ETF Working together Learning for life

European Training Foundation

ETF Network for Excellence

ИЗУЧЕНИЕ ПЕРЕДОВОГО ОПЫТА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ:

РАБОЧИЙ ДОКУМЕНТ ПО САМООЦЕНКЕ, ВЫПОЛНЕННОЙ ЧЛЕНАМИ СЕТИ ПЕРЕДОВОГО ОПЫТА ЕФО (ENE)

Название оригинала: **Exploring vocational excellence**
Этот перевод был подготовлен ЕФО для информационных целей. В случае сомнений относительно точности информации, содержащейся в данном документе, обратитесь к исходной версии, которую можно найти по ссылке:

https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-07/ene_working_paper_exploring_vocational_excellence.pdf

THE EU AGENCY SUPPORTING COUNTRIES TO DEVELOP THROUGH LEARNING

БЛАГОДАРНОСТЬ

Данный отчет был составлен ЕФО от лица Сети ENE. Составление отчета стало возможно только благодаря тщательно проведенной самооценке персоналом 72 ЦПО в рамках первой волны самооценки. Инструмент опроса был разработан ЕФО совместно с членами ENE и с учетом рекомендаций Барта Хорманса (Bart Horemans) (Enabel), Филиппа Лассига (Philip Lassig) (GIZ) и Хоао Сантоса (Joao Santos) (DGEMP). Опрос был проведен Дорианой Монтелеоне (Doriana Monteleone), отчет был составлен Джулианом Стэнли (Julian Stanley) и Дорианой Монтелеоне (Doriana Monteleone) и отрецензирован Эвелин Фиртель (Evelyn Viertel).

Содержание данного рабочего документа является исключительной ответственностью ЕФО и не обязательно отражает взгляды учреждений ЕС.

@ Европейский фонд образования, 2021 г. Воспроизведение разрешено при условии указания источника.

СОДЕРЖАНИЕ

1 Введение 5
2 Что такое ENE? 5
3 Инструмент самооценки ENE — цели 7
4 Что такое передовой опыт в профессиональном образовании? 7
5 Проектирование и развитие 8
6 Выводы 10
6.1 Описание наблюдаемой популяции 10
6.2 Актуальность аспектов 11
6.3 Общий уровень развития 12
6.4 Передовой опыт по аспектам 13
6.5 Актуальность аспекта лидерства — кластеры и сотрудничество 17
Результаты по аспектам 19
6.6 Результаты по аспектам 19
7 Выводы 36
7.1 Общие выводы 36
7.2 Выводы, связанные с определенными аспектами 37
7.3 Предоставление информации для работы ENE 38
7.4 Актуальность для нормотворцев и заинтересованных лиц 38
СОКРАЩЕНИЯ 40
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ENE – Самооценка – Полная анкета 41
ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Количество ЦПО, которые работают над улучшением своего передового опыта 58

Перечень рисунков

Рисунок 1. Год учреждения 10
Рисунок 2. Актуальность аспектов 11
Рисунок 3. Общий уровень развития по аспектам 13
Рисунок 4. Уровень согласованности развития в разных аспектах 14
Рисунок 5. Корреляция уровней развития в разных аспектах 15
Рисунок 6. Несогласованные уровни развития в разных аспектах 17
Рисунок 7. Средние баллы за лидерство по аспектам — для ЦПО в составе официальных кластеров и других 17

Рисунок 8. Доля респондентов, которые сообщили о достижениях и баллы по показателям по аспекту А «Сотрудничество между компаниями и образовательными учреждениями» 19
Рисунок 9. Доли респондентов, которые сообщали о достижениях и баллы по показателям аспекта Б «Педагогика и профессиональное развитие» 21
Рисунок 10. Доли респондентов, которые сообщали о достижениях и баллы по показателям аспекта В «Автономность, институциональное развитие и ресурсы» 23
Рисунок 11. Доли респондентов, которые сообщали о достижениях, и баллы по показателям аспекта Г «Обучение в течение всей жизни 26
Рисунок 12. Доли респондентов, которые сообщали о достижениях и баллы по показателям аспекта Г «Обучение в течение всей жизни в рамках системы ПОО»: отдельные показатели 27
Рисунок 13. Доли респондентов, которые сообщали о достижениях, и баллы по показателям аспекта Д «Умная специализация — внедрение инноваций, экосистем и МСП» 29
Рисунок 14. Доли респондентов, которые сообщали о достижениях, и баллы по показателям аспекта Е «Индустрия 4.0 и переход на цифровой формат» 32
Рисунок 15. Доли респондентов, которые сообщали о достижениях и баллы по показателям аспекта Ж «Зеленое развитие — поддержка целей устойчивого развития» 34
Рисунок 16. Количество ЦПО, которые работают над улучшением своего передового опыта по аспекту «Образование — сотрудничество» 58
Рисунок 17. Количество ЦПО, которые работают над улучшением своего передового опыта по аспекту Б «Педагогика и профессиональная подготовка» 59
Рисунок 18. Количество ЦПО, которые работают над улучшением своего передового опыта по аспекту В «Автономность, институциональное развитие и ресурсы» 60
Рисунок 19. Количество ЦПО, которые работают над улучшением своего передового опыта по аспекту Г «Обучение в течение всей жизни в ПОО» 61
Рисунок 20. Количество ЦПО, которые работают над улучшением своего передового опыта по аспекту Д «Навыки для умной специализации — внедрение инноваций, экосистем и МСП» 62
Рисунок 21. Количество ЦПО, которые работают над улучшением своего передового опыта по аспекту Е «Индустрия 4.0 и переход на цифровой формат» 63
Рисунок 22. Количество ЦПО, которые работают над улучшением своего передового опыта по аспекту Ж «Зеленое развитие — поддержка целей устойчивого развития» 64

Перечень таблиц

Таблица 1. Анкеты первой волны по странам (%) 10
Таблица 2. Балл за развитие и лидерство/сотрудничество по каждому аспекту 12

1 Введение

В данном отчете описывается процесс самооценки, выполненной 72 участниками Сети передового опыта ЕФО (Network for Excellence, ENE), и анализ результатов. Центры передового опыта (ЦПО), которые приняли участие в самооценке, уже получили индивидуальные отзывы; в данном отчете содержится анализ на уровне Сети в целом. В нем показано, какие направления передового опыта были сочтены актуальными, а по каким было достигнуто больше всего результатов. В процессе самооценки ЦПО должны были рассмотреть свои успехи в семи аспектах:

А. сотрудничество между компаниями и образовательными учреждениями;

Б. педагогическая подготовка и профессиональное развитие;

В. автономность, институциональное развитие и ресурсы;

Г. обучение в течение всей жизни в рамках системы ПОО;

Д. навыки для умной специализации — внедрение инноваций, экосистем и МСП;

Е. Индустрия 4.0 и переход на цифровой формат;

Ж. «зеленое» развитие — поддержка целей устойчивого развития.

ЦПО должны были оценить не только собственную эффективность, но и то, в какой степени они обеспечивают руководство и координацию других центров и партнеров.

В отчете содержится анализ запланированных приоритетов развития для членов ENE, и его результаты должны быть интересны руководителям образовательных учреждений, которые сейчас определяются со своими собственными приоритетами.

В отчете приводится обоснованное определение передового опыта в профессиональном образовании для ЦПО в Сети передового опыта ЕФО. Несмотря на относительно хороший уровень самооценки, собственный рейтинг и приоритеты варьируются. Результаты отчета показывают, что для оптимизации потенциала ЦПО в качестве стимулов улучшений профессионального образования следует тщательно доработать политику и поддержку ЦПО по конкретным этапам и приоритетам развития.

В течение года многие другие ЦПО решили выполнить самооценку передового опыта в профессиональном образовании с помощью инструмента самооценки ENE. Полный анализ планируется к публикации в 2022 году.

2 Что такое ENE?

Сеть передового опыта ЕФО (ENE) — международная сеть Центров передового опыта (ЦПО). ENE была учреждена в начале 2020 года, быстро разрослась и теперь включает более 200 учреждений и центров профессионального образования из более чем 29 стран[1]. ENE была создана в 2019 году в поддержку развития ЦПО в странах-партнерах ЕФО. ENE также создавалась на платформах ЦПО с финансированием ГД по вопросам занятости Комиссии ЕС

[1] Обновлено в июле 2021 года, включая стран-партнеров ЕФО, государства-члены ЕС и страны Африки.

и является основным элементом Стратегии развития навыков Европейского союза[2]. Аналогично платформам ЦПО в ЕС целью ENE является поддержка улучшений в профессиональном образовании через объединение провайдеров в процессе обмена передовыми методами работы, сотрудничества и осуществления инноваций. У ENE своя особая миссия — более активное использование преимуществ сетевой работы в ЦПО, базирующихся в 29 странах-партнерах ЕФО и помощь ЦПО в ЕС с налаживанием сетевой работы этих ЦПО. Для ЦПО характерно наличие улучшенного набора мероприятий и целей помимо предоставления начального профессионального обучения. Например, проведение исследований, непрерывное профессиональное обучение, развитие локальной экономики, «зеленые» навыки и перенос технологий. ENE стремится поддерживать своих членов в разработке передовых методов в приоритетных направлениях, а также в проведении обучения. ЕФО уделяет основное внимание потенциалу ЦПО в качестве лидеров улучшений, повышению актуальности и привлекательности систем ПОО в целом. Во многих странах нормотворцы хотят, чтобы ЦПО стали локомотивами системных улучшений, но их способность выполнять эту роль зависит от характера организации, способностей руководителей и персонала, их отношений с экосистемами и способности сотрудничать с другими учреждениями и центрами профессионального образования[3].

ENE уделяет особое внимание ЦПО в странах европейского соседства, но также и в государствах-членах ЕС, и в Африке. Ее цель — строить партнерские отношения и делиться методами работы между группами ЦПО в любой точке земного шара.

Широкий международный охват ENE позволяет сети делать упор на **развитии** передового опыта[4]. Как следствие, члены ENE принадлежат к системам ПОО, которые сами по себе находятся на разных этапах развития. Часто создание ЦПО происходит в рамках стратегии развития системы, поэтому от ЦПО ожидают моделирования или стимулирования развития на национальном или региональном уровнях. Следовательно, основное внимание ENE уделяет роли ЦПО как потенциальных *«передатчиков»* передового опыта, а не только как обучающих организаций, превосходно выполняющих свои обязанности.

---

[2] https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22832&langId=en

[4] **Центры передового опыта в профессиональном образовании и обучении: механизм развития профессионального образования и обучения, ЕФО, 2020 г.**

3 Инструмент самооценки ENE — цели

Инструмент самооценки ENE (ENESAT) был разработан, чтобы помочь членам сети лучше понять различные аспекты и уровни передового опыта, а также свой текущий уровень развития. Он также создает базу данных, которая помогает ENE выявлять приоритеты в развитии своих членов и помогает ЕФО направлять усилия на принятие мер в соответствии с этими приоритетами. Предполагается, что инструмент самооценки поможет учебным заведениям и центрам переосмыслить свой статус развития и запланировать следующие шаги. Помимо этого, ЕФО может использовать Инструмент самооценки для того, чтобы помочь членам ENE найти коллег для обмена методами работы и партнеров по развитию для налаживания сотрудничества. Посмотреть инструмент можно по следующей ссылке: https://survey.alchemer.com/s3/6024312/ENESurvey-Link.

4 Что такое передовой опыт в профессиональном образовании?

Существует много концепций передового опыта в профессиональном образовании. Эти концепции отражают разные модели профессионального образования и разные подходы к улучшению его качества и процесса. В разных странах и организациях по развитию присваивается больший или меньший вес одной или нескольким возможным характеристикам Центров профессионального образования: например, их роли в изменении систем, симбиозу с экономическим сектором или с региональными экосистемами, способности осуществлять инновации или исключительному организационно-правовому статусу[5]. Европейский аналитический обзор, выполненный рабочей группой ET 2020, продемонстрировал огромное разнообразие ЦПО, миссией каждого из которых было развитие передового опыта, но с разными приоритетами и целями, а также с разным набором функций и действий[6].

Предпринятый ENE подход преследует цель отразить эти потребности и интересы членов сети. Мы различаем три разные перспективы, или траектории, развития передового опыта:

1. диапазон функций или услуг ЦПО. Иными словами, ЦПО может развивать передовой опыт, предлагая больше функций или услуг. Например, ЦПО может предлагать не только начальное обучение, но и помимо этого непрерывное обучение взрослых, в том числе сотрудников, и обучение, которое дает второй шанс безработной молодежи. Эти разные функции в данном отчете называются разными *аспектами*.

2. Качество или эффективность функций или услуг. При прочих равных возможностях ЦПО может развивать передовой опыт, лучше выполняя свои функции и получая лучшие результаты для учащихся и других бенефициаров.

3. Коллективный или средний уровень передового опыта, достигнутого группой ЦПО, например, всеми членами ENE или всеми учреждениями и центрами профессионального образования в определенной отрасли или стране.

В последующем анализе мы проанализируем данные самооценки, чтобы изучить все эти траектории. Наша цель — предоставить доказательства, которые помогут выполнить обобщенную и конкретную оценку каждой траектории. Помимо этого, при появлении такой возможности мы изучим связи и зависимости между этими тремя траекториями, например,

[5] Различные подходы изучаются в публикации ЕФО: Центры передового опыта в профессиональном образовании и обучении: механизм развития профессионального образования и обучения, ЕФО, 2020 г.
[6] Mapping Centres of Vocational Excellence, рабочая группа по профессиональному образованию и обучению ET 2020, ЕС, 2019 г.

наличие между ними компромиссов или взаимодополняемости. Вместе этот подход должен оказаться полезным для ЦПО, которые хотят изучить а) способ развития передового опыта в рамках одной траектории и б) способ развития передового опыта по двум или нескольким траекториям.

5 Проектирование и развитие

Структура ENE была разработана экспертами ЕФО с учетом существующих структур и методологий развития. Она была пересмотрена после консультаций со сторонними экспертами и с некоторыми ЦПО, образующими сеть ENE.

Проект анкеты вышел в июне 2020 года с участием 8 ЦПО в 5 государствах-членах и 2 странах-партнерах ЕФО с целью оценки понятности, актуальности, полезности и трудоемкости ее заполнения респондентами. Отзывы подтвердили, что вопросы были понятными и актуальными и что самооценка будет полезна участникам, потому что повышает уровень представления организаций о своей деятельности и предлагает области для улучшения.

Принявшие участие на пилотном этапе ЦПО сообщили, что анкету в каждом из них заполнили 2−8 руководителей или преподавателей. Необходимое для заполнения время сильно варьировалось: в некоторых учебных заведениях на это ушла пара часов, а в других — несколько дней.

Некоторые респонденты говорили, что им бы хотелось иметь возможности сравнить свои баллы со средними значениями сопоставимых учреждений или узнать о методах работы и наработках других ЦПО в других странах. Было также предложено использовать данные самооценки для разработки систем ПОО на национальном уровне.

В свете обратной связи по пробному проекту были изменены формулировки ряда вопросов и ответов и представлено следующее:

- перевод анкет на французский и русский языки;
- функционал для сохранения и продолжения заполнения анкеты позже, чтобы можно было проконсультироваться с коллегами;
- балльная система, которая рассчитывает итоговые и промежуточные значения для каждого аспекта;

заполняемый по желанию отчет обратной связи с записью ответов и информацией об уровне развития: базовый, развивающийся и зрелый.

Текущая версия **анкеты самооценки ENE**, доступная онлайн на английском, французском и русском языках, основана на **7 аспектах** передового опыта в профессиональном образовании.

А. сотрудничество между компаниями и образовательными учреждениями;

Б. педагогическая подготовка и профессиональное развитие;

В. автономность, институциональное развитие и ресурсы;

Г. обучение в течение всей жизни в рамках системы ПОО;

Д. навыки для умной специализации — внедрение инноваций, экосистем и МСП;

Е. Индустрия 4.0 и переход на цифровой формат;

Ж. «зеленое» развитие — поддержка целей устойчивого развития.

Эти аспекты были разработаны в свете понимания приоритетов и потребностей ЦПО в 2019 году. Но сами показатели и их группировка по аспектам остаются временными и могут быть изменены при достижении лучшего понимания потребностей членов ENE. Уже разрабатывается дополнительный аспект «Социальное включение и беспристрастность», и при необходимости могут быть добавлены и другие аспекты.

Каждый аспект основан на перечне показателей, простых и однозначных утверждений, указывающих на разные услуги и процессы в учебном заведении или центре и являющихся доказательством развития определенного аспекта.

Показатели в каждом аспекте группируются по **трем уровням развития** в соответствии с уровнем задачи или степенью сложности.

В дополнительном разделе каждого аспекта рассматривается **лидерство и координация** и, в частности, передача передового опыта и обмен передовым опытом. Раздел состоит из группы показателей, рассматривающих то, как учебное заведение или центр работает с другими образовательными организациями, компаниями и организациями государственного сектора, и показывает, в какой степени учебное заведение или центр выполняют обязанности в области лидерства и координации.

Каждому индикатору соответствует следующая **шкала оценки**:

а. Да (т. е. мы это уже делаем)

б. В некоторой степени (т. е. мы делаем это частично)

в. Нет (т. е. мы это не делаем)

г. Не актуально

д. Не знаю

Первые три варианта позволяют выполнить анализ уровня внедрения каждого показателя.

Если респондент выбирает ответ «Нет», его просят сделать выбор еще из трех вариантов, чтобы разъяснить свой потенциальный план:

в1 Мы займемся этим в течение двух лет

в2 Мы займемся этим по истечении двух лет

в3 Мы не планируем заниматься этим

Текущая версия анкеты приводится в Приложении 1.

6 Выводы

6.1 Описание наблюдаемой популяции

Первая волна опроса с целью самооценки прошла в октябре 2020 года. Анкеты были разосланы в 82 ЦПО в 12 странах-партнерах ЕФО. Все эти ЦПО являются зарегистрированными членами сети ENE.

Таблица 1. Анкеты первой волны по странам (%)

Страна	N.	%	Страна	N.	%
Украина	27	42 %	Армения	2	3 %
Турция	11	17 %	Израиль	2	3 %
Сербия	6	9 %	Молдова	2	3 %
Казахстан	5	8 %	Албания	1	2 %
Грузия	4	6 %	Азербайджан	1	2 %
Беларусь	3	5 %	ВСЕГО	64	100 %

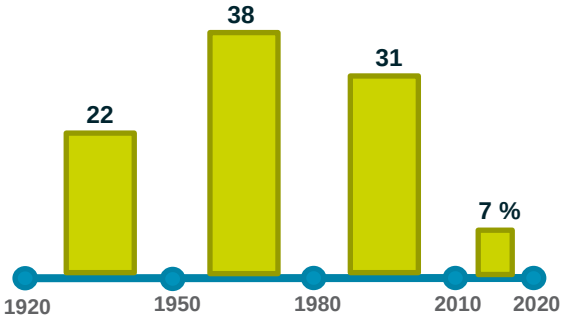
Источник: База данных самооценки ENE

64 ЦПО заполнили анкету в период с октября по декабрь 2020 г. (доля ответивших: 78 %). Многие ЦПО-респонденты были из Украины (42 %) и Турции (17 %).

22 % принявших участие учреждений были созданы в период с 1920 по 1950 гг., 38 % — с 1950 по 1980 гг., 31 % — с 1980 по 2010 гг. и только 7 % — после 2010 г.

