



# Программа обучения руководителей колледжей

Реформа качества в профессионально-техническом образовании  
2020-2021 в Казахстане

Обучение и повышение квалификации  
руководителей системы ТПО





## Дизайн онлайн-администрирования - основная образовательная программа

Суть проекта «Жас Маман» заключается в укреплении потенциала по развитию ТиПО в Казахстане, особенно в 180 организациях ТиПО. Развитие потенциала основано на трех принципах:

1. Квалифицированные и мотивированные педагоги и административный персонал.
2. Обновленные и международно признанные учебные программы, которые гарантируют равенство учащихся в получении высококачественного профессионального образования.
3. Среда обучения с инструментами и технологиями, которые предлагают возможность организовать обучение в соответствии с потребностями местной, региональной, национальной и международной трудовой жизни, а также поощряют обучение на протяжении всей жизни.

Целью является повышение профессиональных навыков директоров в контексте обучения в соответствии с требованиями рынка труда, потребностями работодателей, а также рассмотрение современной профессиональной педагогики и реформы учебных программ. В дополнение к этому участники будут работать практически с педагогами организаций ТиПО. Образовательная программа включает в себя учебные группы, взаимное обучение и создание планов процесса развития на уровне организации, которые будут использоваться для поддержки процесса аккредитации. Целью тренинга



является развитие потенциала директоров в их работе по развитию современной профессиональной педагогики вместе с педагогами.

Основное обучение организуется дистанционно с целью повышения потенциала административного персонала в 180 организациях ТиПО. Обучение будет организовано в виде записанных материалов для самообучения (видео и статьи) и онлайн-вебинаров. Важной частью обучения является работа по развитию в учебных заведениях, которая поддерживается командой обучения Soprano и материалами на цифровой платформе Soprano.

## Содержание и расписание программы онлайн-обучения директоров

Обучение охватывает содержание для управления организацией ТиПО с педагогическими принципами европейского образования в сфере ТиПО, управление процессами и проектами, обучение ориентированное на учащихся и основанное на реальных явлениях, руководство по обучению, сотрудничество в трудовой жизни и практические примеры из разных профессий через образовательные видео и другие учебные материалы.

Обучение будет организовано в соответствии с содержанием, так что обучение директоров и педагогов образуют взаимно поддерживающий процесс развития. На учебных курсах будут представлены методы работы и примеры из практики, которые



можно использовать при планировании и реализации местных процессов управления в организациях ТипО.

Обучение по наращиванию потенциала руководителей разделен на две секции. Обе секции будут организованы параллельно, поэтому результат обучения будет способствовать эффективному внедрению и основанию процесса аккредитации в будущих учебных годах. Обучение директоров построено в формате обучения педагогов.

Раздел один (1) предлагается всем директорам и педагогам 180 организаций, участвующих в проекте Жас Маман. Раздел два (2) предназначен для 1-2 руководителей от каждой организации с общим числом 200-300 директоров.

## Раздел 1. Педагогические принципы обучения в 21 веке для педагогов и директоров колледжей.

Курс самообучения профессора Кирсти Лонка на тему «Практика обучения, привлекающая студентов».

Срок реализации: 2021 год, содержание - около 52 учебных часов.

Начало через 6 недель после согласования онлайн-инструкции для самостоятельного обучения.

Начало курса на платформе онлайн-обучения Soprano с записанным контентом (переведенным на русский язык)

Задания на основе предоставленной информации.

Окончание курса и сертификаты для всех участников (80% посещаемости).



Дополнительный учебный материал / Книга: Обучение на основе феноменов

Основное содержание:

### **Как мотивировать и заинтересовать ваших студентов**

- Как вызвать интерес у ваших студентов
- Как работают память и обучение
- Какова роль эмоций и мотивации в обучении?
- Что такое поток и как воспитать его у ваших студентов?

### **Как способствовать обучению учащихся с помощью оценивания?**

- Метод
- Просмотр видео и размышление над темами, представленными в видео
- Написание личного учебного журнала

### **Размышления о текущей практике преподавания**

- Применение приобретенных навыков на собственных студентах
- Обсуждение проблем и усвоенных идей с коллегами и сообществом в организации ТиПО

## **Раздел 2. Роль руководителей в управлении изменениями и педагогическими разработками**

Обучение организовано для всех от 200 до 300 директоров из 180 организаций (примерно 1-2 руководителя на одну организацию).



