДПП – повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

²⁶ Вербицкий А.А., Ильязова М.Д. Инварианты профессионализма. Проблемы формирования: монография /А. А. Вербицкий, М. Д. Ильязова. – М. : Логос, 2011. – 288 с.

4.2.2. Содержание ДПП и учебный план

Педагогическая категория «содержание обучения» отвечает на вопрос «Чему учить?» и включает в себя содержание учебных предметов/дисциплин (модулей) и т.п. Содержание обучения - это та часть содержания образования, которая подлежит изучению в рамках данной ДПП / учебного курса / предмета / дисциплины (модуля) / раздела и т.п. (рисунок 17).

2.1. Содержание ДПП

2.1.1. Структура и содержание практики (стажировки) (при наличии)²⁰

Результаты обучения (освоенные компетенции)	Виды работ на практике (стажировке)
Вид деятельности _____ Объем практики (стажировки) ²¹ _____	
ПК 1.n. ...	
ПК n.1. ...	
Вид деятельности _____ Объем практики (стажировки) ¹⁶ _____	
ПК 1.n. ...	
ПК n.1. ...	

2.1.2. Структура и содержание теоретической части ДПП²²

Результаты обучения (освоенные компетенции)	Умения и знания	Учебные дисциплины (модули, учебные предметы, курсы) ²³
ПК 1.n. ...	Должен уметь _____ Должен знать _____	
ПК n.1. ...	Должен уметь _____ Должен знать _____	

**Рисунок 17. Пример оформления макета ДПП
в части определения содержания программы**

В содержании ДПП также должны быть учтены

- квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей;
- требования профессиональных стандартов (при наличии);
- федеральные государственные образовательные стандарты профессионального образования (при необходимости).