Рисунок 1. Год учреждения

Источник: Реестр ENE



Центральное украинское высшее профессиональное училище имени Миколы Федоровского было учреждено в 1867 году.

12 % всех членов ENE являются официально признанными Центрами передового опыта более 10 лет, 29 % — от 6 до 10 лет и 25 % — до 5 лет. 35 % членов ENE ожидают официального признания в качестве ЦПО в ближайшем будущем.

Только 17 % участвующих ЦПО финансируются полностью их государственных средств. Еще 22 % получают поддержку от доноров, но 40 % сообщают, что получают как государственное, так и частное финансирование (источник: реестр ENE).

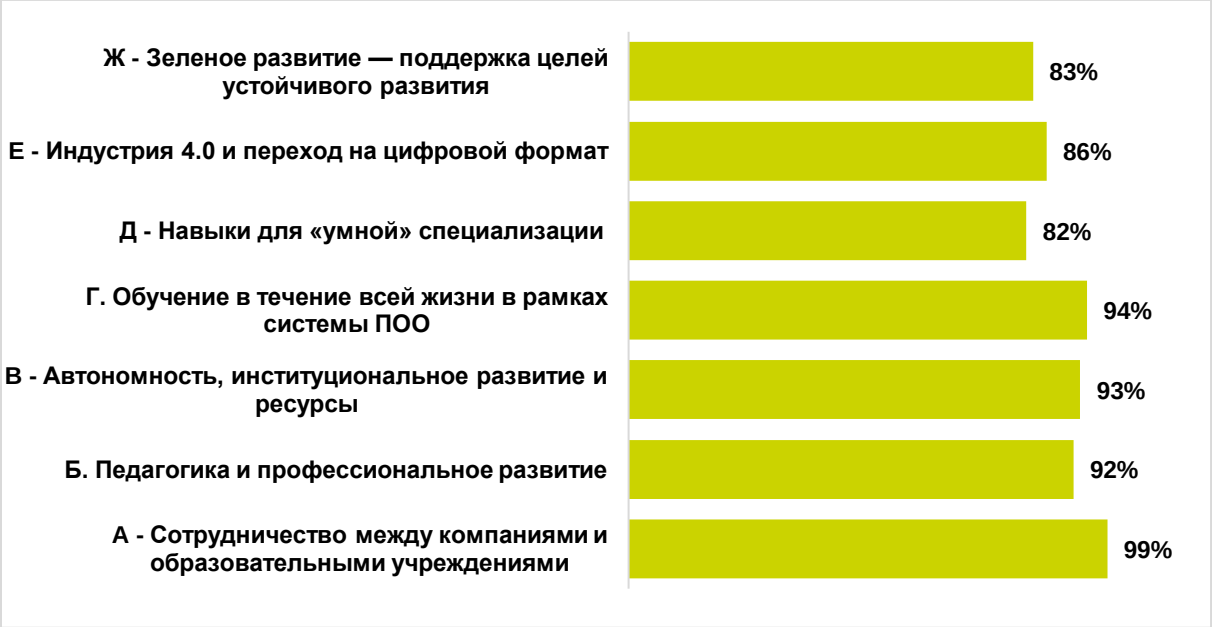
6.2 Актуальность аспектов

*Следующий анализ выполнялся на 64 ответах, полученных в первую волну, наряду с 8 ответами, которые были получены на этапе испытания (общее количество проанализированных ответов: **72**).*

80 % или более респондентов сочли все 7 аспектов актуальными (рисунок 2).

Сотрудничество между образовательными учреждениями и компаниями (аспект А) сочли наиболее актуальным, поскольку почти все ЦПО решили пройти самооценку по этому аспекту.

Рисунок 2. Актуальность аспектов



Источник: База данных самооценки ENE; N. 72

Однако около 20 % ЦПО решили не выполнять самооценку по аспекту Д «Навыки для умной специализации» и Ж «Навыки для экологичности» либо из-за того, что не были готовы это сделать, либо потому что эти аспекты для них неактуальны.

6.3 Общий уровень развития

После выполнения самооценки каждый ЦПО автоматически получает «**балл**» за каждый аспект, структурированный следующим образом:

общий балл = балл за развитие + балл за лидерство

Балл за развитие измеряет общий уровень развития по всем показателям, которые вместе описывают определенный аспект (ранжированный по категориям: базовый, развивающийся и зрелый). **Балл за лидерство**, наоборот, измеряет дополнительное развитие, но только в отношении лидерства и координации в рамках этого аспекта.

В целом, ЦПО ENE получили самый высокий балл по аспекту Б «Педагогика и профессиональное развитие», а самый низкий балл был по аспекту Ж «Зеленое развитие — поддержка целей устойчивого развития».

Аспекты, которые члены ENE с меньшей вероятностью выбирали для заполнения (аспекты Ж, Д и Е), набрали относительно небольшое среднее количество баллов (см. таблицу 2). Следовательно, по всей видимости, отказ от заполнения анкеты по этим аспектам может в некоторой степени маскировать более низкие уровни развития.

Таблица 2. Балл за развитие и лидерство/сотрудничество по каждому аспекту

	Кол-во полученных анкет	% от общей популяц. (N. 72)	**Ср. Итого баллов**		**Ср. Балл за развитие**		**Ср. Балл за лидерство**	
А. Сотрудничество между компаниями и образовательными учреждениями	**71**	99 %	**74 %**	(10,3/14)	**77 %**	(8,5/11)	**57 %**	(1,7/3)
Б. Педагогика и профессиональное развитие	**66**	92 %	**83 %**	(15,7/19)	**86 %**	(12,9/15)	**70 %**	(2,8/4)
В. Автономность, институциональное развитие и ресурсы	**67**	93 %	**67 %**	(12,0/18)	**73 %**	(10,2/14)	**45 %**	(1,8/4)
Г. Обучение в течение всей жизни в рамках системы ПОО	**68**	94 %	**63 %**	(11,4/18)	**65 %**	(9,7/15)	**57 %**	(1,7/3)
Д. Навыки для «умной» специализации	**59**	82 %	**66 %**	(9,9/15)	**67 %**	(8,0/12)	**63 %**	(1,9/3)
Е. Индустрия 4.0 и переход на цифровой формат	**62**	86 %	**68 %**	(14,3/21)	**72 %**	(11,5/16)	**56 %**	(2,8/5)
Ж. Зеленое развитие — поддержка целей	**59**	83 %	**51 %**	(7,7/15)	**53 %**	(5,8/11)	**50 %**	(2,0/4)

устойчивого развития								

Источник: База данных самооценки ENE

Структура самооценки ENE включает показатели, рассматривающие роль лидерства/сотрудничества, которую может сыграть каждый ЦПО в каждом аспекте. ЦПО, вероятнее всего, возьмут на себя обязанности по лидерству/сотрудничеству в аспекте Б «Педагогика и профессиональное развитие», где у 70 % респондентов сформировались (или находятся в процессе формирования) длительные партнерские отношения с другими учреждениями по вопросам развития педагогики и обучения преподавателей в среднесрочной перспективе.

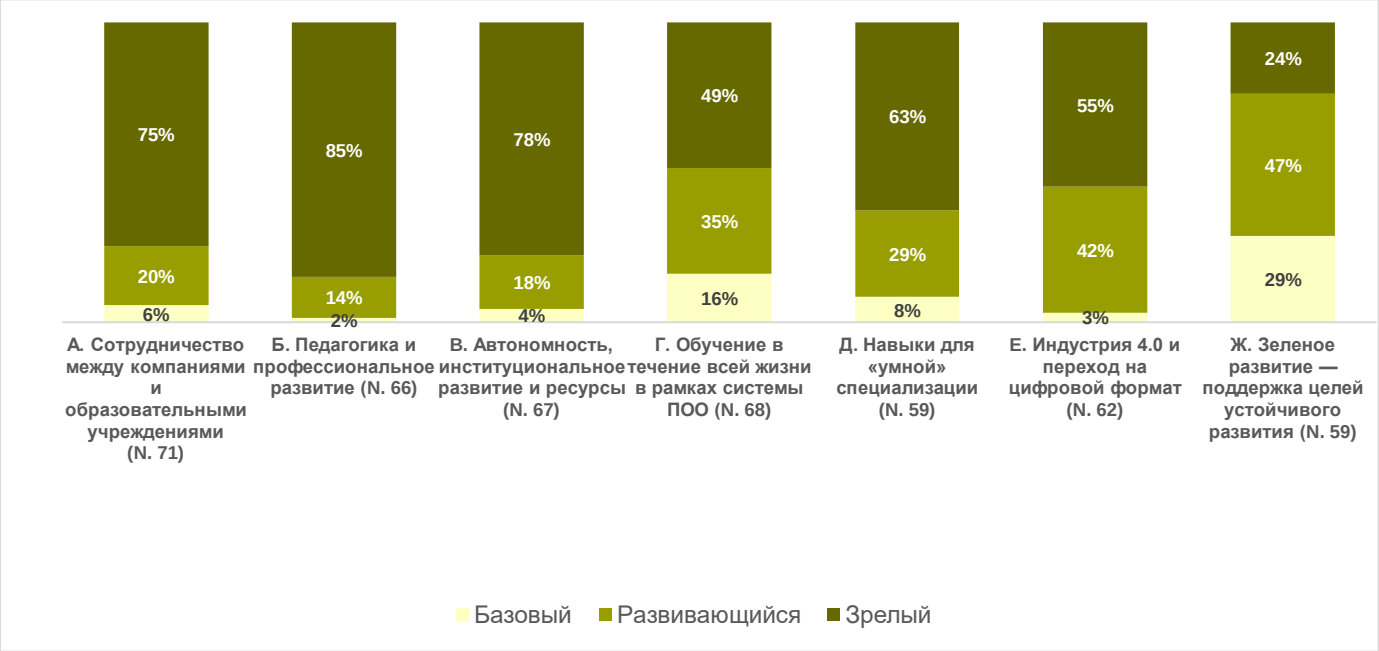
Анализ не показывает существенной корреляции между баллами за развитие и баллами за лидерство, так что, по всей вероятности, как более, так и менее продвинутые ЦПО выступают и в качестве лидеров, и в качестве координаторов.

6.4 Передовой опыт по аспектам

Инструмент самооценки генерирует балл за «уровень развития» для каждого ЦПО. Баллы распределяются по трем уровням развития: *базовый, развивающийся и зрелый.*

Более 75 % членов ENE оценили свой уровень по аспектам А, Б и В как «зрелый». И, наоборот, 15 % ЦПО оценивают свой уровень как «базовый» по аспектам Г и Ж.

Рисунок 3. Общий уровень развития по аспектам

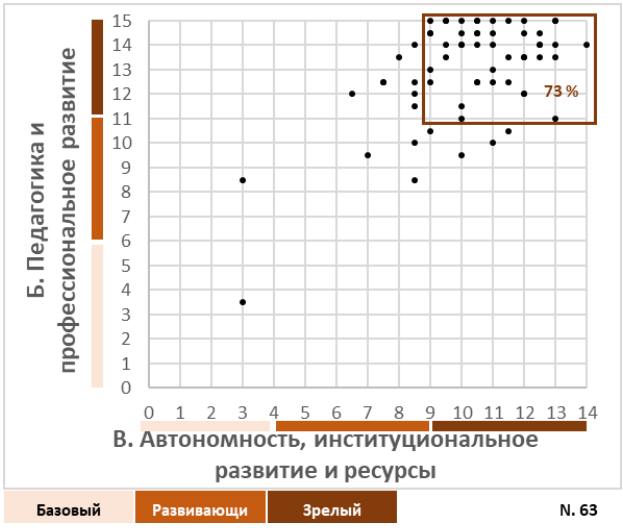


Источник: База данных самооценки ENE

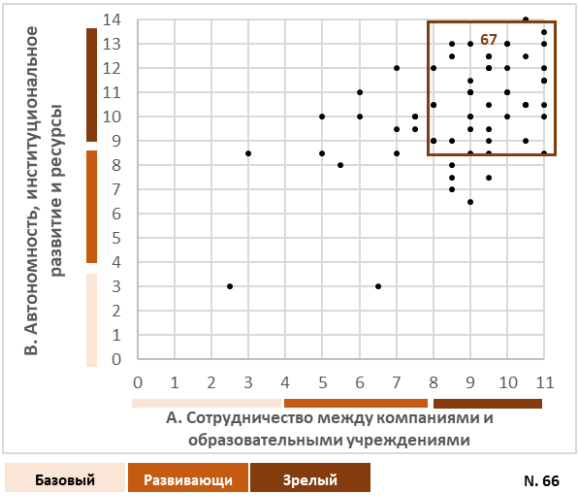
Но из этого не следует, что ЦПО оценивают себя на одинаковом уровне развития по всем или даже большинству аспектов. Сильная зависимость передового опыта наблюдается только для некоторых аспектов, в то время как для большинства она отсутствует.

Анализ самооценки ЦПО по аспектам, показывает, что уровни по одним аспектам согласуются лучше, чем по другим. Например, 74 % организаций самостоятельно оценили свой уровень развития как «зрелый» по обоим аспектам — А «Сотрудничество между компаниями и образовательными учреждениями» и Б «Педагогика и профессиональное развитие» — и только 5 % имели статус «развивающихся» по этим аспектам, в результате чего общая «степень согласованности» между двумя аспектами составила 79 %[7]. Наблюдается высокая степень согласованности (79 %) между аспектом В «Автономность, институциональное развитие и ресурсы» и аспектом Б «Педагогика и профессиональное развитие», поскольку в обоих аспектах 73 % ЦПО оценили свой уровень как «зрелый» (рисунок 4).

Рисунок 4. Уровень согласованности развития в разных аспектах



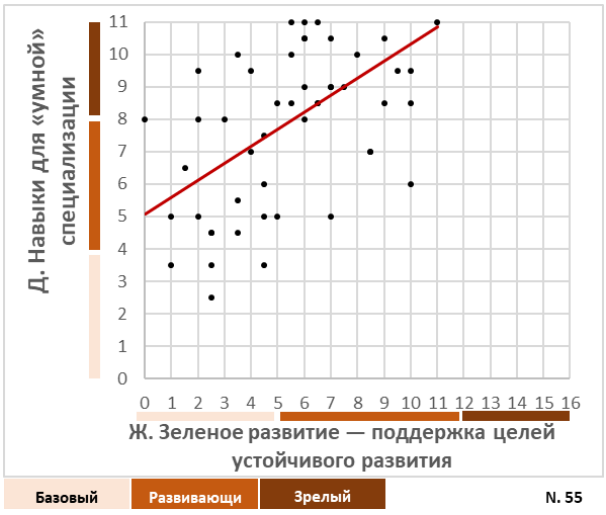
[7] Степень согласованности оценивается как сумма процентного соотношения «зрелых» и «развивающихся» организаций по обоим аспектам.

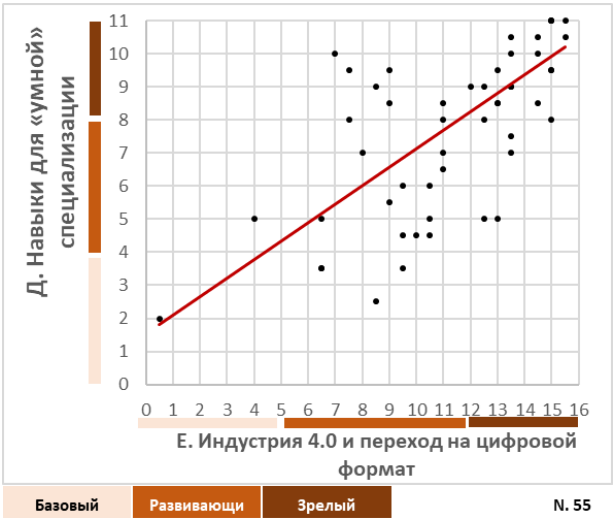


Источник: База данных самооценки ENE

Аналогичным образом 67 % ЦПО оценили себя как «зрелые» одновременно по аспектам В «Автономность, институциональное развитие и ресурсы» и А «Сотрудничество между компаниями и образовательными учреждениями». Корреляции указывают на то, что эти три аспекта некоторым образом взаимосвязаны. Возможным объяснением может быть то, что ЦПО с уже развитыми более высокими уровнями автономности, институционального развития и ресурсов использовали эти способности для повышения уровня в области педагогики, развития персонала и усиления сотрудничества с компаниями. Возможно также и то, что сотрудничество с компаниями, в свою очередь, помогло развить ресурсы, содействовало институциональному развитию и более высокому уровню в области педагогики.

Рисунок 5. Корреляция уровней развития в разных аспектах



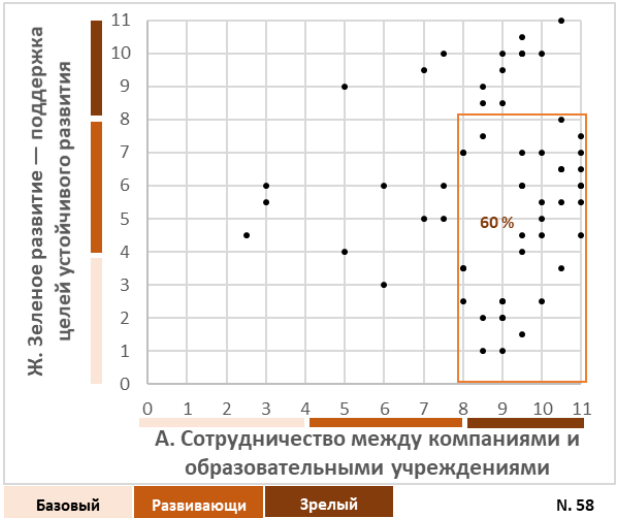


Источник: База данных самооценки ENE

Анализ показывает некоторую степень корреляции между аспектом Д «Навыки для умной специализации» и аспектом Е «Индустрия 4.0», а также (с большей степенью вариативности) между аспектом Д и аспектом Ж «Зеленое развитие» (рисунок 5).

С другой стороны, другие пары аспектов показывают незначительную корреляцию и низкую согласованность уровней. Например, 74 % ЦПО оценили свой уровень в аспекте А «Сотрудничество между компаниями и образовательными учреждениями» и в аспекте Ж «Зеленое развитие» по-разному: 60 % оценили свой уровень как «зрелый» по аспекту А и «базовый» или «развивающийся» по аспекту Ж.