Срок реализации: Продолжительность обучения - 1 год (5 ECTS) с регулярными усилиями. Начало реализации - через 8 недель после заключения соглашения.

Общий объем занятий (разделы 1 и 2) составляет 135 часов, которые делятся на 27 часов участия в вебинарах, 54 часа педагогических онлайн-занятий, 27 часов упражнений по личностному развитию на цифровой платформе Soprano и 27 часов местных учебных программ обучения и процесс управления материалами.

## Методы работы

Однодневный вебинар (один вебинар / раз в два месяца). Обучение в основном организовано в виде онлайн-вебинаров с возможностью организации как минимум двух курсов обучения очно на месте. Учреждения и индивидуальная работа с упражнениями и материалами по развитию будут размещены на платформе цифрового обучения Sopranos.

Работа руководителей организована в виде вебинаров в их собственной учебной группе. Следующий контент будет изучаться во время вебинаров и местных работ:

- Структура и принципы учебных программ
- Оценка результатов и поддержка организаций ТипО в продолжении наращивания потенциала преподавательского состава
- Локализованный анализ потребностей в будущих навыках и текущего статуса (государственный, региональный, местный уровень)
- Четыре шага будущего процесса разработки



- Современные педагогические теории на практике
- План оценки и личного обучения (PSP)
- Консультации и социальное обеспечение студентов
- Образцы лучших педагогических практик и менеджмента из Финляндии (TVET)
- Подготовка местных учебных программ
- Упражнения по развитию для учителей вместе с директорами в целях внесения изменений на уровне местных учебных заведений в выбранную тему развития на 2021-2022 учебный год
- Смешанные учебные мероприятия включают в себя учебные группы, организованные на местном уровне (учреждениями), взаимное обучение и создание учебных материалов участниками тренинга, которые впоследствии могут быть использованы на месте.

Образцы вспомогательных учебных материалов, которыми можно поделиться:

1. План развития орагнизации (doc)
2. Соглашение о совместной работе (doc)
3. План развития персонала / повышения квалификации (doc)
4. Модель консультирования и социального обеспечения студентов в ТиПО (doc)
5. Модель самооценки для организации (doc)
6. План безопасности (doc)
7. Модель структуры проекта (doc)

### Визуализация основного учебного модуля (2)

	1 месяц	2 месяц	3 месяц	4 месяц	5 месяц	6 месяц	Hrs.
<b>ВЕБИНАР ЧАСЫ *по выбору в Казахстане</b>	(3)	5	6	6	5 *	5 *	27
<b>Работа на местах, учебные заведения - учебные группы</b>		10	10	10	13	13	56
<b>Основной контент</b>	Введение к разделу 1	Результаты запроса. Рамки учебных программ и локализация. Управление изменениями. Местные	Требования аккредитации Местные и европейские сети в образовании ТиПО Принципы управления и	Современная среда обучения Консультации и благополучие Культура оценивания	Управление изменениями Общение и сотрудничество Управление персоналом и непрерывное обучение.	Цифровизация обучения Непрерывное обучение и профессиональные сильные стороны Выставка ED как отражение	83 52 ** 135





	особенности наращивания потенциала.	лидерства 21 века.	Управление проектами и процессами.		навыков Казахстана
--	-------------------------------------	--------------------	------------------------------------	--	--------------------

\* опционально в Казахстане, \*\* Раздел 1 определен как 52 часа.

Принципы и предлагаемые темы тренинга раздела (модуля) 2. Описание содержания обучения, направленного на укрепление потенциала в рамках начального процесса аккредитации. Подробная программа будет определена и изменена вместе с НАО Talar в ходе переговоров.

### Новые учебные программы и педагогический менеджмент

Суть педагогических изменений происходит за счет создания и внедрения новых учебных программ местными властями, включая учебные заведения ТиПО. Акцент делается не на быстром изменении навыков и существующих знаний, а на формировании культуры с пониманием непрерывного обучения на протяжении всей жизни и активной роли всех участников, вовлеченных в развитие образования в сфере ТиПО в Казахстане.

Управление педагогикой связано с процессом управления изменениями, когда соответствующие потребности определяются как размышления о текущем статусе учебных заведений ТиПО. Темы включают в себя базовые знания педагогики и дидактики, роль директора в качестве педагога, педагогическую команду, играющую активную роль в смешанной системе управления, цифровые инструменты для педагогического управления, обучение на основе явлений, школьную культуру и



консультирование, ориентированного на учащихся, благополучие и безопасность в школе.

### Процесс трансформации и роль директора в управлении изменениями

Директорам следует осознавать, что одна из частей их работы - преобразовывать свои организации, чтобы идти в ногу с педагогическим развитием, новыми технологиями и необходимостью обновления организационной структуры. Однако самая большая проблема трансформации заключается не в решении технологической или стратегической проблемы. Основной причиной неудачной трансформации чаще всего являются непреодолимые человеческие реакции, связанные с изменениями, такими как страх, укоренившиеся привычки, политика, инкрементализм и недостаток воображения. Эти камни преткновения всегда возникают, когда люди сталкиваются с переменами. Коммуникация очень важна в управлении и особенно в управлении изменениями. Общение должно быть четким, последовательным и давать возможность для конструктивного обсуждения. Компетентность в этих навыках очень важна для роли директора.

Успешное руководство изменениями и преобразованиями - это найти способ преодолеть негативные явления и вместе построить лучшее будущее. Для этого опытным лидерам необходимы инструменты коммуникации, понимание психологической модели и триггеров, теории мотивации и четкая структура управления изменениями.



## Управление проектами и процессами

После участия в тренинге руководители получают знания о ролях и обязанностях различных сторон успешной проектной команды. Руководители будут осведомлены о требованиях среды и заинтересованных сторон, а также о том, как составить план проекта в сотрудничестве с командой.

Успешное управление изменениями требует успешной подготовки, планирования, запуска, выполнения и завершения, которые можно определить в процессе педагогической трансформации.

Директоров обучат инструментам, методам и приемам управления проектами, а также передовым рабочим практикам. Руководители получают руководство по критическим аспектам контроля, мониторинга и завершения.

## Требования аккредитации

Аккредитация, определяемая как высокое качество на всех уровнях организации и означает, что педагогическое лидерство, а также повседневное управление должны осуществляться эффективно. В процессе аккредитации команда менеджеров будет поддерживать преподавателей и другой персонал, а также участвовать в повседневной работе на областном, национальном и международном уровнях. Директорам необходимо знать основные виды деятельности и требования процесса аккредитации и внутреннего контроля качества. Директоры пройдут обучение тому, как создавать команду самооценки и как определить роли персонала.



Важной частью процесса является приверженность внешней оценке, а также стремление к постоянному совершенствованию и оценке. Основные темы: планирование, структура команды, оценка и самооценка, отчетность и культура непрерывного развития.

### Управление персоналом как непрерывное обучение на протяжении всей жизни

Хорошее самочувствие на работе означает, что работа безопасна, здорова и приятна. Это стимулирует хорошее и мотивированное руководство, атмосферу на рабочем месте и профессионализм сотрудников. Это также влияет на способность справляться с работой.

Хорошее самочувствие на работе повышает продуктивность и приверженность работе, а также снижает количество случаев отпуска по болезни.

Существует несколько правильных определений благополучия на работе. Благополучие на работе - это индивидуальный опыт, связанный, например, с отлаженными личными отношениями на рабочем месте и собственными профессиональными навыками сотрудников. Хорошее самочувствие на работе помогает человеку проявлять энтузиазм и мотивацию, а также проявлять инициативу. Таким образом, благополучие на работе напрямую связано с производительностью труда, а также с конкурентоспособностью и репутацией организации-работодателя.



Содействие благополучию на работе вовлекает работодателей и сотрудников. Работодатели должны обеспечивать безопасность рабочей среды, хорошее управление и справедливое отношение к сотрудникам.

Сотрудники также играют важную роль в поддержании своей работоспособности и профессиональных навыков. Каждый может создать хорошую рабочую атмосферу. Благополучие на работе можно улучшить, развивая условия труда и навыки.