Рисунок 6. Несогласованные уровни развития в разных аспектах



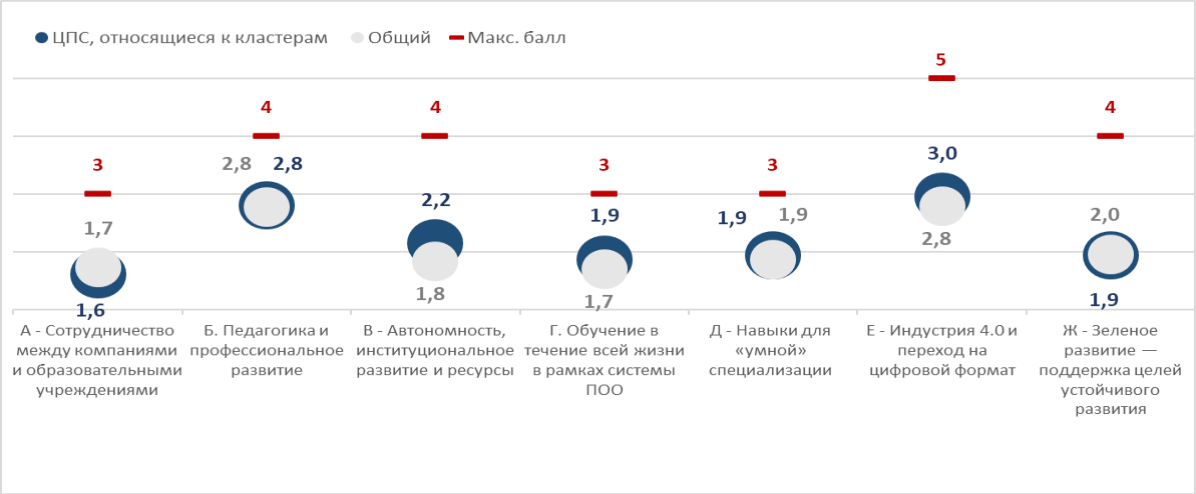
Источник: База данных самооценки ENE

6.5 Актуальность аспекта лидерства — кластеры и сотрудничество

По результатам опроса только 27 из 72 ЦПО (38 %) входят в состав официального кластера совместно с другими учебными заведениями, а некоторые делятся знаниями и сотрудничают с другими ЦПО периодически или неофициально.

46 % из этих 27 ЦПО сообщили, что имеют официальные отношения с 1−2 учебными заведениями, 35 % входят в кластер из 3−5 учебных заведений, а 19 % входят в кластер из 7−10 учебных заведений.

Рисунок 7. Средние баллы за лидерство по аспектам — для ЦПО в составе официальных кластеров и других



Источник: База данных самооценки ENE; N. 27

Сравнение средних баллов за лидерство/координацию показывает, что участие в кластере учреждений не было связано со способностью к лидерству и координации. У ЦПО в кластерах, которые оценивали себя по аспектам «Автономность», «Обучение в течение всей жизни» и «Переход на цифровые технологии», балл за лидерство/координацию был выше среднего, но разница по аспектам Б «Педагогика» или Д «Навыки для умной специализации» отсутствует. В случае с аспектами А «Сотрудничество между компаниями и образовательными учреждениями» и Ж «Поддержка целей устойчивого развития» балл ЦПО за лидерство/координацию в кластерах был ниже среднего.

Респондентов попросили описать кластеры, в которые они входят. По результатам анализа ЕФО[8] можно установить разные уровни сотрудничества, как следует из приведенных ниже примеров.

Блок 1. Типы и примеры отношений

Полная интеграция
Наше профессиональное училище является образовательной единицей Университета им. Невшехира Хачи Бекташа Вели (Nevşehir Hacı Bektaş Veli University). Быстро растущее и молодое высшее учебное заведение Университет им. Невшехира Хачи Бекташа Вели был основан в 2007 году. Количество учащихся увеличивается также быстро, открываются новые отделения и кафедры. В 2007 году, когда наш университет только начинал работу, у нас было 4 факультета, 1 колледж, 4 учреждения профессионального образования, 2 института и 1 исследовательский центр. Образовательная деятельность Университета им. Невшехира Хачи Бекташа Вели на разных уровнях: (а) выдача профессиональных дипломов, (б) обучение по основным программам, (в) присвоение степени бакалавра, (г) обучение в течение всей жизни и (д) дистанционное образование (*Профессиональный колледж им. Невшехира, Турция*).

Регулярный обмен информацией и некоторыми услугами
Школа Miguel Altuna входит в Ikaslan, ассоциацию всех государственных центров профессионального образования и обучения в Стране Басков. Существует 3 группы Ikaslan: по одной на каждую провинцию. Мы входим с состав группы Ikaslan Gipuzkoa, включающей 27 учебных заведений. Miguel Altuna также активно сотрудничает с TKNIKA — государственным региональным центром ПОО, который предоставляет экспертные знания и ресурсы, предлагает сотрудничество и координацию во всей Стране Басков (*CIFP Miguel Altuna III, Испания).*

Обмен опытом, совместная работа, обмен ресурсами
Сотрудничество по вопросам обучения преподавателей, обмену опытом на рынках труда и услугам обучения работодателей, совместного использования объектов инфраструктуры.

Обмен информацией и практическая работа в долгосрочной перспективе в разных сетях
Школьный центр — активный член нескольких консорциумов и ассоциаций. Связь с другими организациями позволяет нам эффективнее пользоваться возможностями исследования и развития и внедрять инновации в области ПОО. Кроме того, активность во многих сетях означает обмен высокоценной информацией, знаниями, опытом, навыками, идеями, проектами и связями (*Центр Šolski Нова-Горица, Словения).*

Обмен информацией и практическая работа в долгосрочной перспективе
Партнер в Ассоциации сельскохозяйственных образовательных учреждений.

[8] Центры передового опыта в профессиональном образовании и обучении. механизм развития профессионального образования и обучения, ЕФО, 2020 г.

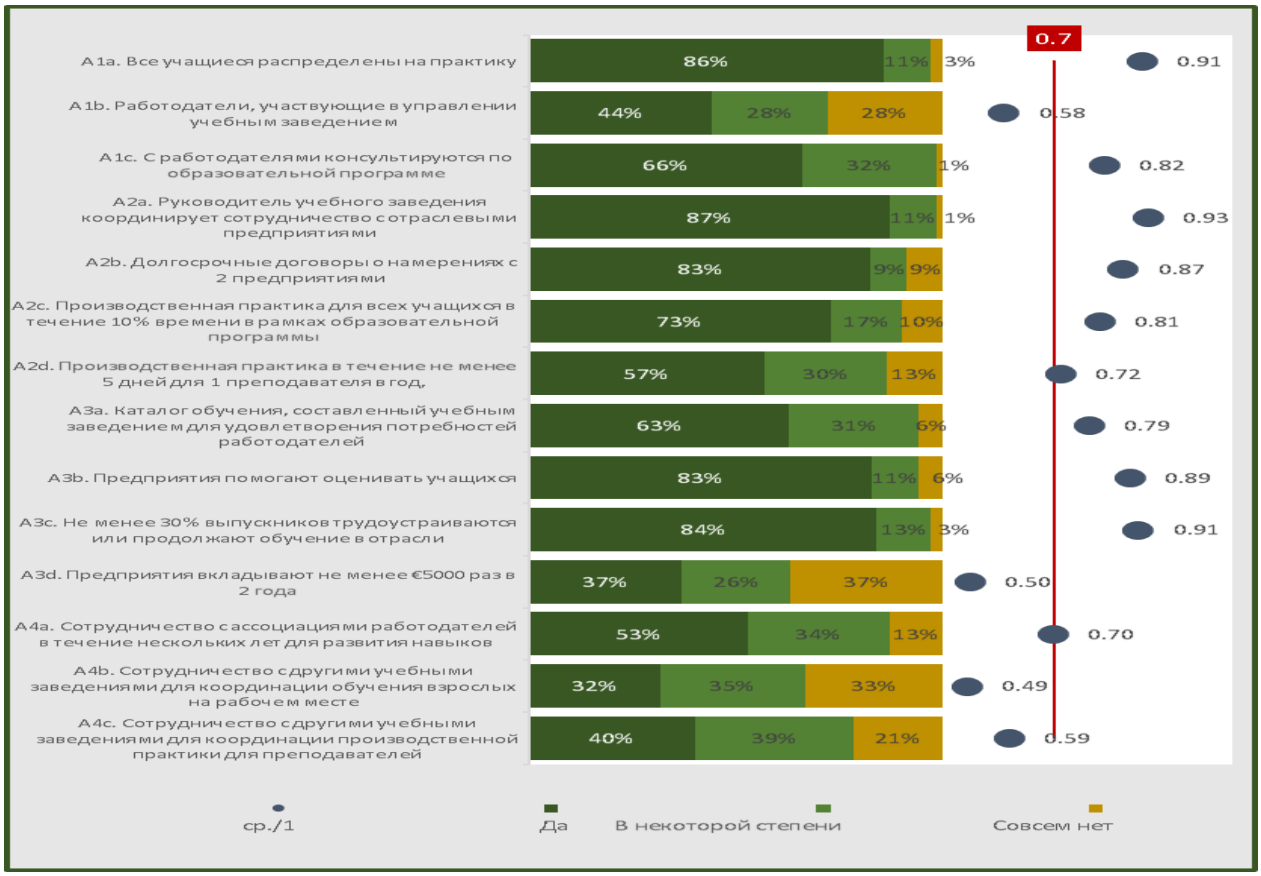
6.6 Результаты по аспектам

A. Сотрудничество между компаниями и образовательными учреждениями

Члены ENE, вероятнее всего, считали этот аспект актуальным (средний общий балл: 74 %), и их балл за лидерство и координацию по этому аспекту также был относительно высоким (57 %) (см таблицу 2).

Где-то 80 % членов ENE сообщили, что у всех их учащихся есть доступ к прохождению производственной практики, работодатели участвуют в оценке учащихся, заключены долгосрочные договоры как минимум с 2 предприятиями, и не менее 30 % выпускников трудоустраиваются после обучения в отрасли (рисунок 8). С другой стороны, только две трети членов ENE сообщают о сотрудничестве с другими учреждениями и работодателями по вопросам школьного управления, подготовки персонала, финансирования и образования взрослых.

Рисунок 8. Доля респондентов, которые сообщили о достижениях и баллы по показателям по аспекту A «Сотрудничество между компаниями и образовательными учреждениями»



Источник: База данных самооценки ENE

Примечание. На диаграмме показана доля респондентов, которые самостоятельно оценили свои достижения по каждому показателю. Средний балл выражен в виде десятичной дроби, максимальный балл — 1. N. 71.

У членов ENE был относительно высокий и стабильный уровень передового опыта вплоть до «Развивающегося». Средний балл на первых двух уровнях — «Базовый» и «Развивающийся» — превышал 0,7 (70 %) по всем показателям (за исключением участия «работодателей в школьном управлении»). Этот составной показатель развития показан красной вертикальной линией на рисунке 8 выше.

Однако лишь небольшое количество ЦПО стабильно сотрудничают с другими учебными заведениями или ассоциациями работодателей для поддержания сотрудничества между промышленным и образовательным секторами (Лидерство и координация).

Членов ENE попросили указать, над какими сферами развития они работают в настоящее время или планируют работать в следующие два года или позже. Около 30 % членов ENE стремятся привлечь работодателей к управлению, подготовке преподавателей, финансированию, разработке образовательной программы и программы развития. Более 45 % ЦПО стремятся улучшить отношения в отрасли, сотрудничая с другими учебными заведениями или бизнес-ассоциациями, т. е. налаживая партнерские связи и сотрудничая в разных направлениях.[9]

Передовые методы работы по аспекту А «Сотрудничество между компаниями и образовательными учреждениями»

Многие члены ENE приводили примеры передовых методов работы по этому аспекту. Часто они принимали форму круглогодичного сотрудничества с разным набором мероприятий, в том числе долгосрочные партнерские отношения на протяжении многих лет, что следует из приведенных ниже примеров.

Блок 2. Примеры передовых методов работы по аспекту А «Сотрудничество между компаниями и образовательными учреждениями»

В сотрудничестве с местным предприятием мы разработали в Сербии новый профиль обучения на основании потребностей этого предприятия. Наши учащиеся трудоустраиваются на это предприятие сразу же после получения диплома. (Vazduhoplovna akademija, Академия авиации, Сербия).

В сотрудничестве с двумя предприятиями — FH Kray-DV и Dibrova — мы смогли создать садовую лабораторию, где растет 2500 плодовых деревьев и более 10 000 единиц плодово-ягодных культур (Глыбокский профессиональный лицей, Украина).

Компания «Крюковский вагоностроительный завод» выполняет официальную оценку учащихся по профилю 7219 «Сварщик» (высшее профессиональное училище № 7 г. Кременчуг, Полтавская область, Украина).

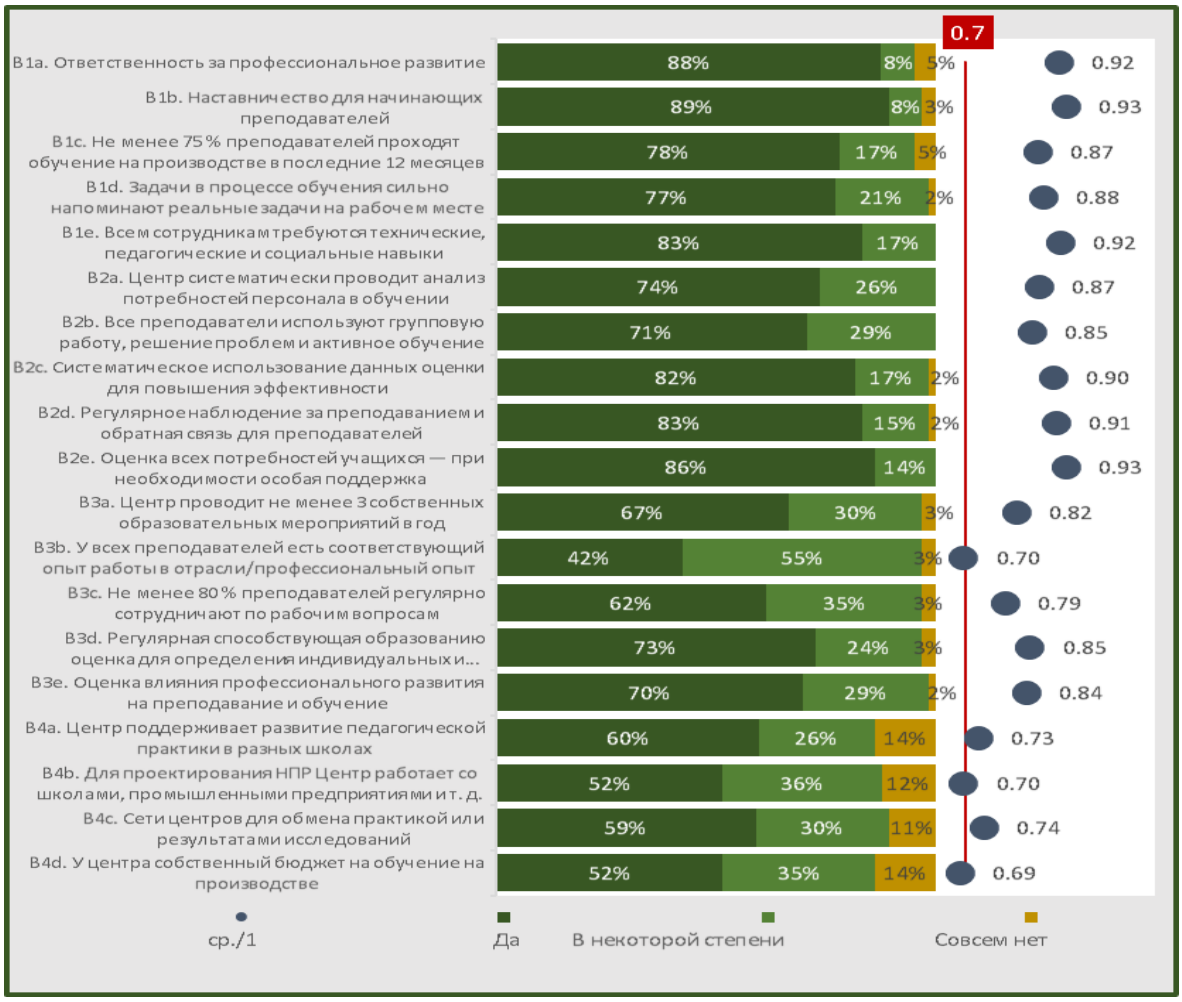
Высокотехнологичные компании выделяют своих сотрудников в качестве наставников для поддержки начинаний учащихся (Центр предпринимательства Amal Hadera, Израиль).

[99] В Приложении 2 содержатся диаграммы, которые подробно показывают приоритеты ЦПО.

Б. Педагогика и профессиональное развитие

Этот компонент включает показатели, принадлежащие к двум отдельным аспектам: педагогика и профессиональное развитие. Объем этих аспектов показан по показателям на рисунке 9 ниже.

Рисунок 9. Доли респондентов, которые сообщали о достижениях и баллы по показателям аспекта Б «Педагогика и профессиональное развитие»



Источник: База данных самооценки ENE; N. 66

Члены ENE показали наихудшие результаты по наличию у персонала соответствующего опыта работы по специальности/работы в отрасли промышленности: о полном достижении целей по этому показателю сообщали только 42 % организаций.

Более двух третей членов ENE сообщили, что полностью достигли целей по большинству показателей до 75 % или выше в отношении доступности систем профессионального развития: мониторинг, анализ потребностей, координация профессионального развития, наблюдение за преподавателями и проведение обучения. Члены ENE с *меньшей* вероятностью оценивали себя высшим баллом по показателям активного обучения, сотрудничества между преподавателями и проведения собственных обучающих мероприятий. Только у 52 %

респондентов есть выделенный бюджет на подготовку персонала. Члены ENE продемонстрировали наихудшие результаты по наличию у персонала соответствующего опыта работы по специальности/работы в отрасли промышленности: о полном достижении по этому показателю сообщали только 42 % организаций. Только половина членов ENE сообщала о сотрудничестве по вопросу профессионального развития с предприятиями, другими учебными заведениями или в профессиональных сетях.

Эту самооценку отражают сообщенные приоритеты развития. Более половины членов ENE работают над расширением опыта работы персонала по специальности/работы в отрасли промышленности. Более трети из них работают над увеличением объема сотрудничества в коллективе, стремятся наращивать объем сотрудничества с предприятиями и другими учебными заведениями и в сетях.

Примеры передовых методов работы по аспекту Б «Педагогика и профессиональное развитие»

Членов ENE попросили привести примеры передовых методов работы в области педагогики и профессионального развития, как показано ниже.

Блок 3. Примеры передовых методов работы по аспекту Б «Педагогика и профессиональное развитие»

Мы организуем интенсивные учебные мероприятия для разработки решений (Hackatons): учащиеся создают концепции экологических инициатив под руководством профессиональных наставников (Центр предпринимательства Amal Shimon Peres, Тель-Авив, Израиль).

Преподаватели регулярно собираются, чтобы обмениваться опытом и сотрудничать для достижения лучших результатов в преподавании (LEPL College Iberia, Грузия).

С сентября 2015 года преподаватели внедряют новые подходы к личному развитию учащихся и их жизненных навыков. Вместе они создали базу данных методов для развития жизненных навыков, необходимых в информационном обществе, и улучшили профессиональные навыки преподавателей по использованию активных методов преподавания (учреждение высшего профессионального образования г. Чортков, Украина).

Преподаватели проводят мастер-классы, образовательные семинары и открытые уроки для преподавателей из других учебных заведений области (учреждение высшего профессионального образования № 41 г. Тульчин, Украина).

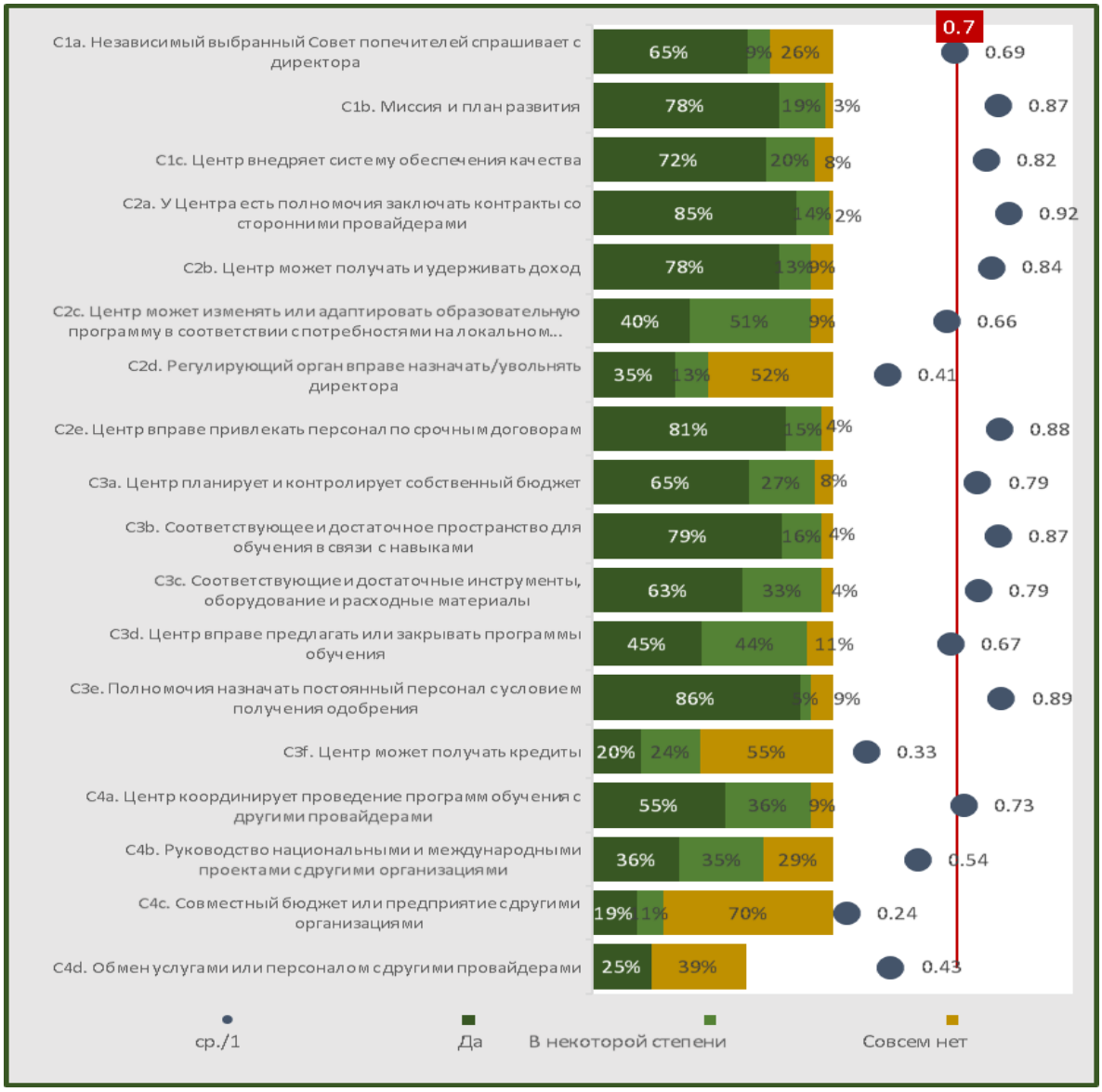
Мы используем информационные и коммуникационные технологии (ИКТ) для предоставления доступа к контенту, сообществам профессиональной подготовки и профессионального обучения (Государственный центр профессионального образования в сфере промышленности и инноваций Баку, Азербайджан).

В результате проведения систематических работ по формированию и профессиональной подготовке преподавательского состава мы можем сообщить следующее: 20 человек прошли стажировку с инструкторами из SAIT Polytechnic, в том числе 10 человек — в Канаде; 38 человек прошли курсы преподавательского мастерства в соответствии с международными стандартами «Instructional Skills Workshop» (ISW); у 5 человек есть сертификат инструктора FDW на проведение курсов ISW; у 5 человек есть международный сертификат по методологии на составление материалов по контролю и оценке; 8 человек прошли курсы по программам SPT (оборудование для проведения семинаров); 8 человек прошли стажировку по английскому языку (подготовка инструкторов); 11 человек прошли обучение по стандарту OPITO, и 3 них были сертифицированы экспертом по оценке компетенций OPITO и внутренним контролером OPITO; 38 человек получили международные сертификаты «Ready to teach» по методологии, дающей право преподавания академических дисциплин на английском языке; 20 человек имеют степень магистра, 3 преподавателя — степень кандидата наук, 4 преподавателя продолжают учебу на получение степени магистра и 1 — степени кандидата наук (ТОО «Высший колледж APEC PetroTechnic», Казахстан).

B. Автономность, институциональное развитие и ресурсы

Балл за этот аспект был средним относительно других аспектов (67 %) и относительно слабым за «Лидерство и координацию» (45 %). Возможно, это отражает компромисс между автономностью и сотрудничеством с другими центрами. В среднем, члены ENE достигли порогового значения передового опыта 0,7 на уровнях «Базовый» и «Зрелый», но не «Развивающийся».

Рисунок 10. Доли респондентов, которые сообщали о достижениях и баллы по показателям аспекта B «Автономность, институциональное развитие и ресурсы»



Источник: База данных самооценки ENE; N. 67

Около 80 % или больше членов ENE имеют право нанимать штатный персонал и персонал по временным контрактам, но только 35 % вправе назначать директора. 79 % участников сообщают о наличии достаточного места для проведения обучения, а 63 % — о достаточном

количестве нужных инструментов и расходных материалов. 78 % могут получать и удерживать доход, но займы получают только 20 %. Всего 40 % учреждений могут свободно адаптировать и изменять свою образовательную программу в соответствии с потребностями на локальном уровне. Сотрудничество по вопросам финансирования, проведения обучения и оказания услуг ограничено: только 25 % учреждений обмениваются персоналом или услугами, 55 % координируют проведение программ обучения с другими центрами, и 19 % делят бюджет с другими центрами.

Около 55 % членов ENE работают над разработкой и адаптацией своей образовательной программы в соответствии с потребностями на локальном уровне. Такой же процент участников повышает активность в качестве лидеров национальных и международных проектов. У 44 % есть полномочия предлагать или закрывать программы обучения. Более 37 % работают над улучшением своего оборудования и инструментов, обмена услугами и координации обучения с другими центрами.

Примеры передовых методов работы по аспекту B «Автономность, институциональное развитие и ресурсы»

Примеры, в основном были предоставлены ЦПО, у которых достаточно ресурсов, которые привлекают дополнительное финансирование и которые смогли принять участие в проектах. Эти ЦПО, обслуживающие отрасли с большим присутствием международных компаний, таких как авиация и нефтяная промышленность, имеют больше желания проводить сравнительный анализ относительно международных стандартов выбора ресурсов, обеспечения качества и квалификаций.

Блок 4. Примеры передовых методов работы по аспекту B «Автономность, институциональное развитие и ресурсы»

Вместе с другими учебными заведениями (от начального до среднего ПОО) мы составили совместную программу оказания ИТ-услуг (Da Vinci College, Нидерланды).

50 % средств, заработанных учащимися за прохождение производственной практики, идет на счет нашего образовательного учреждения (Сновское высшее профессиональное училище лесного хозяйства, Украина).

Право распоряжаться заработанными средствами: за последние 5 лет на модернизацию образовательного процесса было потрачено более 250 000 евро (Глыбокский профессиональный лицей, Украина).

Внедрение программы аддитивного производства совместно с университетом, НПО и заводом по аддитивному производству (Фонд образования Bursa Coşkunöz, Турция).

Для организации и поддержки образовательного процесса в колледже была создана хорошая материальная база. Проводятся семинары по следующим специальностям: по слесарному делу, сварке, контролю промышленных систем, химическим технологиям, гидромеханике, термодинамике, средствам измерений, электротехнике и электродвигателям, термоэлектронике, управлению производственными процессами, бурению, изучению скважин, нефтехимическим процессам и работе аналитической лаборатории. Учебная и производственная практика учащихся проходит в цехах и аудиториях для производственного обучения, где есть необходимая учебная и производственная база (ТОО «Высший колледж APEC PetroTechnic», Казахстан).

Блок 4. Примеры передовых методов работы — аспект С. **Автономность, институциональное развитие и ресурсы (продолжение)**

Академия авиации признается и сертифицирована в качестве учебного заведения, соответствующего стандартам, установленным европейской национальной авиационной администрацией (Vazduhoplovna akademija [Академия авиации], Сербия)

В заведении отслеживают потребности национального рынка труда и соответствующим образом корректируют образовательную программу на национальном уровне. В этом году школа выдвинула предложение ввести новый образовательный профиль, который был одобрен правительством (Средняя школа технического образования, Валево, Сербия).

Школа или центр вправе независимо заключать договоры с другими организациями, например, компаниями, структурами, осуществляющими обучение, и донорами (Государственный центр профессионального образования в сфере промышленности и инноваций Баку, Азербайджан).

Г. Обучение в течение всей жизни в рамках системы ПОО

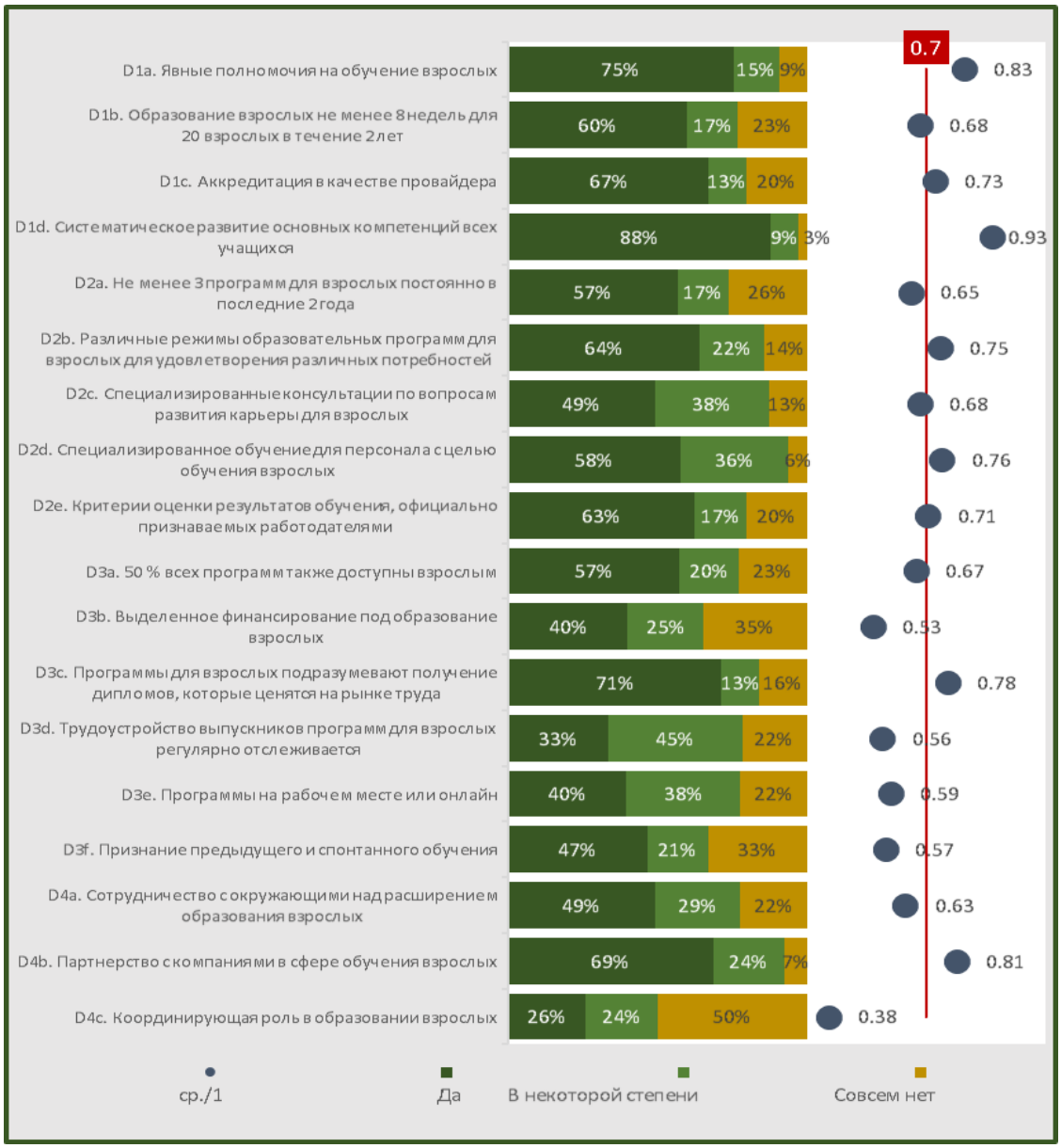
Этот аспект сочли актуальным 94 % респондентов. Общий средний балл составил 63 %. Порог передового опыта, равный 0,7, был достигнут на «Базовом» и «Развивающемся» уровнях.

75 % ЦПО имеют явные полномочия проводить обучение взрослых, и 67 % были аккредитованы в качестве структур, осуществляющих обучение взрослых. Однако только 60 % сообщили о проведении за последние два года обучения для 20 взрослых в течение не менее 8 недель.

58 % организаций предоставляли специализированное обучение для персонала с целью обучения взрослых, а 50 % сообщили о доступности программ также и для взрослых. Только 40 % получают выделенное финансирование под образование взрослых.

49 % предлагают специализированные услуги профориентации для взрослых, и 33 % организаций отслеживают успехи трудоустройства своих взрослых выпускников. 69 % предлагают образование взрослых в партнерстве с работодателями.

Рисунок 11. Доли респондентов, которые сообщали о достижениях, и баллы по показателям аспекта Г «Обучение в течение всей жизни в рамках системы ПОО»



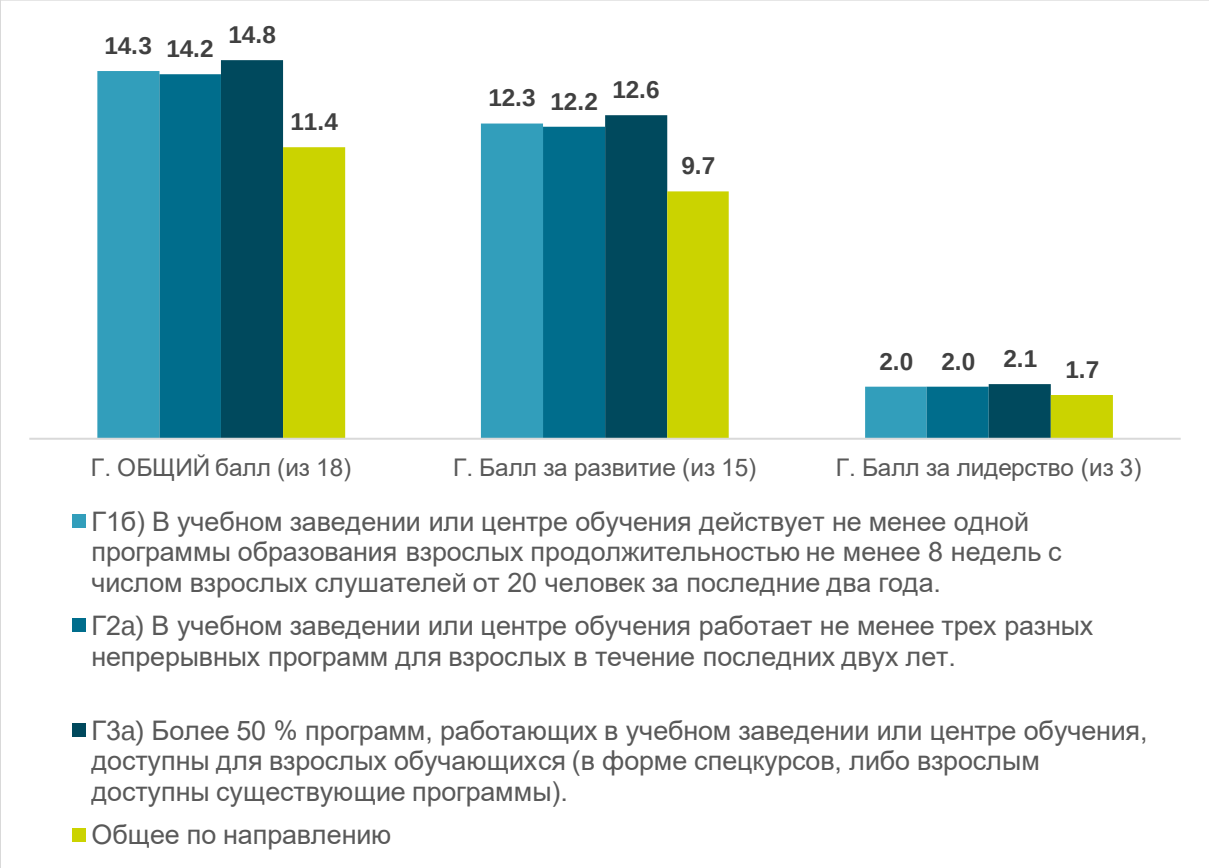
Источник: База данных самооценки ENE: N. 68

Более 50 % ЦПО разрабатывают (сейчас или планируют в следующие два года) следующие мероприятия: отслеживание трудоустройства взрослых выпускников и проведение программ обучения на рабочем месте или онлайн. Более 38 % организаций улучшают или намерены улучшить специализированную профориентацию и обучение тренеров для взрослых.

На рисунке 12 ниже показано, что у ЦПО со значимым и постоянным предложением образования взрослых, вероятнее, более высокий общий балл по всему аспекту. Иными словами, более комплексное предложение для взрослых связано с более высоким его качеством. Это всего лишь связь без указания причины и следствия, но предполагается, что у ЦПО с более комплексным предложением, вероятно, есть сложившийся передовой опыт,

которым они могут делиться с другими ЦПО, стремящимися улучшить или развивать программы образования взрослых.

Рисунок 12. Доли респондентов, которые сообщали о достижениях и баллы по показателям аспекта Г «Обучение в течение всей жизни в рамках системы ПОО»: отдельные показатели



Источник: База данных самооценки ENE

49 % ЦПО уже сотрудничают с другими организациями в области образования взрослых, а еще 29 % начали такое сотрудничество (15 % планируют сделать это в предстоящие годы). Более 40 % ЦПО стремятся развивать это сотрудничество, а 26 % сообщили, что уже выступают координатором программ обучения взрослых в рамках кластера (еще 24 % делают это в некоторой степени). Около 13 % хотят сделать это в следующие два года, а 18 — позже чем через два года.

Примеры передовых методов работы по аспекту Г «Обучение в течение всей жизни в рамках системы ПОО»

Блок 5. Примеры передовых методов работы по аспекту Г. «Обучение в течение всей жизни в рамках системы ПОО»

Ежегодно около 300 человек (рабочие областных лесопромышленных предприятий) проходят переобучение и повышение квалификации по профессиям «лесоруб», «оператор лесозаготовительной техники» и «оператор тракторной техники» (Сновское высшее профессиональное училище лесного хозяйства, Украина).

Мы обучаем взрослых в компании «Минск Кристалл Групп» и «Белагротерминал» в соответствии с требованиями к необходимым на этих предприятиях уровням знаний и навыков (Молоденческий государственный политехнический колледж, Беларусь).

Профориентация систематически проводится совместно с городским и районным центрами занятости (Центр профессионального образования при Подольском государственном университете, Украина).

Взрослые с разными способностями могут пройти программы обучения по работе на стойке регистрации отеля; программа проводится онлайн совместно с нашим бизнес-партнером, отелем Batumi Hilton Hotel. Выпускники программы могут трудоустроится в отель Batumi Hilton (Колледж LEPL «Akhali Talga», Грузия).

В колледже есть тренинг-центр по обучению взрослых независимо и в сотрудничестве с городским центром занятости. В среднем, ежегодно в нем обучается 500 человек (Центр ИТ-компетенций, Казахстан).

Многие примеры передовых методов работы описывают программы переобучения безработных. Несколько специализированных ЦПО тесно сотрудничают с соответствующими отраслями промышленности над предоставлением непрерывного образования сотрудников.

Д. Умная специализация — внедрение инноваций, экосистем и МСП

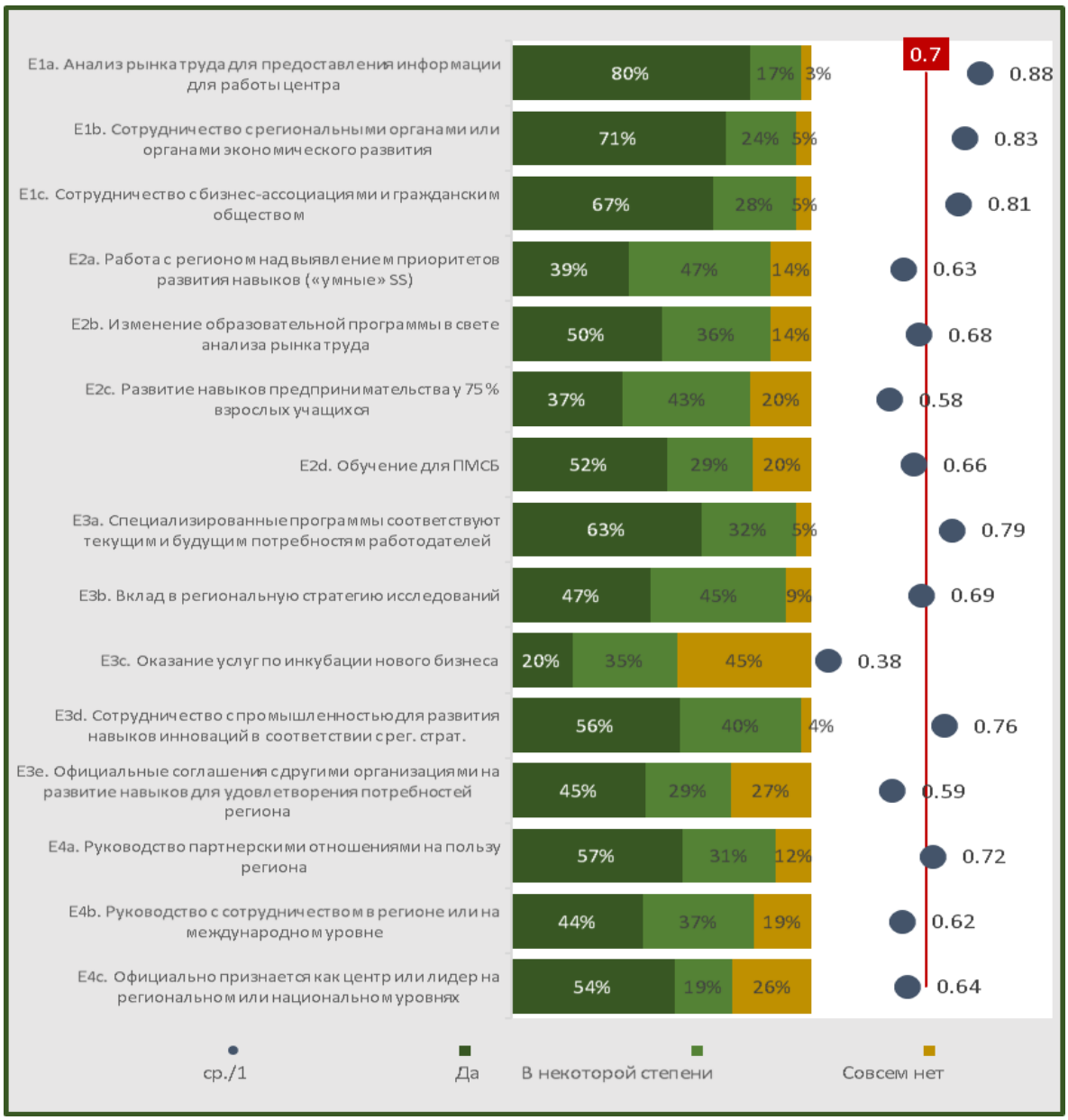
Около 82 % членов ENE решили оценить свою эффективность по этому набору показателей, в результате чего этот аспект считается актуальным с наименьшей вероятностью. Средний балл респондентов составил 66 %, но балл за лидерство был относительно высоким (63 %). Порог передового опыта (средний балл 0,7) был достигнут только по показателям на «Развивающемся» уровне (рисунок 13).

Более двух третей членов ENE сотрудничают с органами экономического развития и бизнес-ассоциациями или гражданским обществом. Однако только 39 % работают с представителями в своем регионе над разработкой приоритетов развития навыков. 80 % респондентов пользуются результатами рынка труда, но только 50 % говорят, что изменяют свою образовательную программу на основании результатов такого анализа. 63 % организаций утверждают, что предлагают специализированные программы, соответствующие текущим и будущим потребностям работодателей. 37 % предлагают программы развития

> 80 % членов ENE имеют доступ к анализу рынка труда, но только 50 % говорят, что изменяют свою образовательную программу на основании результатов такого анализа.

предпринимательских навыков не менее чем 75 % учащихся, и 52 % респондентов говорят, что предлагают обучение работникам предприятий малого и среднего бизнеса (МСП). Только 20 % оказывают услуги бизнес-инкубатора.

Рисунок 13. Доли респондентов, которые сообщали о достижениях, и баллы по показателям аспекта Д «Умная специализация — внедрение инноваций, экосистем и МСП»



Источник: База данных самооценки ENE; N. 59

57 % ЦПО либо в настоящее время стремятся расширить сотрудничество с районными предприятиями для выявления приоритетов развития навыков, либо планируют сделать это в

будущем, а 50 % хотят увеличить свой вклад в стратегию исследований в своем регионе. 50 % организаций хотят стать лидерами сотрудничества на региональном и национальном уровнях. 39 % развивают или планируют развивать предлагаемые программы обучения для МСП, а 52 % развивают или планируют развивать предпринимательские навыки взрослых учащихся.

Примеры передовых методов работы по аспекту Д «Умная специализация — внедрение инноваций, экосистем и МСП»

Блок 6. Примеры передовых методов работы по аспекту Д «Умная специализация — внедрение инноваций, экосистем и МСП»

Мы ежегодно проводим конкурс инноваций для учащихся 9–11 классов, назначаем наставников из компаний и направляем победителей в центры-инкубаторы и заинтересовавшиеся их проектами ВУЗы (Коллеж технологических и гуманитарных наук, Турция).

Стратегия Miguel Altuna соотносится с планом V Basque в сфере профессионального образования и обучения, основанном на курсе действий RIS3. Мы сотрудничаем с региональным агентством развития (PAP) и промышленными ассоциациями (Adegi, Confebask, Aswfi, Sife). Мы сотрудничаем со многими НИИ и ВУЗами для передачи знаний МСП и микро-МСП (CIFP Miguel Altuna III, Испания).

Целью нашего проекта Talentjourney является объединение различных заинтересованных лиц и экспертов на местном, региональном, национальном и международном уровнях для обмена опытом в области Интернета вещей на нашей платформе передового опыта в профессиональном образовании. Платформу разрабатывают как виртуальный узел с изменениями в реальном времени для общения и обмена знаниями, навыками, опытом, инновационными проектами между разными специалистами — экспертами компаний, тьюторами, научными сотрудниками, учащимися и т. д. (Центр Šolski Нова-Горица, Словения).

В городе был учрежден союз промышленников и предпринимателей для систематического мониторинга регионального рынка труда и предоставления информации о потребности в квалифицированных рабочих (Центр профессионального образования при Подольском государственном университете, Украина).

Для организации партнерских отношений между нефтегазовыми компаниями, научными сообществами и стартапами, а также для вовлечения казахских компаний в процесс цифровизации в нефтегазовой отрасли, был создан Atyrau HUB — международный бизнес-инкубатор и центр инноваций нефтегазовой промышленности (ТОО «Высший колледж APEC PetroTechnic», Казахстан.

Профессиональные и образовательные стандарты разрабатывались совместно с отраслевыми министерствами и предприятиями для создания нового национального профессионального профиля с целью автоматизации производства (Колледж современных технологий в машиностроении и автосервисе, Беларусь).

Инновационный центр KNAUF был учрежден при колледже пять лет назад. В нем могут проходить обучение наши ученики, учителя и участники из других школ. В KNAUF также организуют конкурсы на национальном и международном уровнях. В этих конкурсах участвуют взрослые со всей Грузии (Колледж LEPL «Akhali Talga», Грузия).

При университете есть научно-исследовательский центр, который называется «Технопарк». В этом центре компании работают над развитием новых технологий (Профессиональный колледж Nevşehir, Турция).

E. Индустрия 4.0 и переход на цифровой формат

Актуальность этого аспекта была сочтена относительно низкой. Общий средний балл составил 68 %, а балл за лидерство и координацию — 56 %. Порог перового опыта (средний балл 0,7) был достигнут совместно только по показателям на уровне «Базовый».

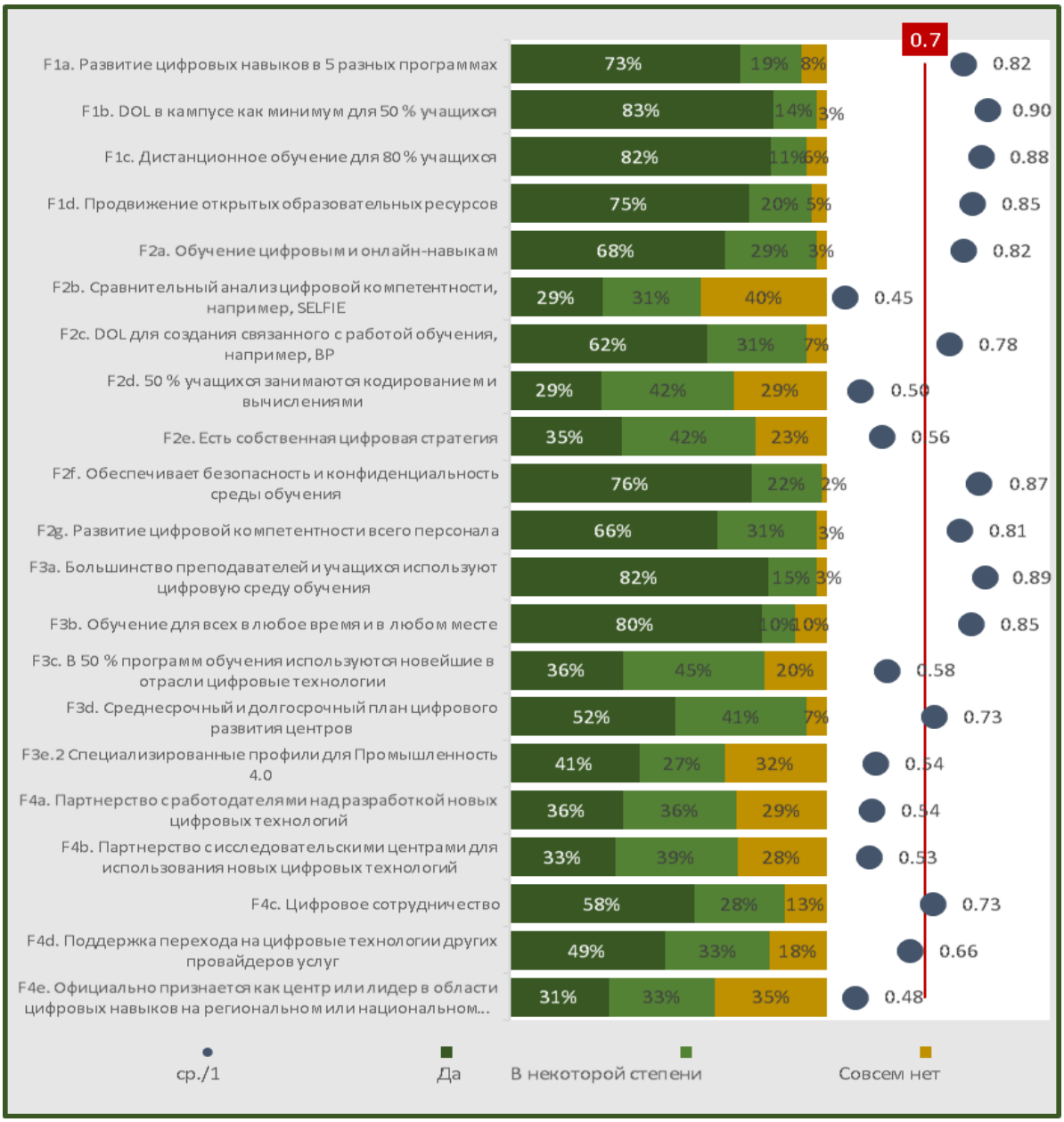
Цифровое и онлайн-обучение (DOL) стало привычной формой обучения в кампусе и за его пределами более чем для 80 % ЦПО. Цифровые навыки широко преподают более чем в 70 % ЦПО.

Более чем в 80 % ЦПО преподаватели и учащиеся используют цифровую среду обучения, что позволяет учиться «в любое время и в любом месте».

Однако только 41 % ЦПО создали специализированные профили, актуальные для Индустрии 4.0, и только 36 % сообщают об использовании новейших отраслевых цифровых технологий в 50 % программ обучения. О сотрудничестве с другими провайдерами, отраслевыми и исследовательскими центрами по вопросам перехода на цифровые технологии сообщало менее половины ЦПО.

Наиболее популярными областями текущей подготовки по этому аспекту являются сравнительный анализ цифровой компетентности (63 % ЦПО либо работают или планируют вести работы по этой теме) и разработка цифровой стратегии (61 %).

Рисунок 14. Доли респондентов, которые сообщали о достижениях, и баллы по показателям аспекта E «Индустрия 4.0 и переход на цифровой формат»



Источник: База данных самооценки ENE; N. 62

Наиболее популярными областями, которые сейчас развиваются, являются сравнение цифровой компетентности (63 % ЦПО либо работают, либо планируют вести работы по этой теме), разработка цифровой стратегии (61 %) и формирование партнерских отношений с работодателями (55 %) и исследовательскими центрами по вопросам цифровых технологий (58 %).

Примеры передовых методов работы по аспекту E «Индустрия 4.0 и переход на цифровой формат»

Блок 7. Примеры передовых методов работы по аспекту E «Индустрия 4.0 и переход на цифровой формат»

Один из наших преподавателей, А.Р. Титаренко, выиграл общеукраинский конкурс за создание лучшего электронного образовательного ресурса «Планета ИТ» (Краматорское высшее профессиональное училище, Украина).

Во время пандемии в нашем Центре обучения и практики аддитивного производства мы использовали программы-симуляторы CAD CAM (Фонд образования Bursa Coşkunöz, Турция).

Мы только что начали переход на цифровой формат в нашем учебном заведении. Первый этап состоит из подготовки лекций в презентациях PowerPoint и интерактивных электронных книгах. Мы предполагаем, что в следующие 2 года цифровое преподавание/обучение будет доступно во всей школе. Сейчас мы используем в качестве платформы преподавания Moodle, на ней работают все преподаватели и учащиеся (Vazduhoplovna akademija (Академия авиации), Сербия).

Образовательное учреждение успешно использует информационную систему G-Suite. Мы размещаем цифровые материалы, разработанные нашими преподавателями, на платформе Digital Matter и используем систему управления данными SIME.md (ГУ «Центр совершенства в области экономики и финансов», Молдова).

Наша цель — оборудовать каждую аудиторию проектором для улучшения качества обучения для всех наших учащихся. У нас также есть два образовательных профиля в поддержку Индустрии 4.0 (мехатроника и обучение операторов станков с ЧПУ — оба профиля предлагают инструктаж по кодированию на соответствующих языках) (Средняя школа технического образования, Валево, Сербия).

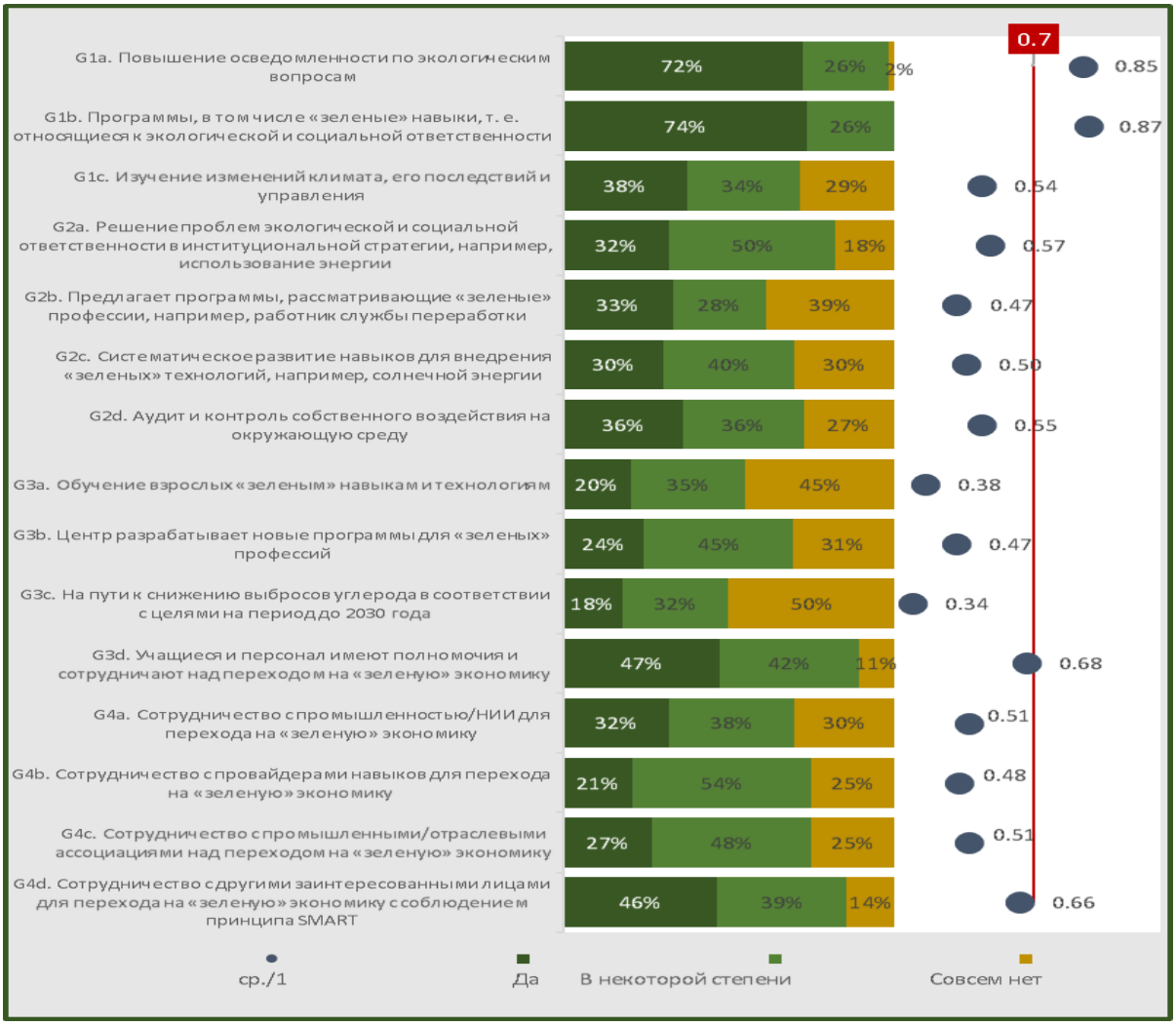
В нашем проекте TIMA уже 3 года участвуют 5 партнеров, сотрудничая по вопросам перехода на цифровой формат и использования робототехники в производстве экологической и точной штучной продукции для судоходства (колледж Da Vinci, Нидерланды).

Робототехника, аддитивное производства и BP/ДР (Curt Nicolin Gymnasiet, Швеция).

Ж. Зеленое развитие — поддержка целей устойчивого развития

83 % членов ENE сочли этот аспект актуальным. Средний балл за экологичность составил всего 51 % — самый низкий из всех 7 аспектов. Порог передового опыта ENE не был достигнут даже на уровне «Базовый». Более 50 % ЦПО достигли полностью целей только по двум показателям. Оба показателя относились к «Базовому» уровню: 1) повышение осведомленности по вопросам экологии и 2) включение «зеленых» умений в соответствующие программы.

Рисунок 15. Доли респондентов, которые сообщали о достижениях и баллы по показателям аспекта Ж «Зеленое развитие — поддержка целей устойчивого развития»



Источник: База данных самооценки ENE; N. 60

Большинство членов ENE сейчас находятся на уровне «Развивающийся». 65 % говорят, что уже работают или будут работать над управлением углеродным следом от своей деятельности. 55 % уже улучшают или планируют улучшить преподавание и обучение по вопросам изменения климата, а 60 % уже рассматривают или планируют ввести навыки использования «зеленых» технологий. Большинство членов ENE также стремятся развивать сотрудничество с другими провайдерами и представителями отрасли по «зеленым» вопросам.

Примеры передовых методов работы и развития по аспекту Ж «Зеленое развитие — поддержка целей устойчивого развития»

Следующие примеры иллюстрируют разнообразие инициатив, реализуемых в разных ЦПО. Примечательно то, что инициативы по экологическим вопросам особенно часто осуществляются на Украине.

Блок 8. Примеры передовых методов работы и развития по аспекту Ж «Зеленое развитие — поддержка целей устойчивого развития»

ŠCNG запустил новую инициативу, называемую UIL — Učno izdelovalni laboratorij (Бизнес-инкубатор инноваций), основное внимание в рамках которой уделяется эффективности использования электроэнергии отдельными пользователями и компаниями, а также аддитивному производству. Пользователями являются учащиеся (ВУЗов, заведений высшего ПОО, ПОО), компании, МСП, преподаватели (преподаватели ПОО, преподаватели курсов для предпринимателей), эксперты компаний, другие творческие люди-энтузиасты из местных жителей. Пока что к сети UIL присоединились 15 компаний/МСП, чтобы оказать поддержку с внедрением инновационных и связанных с работой проектов: они осуществляют наставничество, предлагают идеи, жертвуют материалы и предоставляют помещения для реализации конкретных проектов (Центр Šolski Нова-Горица, Словения).

Наши специалисты принимают участие в национальном экологическом конкурсе и разрабатывают продукты совместно с экологичными технологическими компаниями (Центр предпринимательства Amal Shimon Peres, Тель-Авив, Израиль).

Учебное заведение принимает активное участие в разработке экологических программ. В больших количествах высаживает хвойные и лиственные деревья и декоративные кустарники. Для улучшения экологической ситуации были разработаны проекты создания зон отдыха вокруг школы и по всему городу: «Калиновый парк на воде», «Кедровый лес» (Сновское высшее профессиональное училище лесного хозяйства, Украина).

Учебное заведение планирует перейти на автономный источник отопления и электроэнергии. Проект был разработан и представлен Региональному центру развития. Мы ждем их решения (высшее профессиональное училище № 7, г. Калуш, Украина).

Мы планируем предлагать новый профиль обучения: «Слесарь изоляционных систем зданий» (высшее профессиональное училище № 2, г. Херсон, Украина).

В образовательном учреждении есть экологический клуб «Волонтер CEEF» и регулярно проходят различные мероприятия, которые помогают вносить вклад в устойчивое развитие учреждения (ГУ «Центр совершенства в области экономики и финансов», Молдова).

Мы только что открыли новую библиотеку, посвященную возобновляемым источникам энергии (КГКП «Электротехнический колледж» Восточно-Казахстанской области).

Учебное заведение или центр обучения совместно с отраслевыми ассоциациями реализует программы обучения для персонала, ориентированные на устойчивое развитие (Государственный центр профессионального образования в сфере промышленности и инноваций Баку, Азербайджан).

7 Выводы

7.1 Общие выводы

Из результатов анализа следует, что передовой опыт состоит из разных и относительно независимых друг от друга элементов. Следовательно, ЦПО следует выносить стратегические решения относительно аспектов или направлений передового опыта, которым они хотят уделять особое внимание, а не стремиться преуспеть во всех аспектах.

Большинство членов ENE относительно хорошо преуспели в аспектах А «Сотрудничество между компаниями и образовательными учреждениями» и Б «Педагогика и профессиональное развитие». В этих аспектах ENE должна стремиться предоставлять менее развитым ЦПО возможность учиться у своих коллег. Однако в этих же аспектах «Лидерство и координация» развиты недостаточно: ENE должна помогать своим членам брать на себя роль лидера в отношении других ЦПО и организаций, не входящих в ENE.

Члены ENE менее продвинулись по аспектам Ж «Зеленое развитие» и Г «Обучение в течение всей жизни в рамках системы ПОО». По этим аспектам им будет сложнее развиваться, обучаясь друг у друга. Улучшить работу по этим аспектам можно в рамках партнерских отношений или проектов с более активным и стабильным вкладом всех сторон для развития ноу-хау и формирования способностей.

Степень развития остальных аспектов — В «Автономность, институциональное развитие и ресурсы», Е «Индустрия 4.0 и переход на цифровой формат» и Д «Умная специализация — внедрение инноваций, экосистем и МСП» — варьируется: многие ЦПО достигли больших успехов в этих направлениях, а другие — нет. Из этого следуют существенные возможности для ЦПО, которые хотят улучшить показатели посредством сотрудничества, найти другие ЦПО, у которых могут учиться и с которыми могут совместно работать. Роль ENE должна заключаться в развитии таких партнерских отношений и обмена опытом.

Некоторые показатели соответствуют, по видимости, особенно сложным задачам, например, оказание услуг бизнес-инкубаторов для компаний, отслеживание трудоустройства учащихся, сравнение цифровой компетентности. Однако большинство членов ENE хотят оказывать эти услуги. Возможно, такие услуги подразумевает существенные изменения правового поля или финансирования, вероятно также наличие методологических пробелов.

ENE должна стремиться помогать членам сети руководить национальными и международными проектами — это приоритет развития для многих из них.

ENE предлагает банк ноу-хау и передового опыта — показателей достигли как минимум 15 ЦПО (20 % респондентов). О наличии передового опыта сообщали для каждого показателя. ENE следует развивать способы объединения членов сети, чтобы они могли учиться друг у друга и поддерживать другие ЦПО за пределами ENE.

В ENE следует изучить варианты совместной работы членов сети, которые помогут им находить коллег для оказания содействия и сотрудничества.

Некоторые передовые методы работы, предлагаемые членами ENE, указывают на дополнительные показатели, которые ENE может развивать в сети или информацией о которых можно обмениваться.

7.2 Выводы, связанные с определенными аспектами

Аспект А «Сотрудничество между компаниями и образовательными учреждениями» сочли актуальным большинство членов ENE, их средний общий балл был высоким (74 %), а балл за лидерство и координацию — относительно высоким на уровне 57 %. ENE должна оказывать поддержку в популярных направлениях развития**:** привлечение работодателей к руководству, подготовке преподавателей, финансированию, разработке образовательной программы, а также заниматься вопросами многопланового сотрудничества с предприятиями через деловые и школьные ассоциации.

Члены ENE получили высокий балл по **аспекту Б «Педагогика и профессиональное развитие»**: средний общий балл составил 83 %, а балл за лидерство и координацию — 70 %. Все ЦПО перешли порог передового опыта 0,7 для всех уровней, продемонстрировав высокую степень согласованности по Базовому, Развивающемуся, Зрелому уровням и Лидерству. Основные области для улучшений: опыт работы персонала по специальности/работы в отрасли промышленности и степень сотрудничества с другими учебными заведениям и предприятиями, а также в сетях.

Члены ENE достигли порога передового опыта 0,7 по **аспекту В «Автономность»** на уровнях «Базовый» и «Зрелый» (но не «Развивающийся») с неровными показателями эффективности в рамках этого аспекта. Приоритетные области развития: разработка образовательной программы в соответствии с локальными потребностями, повышение лидерства в связи с международными проектами, расширение полномочий запускать или сворачивать программы обучения, модернизация оборудования и инструментов, координация оказания услуг и обмена ими с другими центрами.

По аспекту Г «Обучение в течение всей жизни в рамках системы ПОО» показатели были средними, и порог передового опыта 0,7 был достигнут, в среднем, членами ENE на уровнях «Базовый» и «Развивающийся». У ЦПО с более активным преподаванием взрослым, как правило, более высокие баллы за качество образования взрослых и обучения в течение всей жизни. Отслеживание трудоустройства взрослых, обучение на рабочем месте или онлайн, специализированная профориентация для взрослых и специализированное обучение для тренеров взрослых — наиболее частые приоритетные области развития.

Исходя из ограниченного количества примеров передового опыта и относительно низкой актуальности этого аспекта можно сделать вывод, что многие ЦПО в странах-партнерах еще не достигли уровня передового опыта **по аспекту Д «Навыки для умной специализации»**. Эффективность по этому аспекту относительно других средняя. Однако порог передового опыта (средний балл 0,7) был достигнут только на «**Базовом**» уровне, что указывает на относительно неровный профиль этого аспекта. Координация и лидерство в этом аспекте развиты относительно слабо по сравнению с другими аспектами; однако большая доля членов ENE рассматривает возможность повышения участия в стратегиях регионального планирования и исследований. Но для того, чтобы двигаться вперед в области **«умной» специализации**, большинству членов ENE потребуется больший доступ к передовому опыту, поскольку их сдерживают ограниченные возможности финансирования и недостаточное развитие экосистем.

Члены ENE демонстрируют высокие уровни использования **цифрового формата** в процессе преподавания в целом, чему существенно содействовал переход на дистанционное обучение во время пандемии COVID. Менее половины членов ENE занимаются **Индустрией 4.0,** т. е. учредили партнерские отношения с соответствующими игроками рынка или предлагают

специализированные профили обучения. Порог передового опыта (средний балл 0,7) был достигнут коллективно только для показателей на **«Базовом» уровне**, что демонстрирует отсутствие последовательных достижений по этому аспекту. Существует относительно мало примеров передового опыта для технологий Индустрии 4.0 за пределами государств-членов ЕС. В ENE требуется поддержка обмена передовым опытом, особенно в отношении сравнения цифровой компетентности, разработки цифровой стратегии и установления партнерских отношений с работодателями и исследовательскими центрами для развития цифровых технологий.

Несмотря на срочность мер в рамках аспекта **«Зеленое развитие — поддержка целей устойчивого развития»** в международной политической повестке, в аспекте Ж у членов ENE самые слабые показатели. В целом, члены ENE еще не достигли порога передового опыта на уровне «Базовый», хотя отдельные ЦПО добились высоких результатов по этому аспекту. Помимо этого, почти 20 % членов ENE решили не проводить самооценку по этому аспекту.

7.3 Предоставление информации для работы ENE

Результаты самооценки предоставили информацию в поддержку и развитие работы ЕФО с ENE. Анализ указал на приоритеты развития ЦПО, а также краткосрочные и среднесрочные цели каждого члена ENE. Это позволило ЕФО направить ЦПО адресные приглашения на конкретные семинары или изучать определенные партнерские соглашения.

Блок 9. Реагирование на потребности членов ENE

По результатам самооценки членов ENE мероприятия в рамках «зеленого развития» в ЦПО получили самый низкий балл из всех 7 аспектов, но также являются областью, в которой большинство ЦПО хотят достичь успехов, т. е. уже работают или собираются работать над улучшением показателей. ЦПО находятся на разных этапах «зеленого развития» и проводят соответствующие мероприятия в разных режимах, отраслях и с участием разных партнеров.

Партнерство «Зеленое развитие» ENE, стартующее осенью 2021 года, поможет членам ENE обмениваться опытом, методами работы и проектами, учиться друг у друга и доводить экологичные методы работы до совершенства. Партнерство будет базироваться на структуре самооценки, обеспечивать поддержку и содействовать обмену знаниями, чтобы помочь ЦПО ставить собственные экологические цели и предпринимать необходимые для их достижения действия.

7.4 Актуальность для нормотворцев и заинтересованных лиц

Пока что слишком рано делать **однозначные** выводы относительно формирования политики с целью поддержки развития ЦПО и передового опыта в профессиональном образовании. Однако важно, чтобы нормотворцы учитывали текущее состояние развития ЦПО в своих странах и существующие амбиции в области развития этих ЦПО. В итоге, развитие передового опыта в профессиональном образовании зависит от уважения, понимания и сотрудничества между нормотворцами, преподавателями и руководителями в системах ПОО.

Предварительно эти результаты указывают на то, что нормотворцы и заинтересованные лица помогут ЦПО, предоставляя ресурсы и регулируя их деятельность, чтобы ЦПО могли

сосредоточить внимание на развитии передового опыта по определенным аспектам или группам аспектов.

ЦПО должны получить поддержку и содействие с выполнением самостоятельной оценки, чтобы понять состояние развития, согласовать и осуществить собственные приоритеты разработки передового опыта.

Для постановки достижимых и актуальных целей ЦПО потребуется провести переговоры с заинтересованными лицами, которые, как правило, включают локальные органы власти и правительство страны, работодателей на локальных предприятиях и в отраслях, социальных партнеров и органы финансирования.

Результаты этого исследования указывают на то, что развитие передового опыта в разных аспектах связано. Например, автономность учреждений, улучшение работы и ресурсов учреждений (аспект В) коррелируют с педагогикой и профессиональным развитием (аспект Б) и сотрудничеством между компаниями и образовательными учреждениями (аспект А). Также, по всей вероятности, прослеживается зависимость между передовым опытом в аспектах «Индустрия 4.0» и «Навыки для умной специализации».

Результаты этого исследования являются ориентировочными, но предполагают диалог между нормотворцами и специалистами-практиками на местном и региональном уровнях для согласования стратегических планов в области развития передового опыта. Именно так следует сгруппировать и реализовать приоритеты по аспектам, навыкам и инвестициям.

Нормотворцы должны принять во внимание тот факт, что координация и лидерство ЦПО остаются на относительно низком уровне почти во всех аспектах. Даже из относительно высокого уровня развития ЦПО не следует, что этот ЦПО является лидером для других в своей стране или секторе или активно с ними сотрудничает. Следовательно, существует риск того, что политика развития ЦПО приведет к поляризации качества профессионального образования и обучения, а не к системному улучшению.

ENE намерена рассмотреть вопрос, стимулируя совместную работу на международном уровне: результаты опроса показывают, что большинство ЦПО стремятся расширять свои международные сети. Однако нормотворцы, возможно, хотят удостовериться в желании создавать регулирующие системы, структуры или программы поощрения при проектировании систем ПОО, которые будут содействовать сотрудничеству между ЦПО, а также ЦПО и других структур, осуществляющих обучение, в сфере профессионального образования.

СОКРАЩЕНИЯ

САП/АП	Система автоматизированного проектирования/Автоматизированное производство
ЧПУ	Числовое программное управление
ЦПО	Центр передового опыта
НПР	Непрерывное профессиональное развитие
ГДТЕК	Генеральный директорат по трудоустройству при Комиссии ЕС
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbei (Немецкое агентство по развитию)
ENE	Сеть передового опыта ЕФО
ENESAT	Инструмент самооценки ENE
ЕФО	Европейский фонд образования
ЕС	Европейский союз
ИКТ	Информационные и коммуникационные технологии
МСП	Малые и средние предприятия
ВР/ДР	Виртуальная реальность/Дополненная реальность
ПОО	Профессиональное образование и обучение

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ENE – Самооценка – Полная анкета

Стандарт передового опыта ENE

Введение

Эта анкета предназначена для учреждений профессионального обучения и центров профессиональной подготовки, входящих в Сеть передового опыта ЕФО (ENE). Она призвана позволить (ассоциированным) членам оценить уровень собственного развития с помощью общего набора индикаторов.

Заполнив эту анкету самооценки, учебные заведения и центры обучения смогут понять свои слабые и сильные стороны, а также планировать собственные стратегии, направленные на усовершенствование. Участникам Сети в дальнейшем будет предложено повторно заполнить анкету для оценки прогресса.

Анализ данных анкеты позволит оценить сферы развития, требующие помощи, планируя ее совместно с другими участниками сети. Данные об оценке центра обучения или учебном заведении не передаются другим центрам обучения или учебным заведениям и не размещаются в открытом доступе без согласия учебного заведения или центра обучения.

Выполнив самооценку, вы сможете скачать отзыв для своего учебного заведения или центра.

Структура анкеты

Учебным заведениям и центрам обучения предлагается оценить себя по 7 критериям передового опыта профессиональной подготовки, которые в соответствии с результатами предыдущего исследования играют особую роль для учебных заведений и центров обучения, входящих в ENE. Текущие критерии:

А. сотрудничество между компаниями и образовательными учреждениями;

Б. педагогическая подготовка и профессиональное развитие;

В. автономность, институциональное развитие и ресурсы;

Г. обучение в течение всей жизни в рамках системы ПОО;

Д. навыки для умной специализации — внедрение инноваций, экосистем и МСП.

Е. Индустрия 4.0 и переход на цифровой формат;

Ж. «зеленое» развитие — поддержка целей устойчивого развития.

Планируется, что в дальнейшем станут доступны разработанные критерии по другим (под)аспектам.

Критерии по каждому аспекту структурированы по **трем уровням развития**:
- базовый;
- развивающийся;
- зрелый.

Поскольку ENE занимается не только созданием передового опыта, но и его передачей, в каждом аспекте есть раздел, посвященный лидерству и сотрудничеству.
Каждому индикатору соответствует следующая **шкала оценки**:
- Да (например, уже внедрено)
- В определенной степени (например, частично внедрено)
- Нет (например, не внедрено)
- Неактуально

- Не знаю

Если ответ «Нет», то учебному заведению будет предложено разработать **планы на будущее**, выбрав из трех вариантов:
- Мы займемся этим в течение двух лет
- Мы займемся этим по истечении двух лет
- Мы не планируем заниматься этим

Учебные заведения и центры обучения могут выбрать самооценку по важным для них аспектам (сделав выбор в меню на странице «Аспекты»).

Как заполнить анкету

В соответствии с рекомендациями ЕФО самооценка принесет максимальную пользу, если небольшой круг преподавательско-руководящего состава учебного заведения и центра обучения заблаговременно ознакомится с содержанием анкеты, так как им для ответа может потребоваться консультация других специалистов.
В группу должен входить Директор (или руководитель высшего звена) учебного заведения или центра обучения, контактное лицо ENE и другие преподаватели и руководящий состав, глубоко понимающие и разбирающиеся во всех аспектах самоанализа.

После того как все ознакомятся с анкетой, необходимо совместно обсудить и заполнить ее, либо, предварительно согласовав ответы, предоставить другому специалисту возможность ответить от имени делегировавшего.

Нажмите на эту ссылку, чтобы ознакомиться с **полной версией анкеты**, которую вы можете скачать для подготовки ответа.

- Анкету можно заполнить на **английском**, **русском** или **французском** языках. Выберите предпочтительный язык в языковой панели сверху.

- Чтобы **сохранить** анкету и **продолжить** позже, нажмите «**Сохранить и продолжить**» (Save & Continue) на панели инструментов вверху страницы опроса. Введите **адрес электронной почты** и получите ссылку, чтобы вернуться к заполнению анкеты позднее (все результаты будут сохранены).

По вопросам о цели и роли самооценки для передового опыта в сфере профессиональной подготовки обращайтесь по адресу **Julian.stanley@etf.europa.eu**

Выбор аспектов

Самооценка должна включать все 7 аспектов. ЕФО напоминает об их важности для центра передового опыта в сфере профессионального образования.
Если вы считаете, что пункт (несколько пунктов) не важны, вы можете **отменить выбор**.
В анкете будут отображаться только выбранные аспекты.

Чтобы просмотреть **полную версию анкеты,** нажмите здесь.

Отмените выбор аспекта (-ов), который (которые), по вашему мнению, не важен (важны) или не относятся к вам:

[ ] А - Сотрудничество между компаниями и образовательными учреждениями

[ ] Б - Педагогика и профессиональная подготовка

[ ] В - Автономность, институциональное развитие и ресурсы

[ ] Г - Обучение в течение всей жизни в рамках системы ПОО

[ ] Д - Умная специализация - Внедрение инноваций, экосистем и МСП

[ ] Е - Индустрия 4.0 и переход на цифровой формат

[ ] Ж - «Зеленое» развитие — поддержка целей устойчивого развития

Вводная информация

Расскажите о своем учебном заведении или центре обучения.

Если учебное заведение (или центр) входят в кластер или товарищество, заполните анкету от имени вашей организации (не от имени кластера).

Название учебного заведения или центра обучения:
_____

ФИО респондента: _____

Эл. адрес респондента _____

Ваше учебное заведение и центр обучения входят в официальный кластер или ассоциированы с другими ПТУ (или другим центром)? ( ) Да ( ) Нет ( ) Не знаю

Если «Да», назовите другие учебные заведения или центры обучения, входящие в ваш кластер (или организацию):

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

6. _____

7. _____

8. _____

9. _____

10. _____

Опишите взаимоотношения между вашим учебным заведением или центром подготовки с другими учебными заведениями кластера:

_____
_

Прим.:

Каждому индикатору соответствует следующая **шкала оценки**:
( ) Да ( ) В некоторой степени ( ) Нет ( ) Не актуально ( ) Не знаю

Если ответ «Нет», то учебному заведению будет предложено разработать **планы на будущее**, выбрав из трех вариантов:

( ) *Мы займемся этим в течение двух лет*

( ) *Мы займемся этим по истечении двух лет*

( ) *Мы не планируем заниматься этим*

А - Сотрудничество между компаниями и образовательными учреждениями

Следующие утверждения свидетельствуют о наличии различных услуг или процессов в учебном заведении и центре обучения, где вы работаете. Они являются критериями наличия кооперации и сотрудничества между компаниями и образовательными учреждениями.

Индикаторы группируются в зависимости от уровня развития: институциональный, развивающийся и зрелый.

Четвертая группа индикаторов описывает уровень лидерства учебного заведения или центра обучения либо его роль в качестве координатора во взаимодействии с другими учебными заведениями или центрами обучения.

Выберите для каждого индикатора вариант, который лучше всего описывает ситуацию в вашем учебном заведении или центре обучения.
Вопросы, отмеченные звездочкой, являются обязательными.

А1) Базовый

А1а) Учебное заведение или центр обучения сотрудничает с предприятиями, а все учащиеся могут проходить обучение на рабочем месте, чтобы соответствовать формальным квалификационным требованиям или стандартам образовательных программ.

А1б) Представители работодателей официально участвуют в управлении учебным заведением (например, в качестве членов Управляющего совета).

А1в) Работодатели регулярно обращаются в учебное заведение и центр обучения в связи с образовательными программами.

А2) Развивающийся

А2а) Руководитель (например, заместитель директора) учебного заведения или центра организует и координирует сотрудничество этого заведения и предприятия.

А2б) Учебное заведение или центр обучения подписали (долгосрочный) меморандум о намерениях как минимум с двумя предприятиями, оказывающими ежегодную поддержку (например, предлагают места для стажировки для учащихся или организуют посещения).

А2в) Учебное заведение или центр обучения в сотрудничестве с предприятиями организует стажировки для всех учащихся (продолжительность стажировок составляет не менее 10 % времени, отведенного образовательной программой).

А2г) Как минимум один учитель проходит обучение на рабочем месте на предприятии в течение не менее 5 дней в году.

А3) Зрелый

А3а) Учебное заведение (или центр обучения) систематически обновляют каталог обучающих программ, призванных решить проблемы, выявленные работодателями, в отношении начального или дальнейшего профессионально-технического обучения.

А3б) Предприятия регулярно проводят оценку студентов (например, участвуют в специальных жюри и комиссиях).

А3в) В соответствии с исследованиями не менее 30 % выпускников трудоустраиваются (в качестве самозанятых) или проходят дальнейшее обучение в отраслях, смежных с программой.

А3г) Предприятия предоставляют инфраструктуру, оборудование и другие активы учебному заведению или центру обучения (на сумму не менее 5000 евро за последние два года).

А4) Ведущий или координирующий

Индикаторы в данном разделе дают понимание того, как учебное заведение и центр обучения сотрудничают с другими учебными заведениями или центрами обучения.

А4а) У учебного заведения или центра обучения давняя история партнерства со специализированными или региональными ассоциациями работодателей и отраслевыми организациями с целью развития умений в среднесрочной перспективе (например, совместно разрабатывая планы или путем проведения совместных исследований в сфере умений).

А4б) Учебное заведение и центр обучения в сотрудничестве с другими учебными заведениями координирует обучение для взрослых без отрыва от работы.

А4в) Учебное заведение и центр обучения сотрудничают с другими учебными заведениями, координируют стажировку и тренинг преподавателей на производственных объектах и рабочих местах.

Приведите пример надлежащих практик в сфере Кооперации с компаниями в вашем учебном заведении и центре обучения:

_____
_

Б. Педагогика и профессиональное развитие

Следующие утверждения свидетельствуют о наличии различных услуг или процессов в учебном заведении и центре обучения, где вы работаете. Они являются критериями педагогической подготовки или профессионального развития.

Индикаторы группируются в зависимости от уровня развития: институциональный, развивающийся и зрелый.

Четвертая группа индикаторов описывает уровень лидерства учебного заведения или центра обучения либо его роль в качестве координатора во взаимодействии с другими учебными заведениями или центрами обучения.

Выберите для каждого индикатора вариант, который лучше всего описывает ситуацию в вашем учебном заведении или центре обучения.
Вопросы, отмеченные звездочкой, являются обязательными.

Б1) Базовый

Б1а) В учебном заведении и центре обучения есть специальная должность педагога, педагогического координатора или ведущего преподавателя, отвечающего за профессиональное развитие.

Б1б) В учебном заведении и центре обучения действует институт наставничества для всех Начинающих преподавателей.

Б1в) Не менее 75 % преподавателей учебного заведения или центра обучения участвовали в мероприятии в рамках обучения на рабочем месте (например, на семинаре) за последние 12 месяцев.

Б1г) Преподаватели теоретических наук и умений на регулярной основе ставят для себя задачи, воссоздающие реальные ситуации, присущие современному рабочему месту.

Б1д) Все сотрудники должны обладать надлежащими знаниями и умениями (в технической, педагогической и личной сферах), позволяющими им совместно заниматься преподаванием на благо учащихся.

Б2) Развивающийся

В2а) Учебное заведение и центр обучения на систематической основе занимаются определением потребностей в обучении для своего персонала (например, в форме интервью или исследований).

Б2б) Все преподаватели учебного заведения или центра обучения на регулярной основе используют различные педагогические методики, подходящие для предметов профессионального обучения и различных типов учащихся (например, методики активного обучения в группах, решение задач, критическое мышление, ролевые игры).

Б2в) Учебное заведение или центр обучения на систематической основе используют данные оценки для контроля и улучшения собственных показателей.

Б2г) Старший управленческо-педагогический состав осуществляет регулярный надзор за процессом обучения, предоставляя обратную связь всему персоналу.

Б2д) Учебное заведение или центр обучения на регулярной основе проводят оценку потребностей всех обучающихся, предлагая специальные меры поддержки на индивидуальном уровне (в сфере обучения и общего благосостояния), когда это необходимо.

Б3) Зрелый

Б3а) Учебное заведение или центр обучения в соответствии с учебным планом не реже трех раз в году проводят обучающие мероприятия на рабочем месте (помимо участия в сторонних образовательных мероприятиях).

Б3б) У всех преподавателей и инструкторов имеется необходимый профессиональный опыт в промышленной сфере, который они получили за рамками опыта преподавания либо через программы обучения на рабочем месте в соответствующих отраслях.

Б3в) Не менее 80 % преподавателей и инструкторов на регулярной основе совместно разрабатывают меры, содействующие обучению (например, в форме наставничества, группового обучения и совместной подготовки плана уроков).

Б3г) Регулярная оценка обучения на систематической основе позволяет принимать решения в отношении целей обучения для отдельных обучающихся (групп).

Б3д) Учебное заведение или центр обучения проводят оценку влияния профессионального развития на качество преподавания и обучения, а полученная информация используется для планирования будущего профессионального развития.

Б4) Ведущий или координирующий

Индикаторы в данном разделе дают понимание того, как учебное заведение и центр обучения сотрудничают с другими учебными заведениями или центрами обучения.

Б4а) Учебное заведение или центр обучения занимаются развитием педагогических навыков совместно с другими учебными заведениями или центрами обучения (например, предлагают программы обучения на рабочем месте или предоставляют учебные материалы).

Б4б) Учебное заведение или центр обучения в партнерстве с промышленностью, университетами и донорами занимаются созданием и организацией обучения преподавателей и инструкторов на рабочем месте.

Б4в) Учебное заведение или центр обучения участвуют в национальных и международных инициативах, направленных на распространение надлежащих практик и исследований в сфере педагогики и преподавания.

Б4г) У учебного заведения или центра обучения имеется бюджет на развитие и обучение по месту работы (либо есть возможность взимать плату за обучение по месту работы).

Приведите пример надлежащих практик в сфере педагогики и профессионального развития в вашем учебном заведении или центре обучения:

_____
_

В - Автономность, институциональное развитие и ресурсы

Следующие утверждения свидетельствуют о наличии различных услуг или процессов в учебном заведении и центре обучения, где вы работаете. Они являются критериями достаточной автономности, способности к развитию и наличия определенных ресурсов.

Индикаторы группируются в зависимости от уровня развития: институциональный, развивающийся и зрелый.

Четвертая группа индикаторов описывает уровень лидерства учебного заведения или центра обучения либо его роль в качестве координатора во взаимодействии с другими учебными заведениями или центрами обучения.

Выберите для каждого индикатора вариант, который лучше всего описывает ситуацию в вашем учебном заведении или центре обучения.
Вопросы, отмеченные звездочкой, являются обязательными.

В1) Базовый

В1а) У учебного заведения или центра обучения есть свой избираемый Совет управляющих, которому подчиняется директор.

В1б) У учебного заведения или центра обучения совместно с заинтересованными лицами определена собственная миссия и план институционального развития.

В1в) У учебного заведения или центра обучения имеется институциональная система обеспечения качества (внедряемая им).

B2) Развивающийся

B2а) Учебное заведение или центр обучения вправе заключать договора с другими организациями (фирмами; структурами, осуществляющими обучение, и донорами, например, на покупку или продажу услуг/оборудования).

B2б) Учебное заведение или центр обучения может оставлять заработанные средства у себя (например, деньги за оказание образовательных услуг).

B2в) Учебное заведение или центр обучения вправе отклоняться от государственных стандартов обучения, чтобы адаптировать образовательную программу под местные нужды.

B2г) Регулирующий орган вправе назначать и увольнять директора.

B2д) Учебное заведение или центр обучения вправе трудоустраивать персонал по временному контракту (например, учителя, технический обслуживающий персонал, работающий на неполную ставку).

B3) Зрелый

B3а) Учебное заведение или центр обучения имеют собственный бюджет и право распоряжаться ресурсами.

B3б) У учебного заведения или центра достаточно лабораторий, комнат для занятий и мастерских (т. е. имеются условия для развития компетенций, требуемых работодателями).

B3в) У учебного заведения или центра обучения достаточно средств, оборудования, инфраструктуры и материалов (т. е. имеются условия для развития компетенций, требуемых работодателями).

B3г) Учебное заведение или центр обучения вправе выбирать учебные программы на будущее, отказываться от текущих программ (если они не соответствуют требованиям).

B3д) Учебное заведение или центр обучения вправе трудоустраивать на полную ставку учителей и преподавателей, если получено разрешение.

B3е) Учебное заведение или центр обучения имеют право брать кредиты (например, на инвестиции).

B4) Ведущий или Координирующий

Индикаторы в данном разделе дают понимание того, как учебное заведение и центр обучения сотрудничают с другими учебными заведениями или центрами обучения.

B4а) Учебное заведение или центр обучения осуществляют планирование и внедрение программ обучения совместно с другими структурами, осуществляющими обучение умениям.

B4б) Учебное заведение или центр обучения играют ведущую роль, инициируя проекты национального или международного уровня, затрагивающие более одной организации.

B4в) У учебного заведения или центра обучения общий бюджет (имущество или совместное предприятие) с другими учебными заведениями или организациями (например, компания, оказывающая услуги в сфере обучения).

В4г) Учебное заведение или центр обучения прибегают к услугам работников из других учебных заведений (например, бухучет, техобслуживание и т. д.).

Приведите пример использования надлежащих практик, касающихся Автономности, институционального развития и ресурсов в вашем учебном заведении и центре обучения:

_____
_

Г. Обучение в течение всей жизни в рамках системы ПОО

Следующая информация, является показателем наличия различных услуг или процессов в учебном заведении или центре обучения, где вы работаете. Они являются критерием достаточного Обучения в течение всей жизни в рамках системы ПОО.

Индикаторы группируются в зависимости от уровня развития: институциональный, развивающийся и зрелый.

Четвертая группа индикаторов описывает уровень лидерства учебного заведения или центра обучения либо его роль в качестве координатора во взаимодействии с другими учебными заведениями или центрами обучения.

Выберите для каждого индикатора вариант, который лучше всего описывает ситуацию в вашем учебном заведении или центре обучения.
Вопросы, отмеченные звездочкой, являются обязательными.

Г1) Базовый

Г1а) У учебного заведения или центра обучения есть четко выраженная миссия предоставлять образовательные и обучающие программы для взрослых.

Г1б) В учебном заведении или центре обучения действует не менее одной программы образования взрослых продолжительностью не менее 8 недель с числом взрослых слушателей от 20 человек за последние два года.

Г1в) Учебное заведение или центр обучения формально аккредитованы как структура, занимающаяся образованием взрослых.

Г1г) Учебное заведение или центр обучения на систематической основе занимаются развитием ключевых компетенций (включая коммуникационные и базовые умения) для всех учащихся.

Г2) Развивающийся

Г2а) В учебном заведении или центре обучения работает не менее трех разных непрерывных программ для взрослых в течение последних двух лет.

Г2б) Разным группам взрослых обучающихся предлагаются различные программы обучения, соответствующие их требованиям (например, вечерние курсы для работодателей, базовые курсы для взрослых без базовых умений и т. д.).

Г2в) Учебное заведение или центр обучения проводят специализированные консультации в сфере обучения и профориентации для взрослых обучающихся.

Г2г) Преподаватели и инструкторы прошли обучение или получили специальные консультации, которые помогли им развить умения, необходимые для обучения взрослых и профориентации.

Г2д) Результаты обучения (компетенции) в рамках программ развития умений у взрослых проходят оценку на соответствие критериям, подтвержденным работодателями (или их представителями).

Г3) Зрелый

Г3а) Более 50 % программ, работающих в учебном заведении или центре обучения, доступны для взрослых обучающихся (в форме спецкурсов, либо взрослым доступны существующие программы).

Г3б) Специальное финансирование позволяет взрослым проходить обучение.

Г3в) Программы для развития умений у взрослых имеют аккредитацию (т. е. выпускники получают дипломы, которые ценятся на рынке труда).

Г3г) Действуют регулярные программы (например, исследования положения выпускников) для мониторинга рабочих мест и/или будущих образовательных нужд.

Г3д) В учебном заведении или центре обучения имеются программы образования взрослых (частично или полностью), распространяющиеся за пределами учебного заведения (например, на рабочем месте, в Интернете и т. д.).

Г3е) Учебное заведение или центр обучения признают спонтанное обучение взрослых, которые могут воспользоваться результатами ранее полученного образования за пределами учебного заведения или центра обучения.

Г4) Ведущий или координирующий

Индикаторы в данном разделе дают понимание того, как учебное заведение и центр обучения сотрудничают с другими учебными заведениями или центрами обучения.

Г4а) Учебное заведение или центр обучения сотрудничают с другими структурами, занимающимися образованием взрослых (например, чтобы учебные заведения совместно могли расширить выбор предлагаемых программ).

Г4б) У учебного заведения или центра обучения имеются давние партнерские связи с бизнесами и агентствами по трудоустройству (например, совместные программы обучения).

Г4в) Учебное заведение или центр обучения выступают в качестве координатора в сфере образования взрослых (например, координируя образование взрослых в нескольких организациях или кампусах, или соседних центрах).

Приведите пример надлежащих практик в сфере Образования взрослых для своего учебного заведения или центра обучения:

_____

Д — Умная специализация — Внедрение инноваций, экосистем и МСП

Следующие утверждения свидетельствуют о наличии различных услуг или процессов в учебном заведении и центре обучения, где вы работаете. Они являются критериями того, что ваше учебное заведение или центр обучения в сотрудничестве с местными и региональными организациями занимаются экономическим развитием и инновациями на региональном уровне в соответствии с принципами *Умной специализации.*

Индикаторы группируются в зависимости от уровня развития: институциональный, развивающийся и зрелый.

Четвертая группа индикаторов описывает уровень лидерства учебного заведения или центра обучения либо его роль в качестве координатора во взаимодействии с другими учебными заведениями или центрами обучения.

Выберите для каждого индикатора вариант, который лучше всего описывает ситуацию в вашем учебном заведении или центре обучения.
Вопросы, отмеченные звездочкой, являются обязательными.

Д1) Базовый

Д1а) Учебное заведение или центр обучения собирают и анализируют данные о рынке труда (например, о потребностях работодателей) для собственной осведомленности.

Д1б) Учебное заведение или центр обучения сотрудничают с местными и региональными органами, отвечающими за местное/региональное развитие (например, Агентство регионального развития).

Д1в) Учебное заведение или центр обучения сотрудничают с местными и региональными ассоциациями и организациями гражданского общества (например, с ТПП, ассоциациями работодателей, НПО и др.).

Д2) Развивающийся

Д2а) Учебное заведение или центр обучения осуществляют деятельность, которая помогает региону определить приоритеты в сфере экономического развития («***навыки для умной специализации***»).

Д2б) В учебном заведении или центре обучения разработана образовательная программа либо несколько программ, которые они предлагают в рамках анализа рынка труда за последние три года.

Д2в) Учебное заведение или центр обучения обучают предпринимательским/рабочим умениям 75 % взрослых учащихся.

Д2г) Учебное заведение или центр обучения предлагают программы обучения и другие услуги для предприятий малого и среднего бизнеса (МСП).

Д3) Зрелый

Д3а) Специализированные программы, предлагаемые учебным заведением или центром обучения соответствуют текущим (будущим) потребностям местного (регионального) работодателя.

Д3б) Учебное заведение или центр обучения оказывают содействие внедрению региональной стратегии исследования (например, передавая и применяя новые знания и технологии).

Д3в) В учебном заведении или центре обучения создан (-ы) инкубатор (-ы), оказывающий (-ие) поддержку стартапам (размещение, наставничество и инвестиции).

Д3г) Учебное заведение или центр обучения сотрудничают с промышленными предприятиями в деле создания новых программ обучения, призванных содействовать инновациям (например, внедрение новых технологий) в рамках региональной стратегии.

Д3д) У учебного заведения или центра обучения заключены договора с частными и государственными организациями с целью решения экономических проблем местного или регионального уровня (например, договоры, фигурирующие в документе о региональной стратегии).

Д4) Ведущий или Координирующий

Индикаторы в данном разделе объясняют то, в какой мере учебное заведение или центр обучения являются ведущим звеном или координатором для других организаций или структур, занимающихся обучением умениям, в деле поддержки регионального экономического развития или инноваций в соответствии с принципами умной специализации.

Д4а) Учебное заведение или центр обучения выступают в качестве ведущей организации или координатора при создании товариществ (например, проводя встречи или привлекая выпускников для нужд региона).

Д4б) Учебное заведение или центр обучения координируют сотрудничество с другими учебными заведениями, центрами и исследовательскими центрами на местном, региональном и международном уровнях (например, для разработки проектов или обучающих программ, например, обучение новым технологиям).

Д4в) Учебное заведение или центр обучения официально аккредитованы и занимаются развитием специализированных навыков и технологий на региональном и национальном уровнях.

Приведите пример надлежащих практик в сфере «Навыки для умной специализации» – внедрение инноваций, экосистем и МСП в вашей учебном заведении и центре обучения:

_____

_

Е - Индустрия 4.0 и переход на цифровой формат

Следующие утверждения свидетельствуют о наличии различных услуг или процессов в учебном заведении и центре обучения, где вы работаете. Они являются критериями

способности внедрять Индустрию 4.0 и переход на цифровой формат.

Индикаторы группируются в зависимости от уровня развития: институциональный, развивающийся и зрелый.

Четвертая группа индикаторов описывает уровень лидерства учебного заведения или центра обучения либо его роль в качестве координатора во взаимодействии с другими учебными заведениями или центрами обучения.

Выберите для каждого индикатора вариант, который лучше всего описывает ситуацию в вашем учебном заведении или центре обучения.
Вопросы, отмеченные звездочкой, являются обязательными.

E1) Базовый

E1а) Учебное заведение или центр обучения развивают у обучающихся цифровые умения и компетенции как минимум в рамках пяти программ обучения.

E1б) В кампусе (общежитии) используется цифровой онлайн-инструктаж, охватывающий не менее 50 % студентов.

E1в) Учебный центр или центр обучения могут задействовать цифровые инструменты для дистанционного обучения, охватывающие не менее 80 % студентов.

E1г) Учебное заведение или центр обучения содействуют использованию Открытых образовательных ресурсов.

E2) Развивающийся

E2а) В рамках базовой программы все обучающиеся получают четко определенный набор Цифровых компетенций и умений.

E2б) Цифровая компетентность (DC) сотрудников и обучающихся оценены в соответствии с установленными критериями (например, с помощью ***принятого в ЕС инструмента SELFIE*** или в соответствии с другой системой.

E2в) В учебном заведении или центре обучения задействуются средства онлайн-обучения с целью воссоздания в режиме обучения ситуаций, возникающих на рабочем месте (например, путем моделирования с помощью видео, деловые игры, видео с рабочих мест, виртуальная реальность).

E2г) Не менее 50 % слушателей обучаются кодированию и вычислительному мышлению.

E2д) У учебного заведения или центра обучения имеется «цифровая» стратегия (которая, например, оформлена в виде плана институционального развития).

E2е) Учебное заведение или центр обучения гарантируют безопасность, конфиденциальность и ответственное поведение в цифровой среде.

E2ж) В соответствии с планом развития (трудовых ресурсов) в учебном заведении или центре обучения весь персонал овладевает цифровой компетентностью.

E3) Зрелый

Е3а) Большинство преподавателей и обучающихся используют цифровые средства и системы для обучения и оценки (например, Moodle, Microsoft 365 и т. д.).

Е3б) Цифровые технологии обучения обеспечивают доступ в любое время/любом месте.

Е3в) Не менее 50 % обучающих программ развивают у учащихся компетенции, необходимые для пользования самыми современными цифровыми технологиями из сферы промышленности (например CAD, CAM, 3D-печать).

Е3г) У учебного заведения или центра обучения имеются средне-, долгосрочный план, призванный обеспечить, чтобы процесс развития собственной инфраструктуры не расходился с образовательной программой и промышленными практиками, а планы внедрялись.

Е3д) У учебного заведения или центра обучения имеется не менее двух специализированных программ (квалификационных аттестатов), которые напрямую создают цифровую компетентность в рамках Индустрии 4.0. (например, роботостроение, искусственный интеллект, дизайнер веб-сайтов, специалист по обработке данных).

Е4) Ведущий или координирующий

Индикаторы в данном разделе дают понимание того, как учебное заведение и центр обучения сотрудничают с другими учебными заведениями или центрами обучения.

Е4а) Учебное заведение или центр обучения совместно с работодателями занимаются решением новых задач в сфере развития цифровых технологий (например, путем инвестирования, передачи технологий и ноу-хау и продолжения обучения расширенным цифровой компетентностью).

Е4б) Учебное заведение или центр обучения совместно с партнерами занимаются исследованиями, направленными на решение новых задач и внедрение новых цифровых технологий.

Е4в) Учебное заведение и сети обучения задействуют цифровые каналы для взаимодействия с другими структурами, осуществляющими развитие навыков (например, инициативу e-twinning, видеоконференций и цифровых платформ.

Е4г) Учебное заведение или центр обучения стимулируют процесс цифровизации других структур, осуществляющих обучение умениям (например, через курсы профессионального развития, процедуры оценки).

Е4д) Учебное заведение или центр обучения официально аккредитованы как региональный или национальный «миссионер», занимающийся развитием в сфере развития цифровых навыков и/или использования образовательных технологий.

Приведите примеры надлежащих практик в сфере Индустрии 4.0 и цифровизации в вашем учебном заведении или центре обучения:

_____
_

Ж - Зеленое развитие — поддержка целей устойчивого развития

Следующие утверждения свидетельствуют о наличии различных услуг или процессов в учебном заведении или центре обучения, где вы работаете. Они являются критериями наличия навыков в сфере «зеленой» и устойчивой экономики.

Индикаторы группируются в зависимости от уровня развития: институциональный, развивающийся и зрелый.

Четвертая группа индикаторов описывает уровень лидерства учебного заведения или центра обучения либо его роль в качестве координатора во взаимодействии с другими учебными заведениями или центрами обучения.

Выберите для каждого индикатора вариант, который лучше всего описывает ситуацию в вашем учебном заведении или центре обучения.
Вопросы, отмеченные звездочкой, являются обязательными.

Ж1) Базовый

Ж1а) В учебном заведении или центре обучения проводятся мероприятия по привлечению внимания к общественным проблемам (например, кампании по снижению и/или тщательной сортировке отходов).

Ж1б) Программами обучения (где это необходимо) предусмотрены компетенции, необходимые для преобразования экономики с целью повышения ее устойчивости («зеленые умения») (например, знания в сфере сохранения энергии, умения и навыки в сфере снижения выбросов и отходов).

Ж1в) В учебном заведении или центре обучения действует программа изучения климатических изменений и исследования экономических, политических и технологических вызовов, возникших в связи с экологическими изменениями.

Ж2) Развивающийся

Ж2а) Учебное заведение или центр обучения напрямую занимаются решением вопросов, связанных с институциональной стратегией (например, в сфере энергетики, образовательных программ и расходных материалов).

Ж2б) В учебном заведении или центре обучения действует как минимум одна программа обучения, ориентированная на новые и существующие виды занятий для «зеленой» экономики (например, охрана окружающей среды, монтажник фотоэлементов, специалист по утилизации).

Ж2в) Учебное заведение или центр обучения на систематической основе занимаются развитием навыков в сфере «зеленых» технологий (например, энергия солнца, ветра; технологии изоляции, электрические батареи).

Ж2г) Учебное заведение или центр обучения занимаются контролем экологических последствий своей деятельности.

Ж3) Зрелый

Ж3а) Учебное заведение или центр обучения предлагают программы обучения взрослых, направленные на создание навыков и умений, которые необходимы для «зеленой» экономики и соответствующих технологий.

Ж3б) Учебное заведение или центр обучения оказывают помощь в разработке новых программ, планов и технологий, связанных с умениями, навыками и технологиями для «зеленой» экономики.

Ж3в) В учебном заведении или центре обучения успешно внедрена стратегия «зеленой» трансформации; а само учебное заведение или центр обучения движутся к целевому показателю снижения выбросов углеводорода, предусмотренному международными и национальными программами до 2030 года.

Ж3г) Благодаря учебному заведению и центру обучения учащиеся и персонал могут совместно заниматься инновациями, направленными на создание устойчивой экономики.

Ж4) Ведущий или координирующий

Индикаторы в данном разделе дают понимание того, как учебное заведение и центр обучения сотрудничают с другими учебными заведениями или центрами обучения.

Ж4а) Учебное заведение или центр обучения совместно с отраслевыми и исследовательским организациями занимаются разработкой и созданием программ обучения, ориентированных на устойчивое развитие (например, в рамках проектов, платформ).

Ж4б) Учебное заведение или центр обучения совместно с другими структурами, осуществляющими развитие умений, занимаются разработкой и созданием программ, ориентированных на устойчивое развитие (например, в рамках кластеров или программ обучения на рабочем месте).

Ж4в) Учебное заведение или центр обучения совместно с отраслевыми ассоциациями реализуют программы обучения для персонала, ориентированные на устойчивое развитие.

Ж4г) Учебное заведение или центр обучения совместно с другими заинтересованными лицами (например, местными правительствами, НПО, родителями, взрослыми учащимися, работодателями) занимаются выработкой мер, призванных добиться значительного прогресса в достижении целей коллективного устойчивого развития.

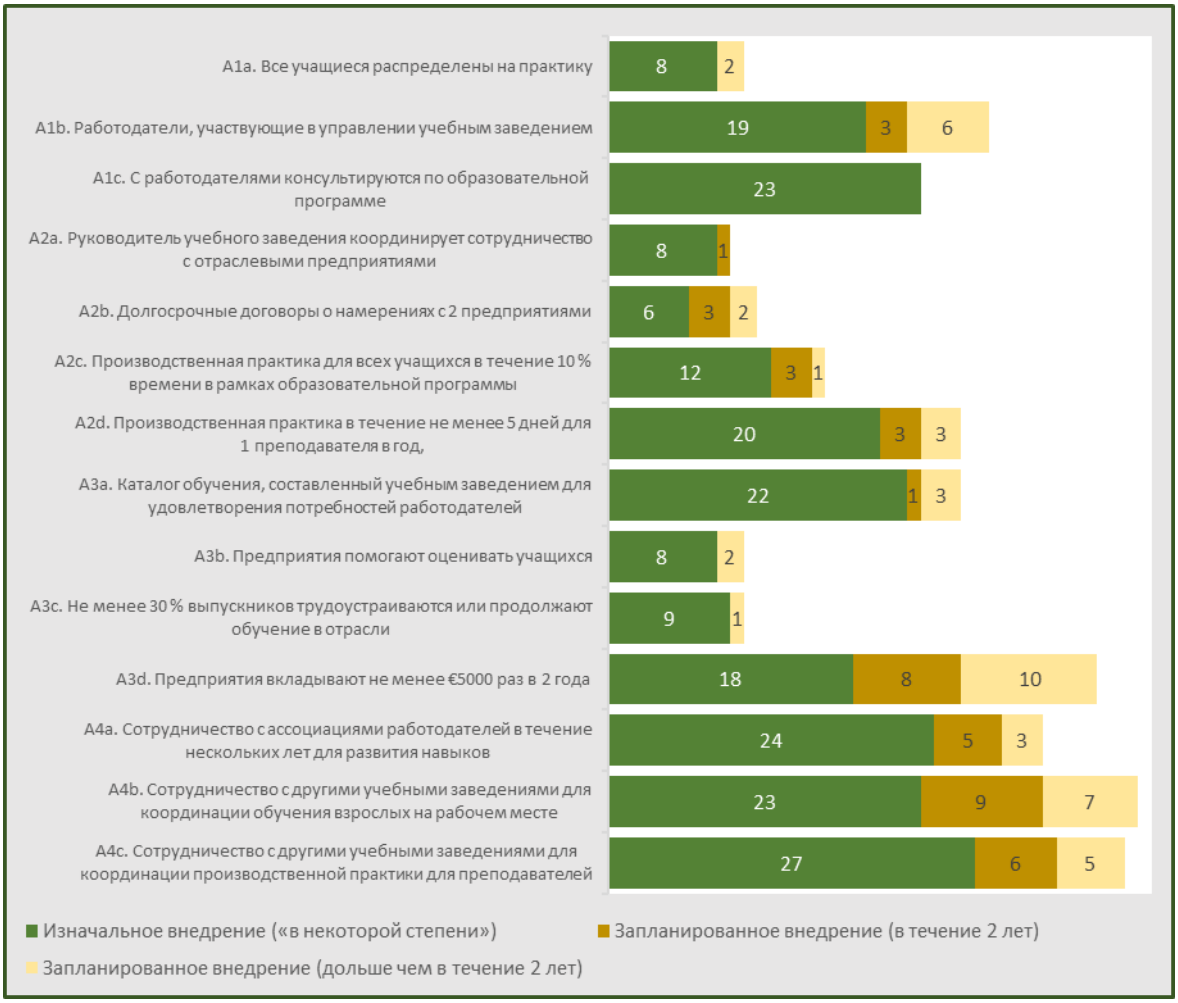
Приведите пример надлежащих практик в сфере Зеленого развития — поддержки целей устойчивого развития в своем учебном заведении или центре обучения:

_____

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Количество ЦПО, которые работают над улучшением своего передового опыта

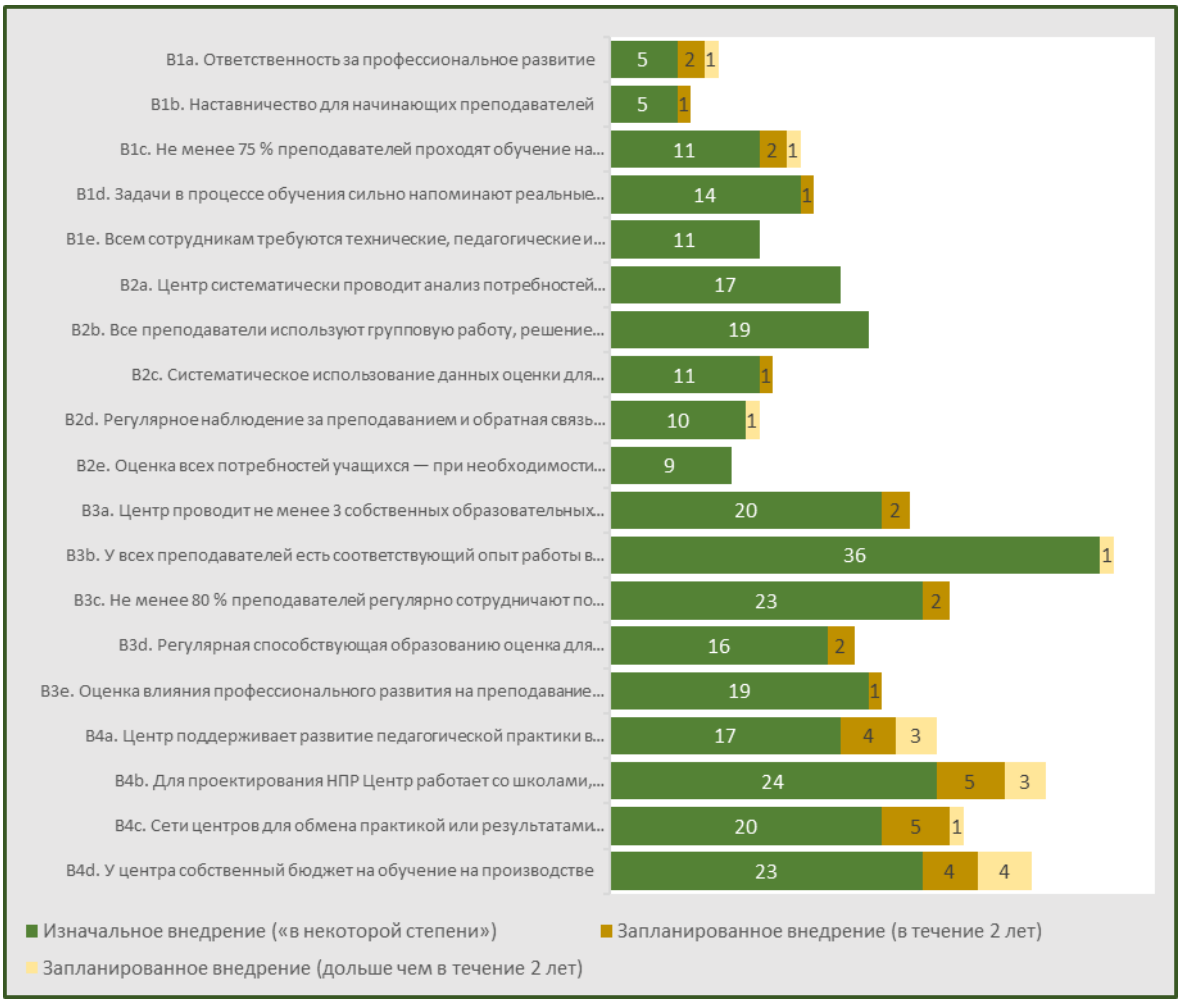
Следующие цифры показывают, сколько ЦПО продвинулись по каждому показателю или планируют это сделать в ближайшие 2 года или позже (источник: База данных самооценки ENE).

Рисунок 16. Количество ЦПО, которые работают над улучшением своего передового опыта по аспекту «Образование — сотрудничество»



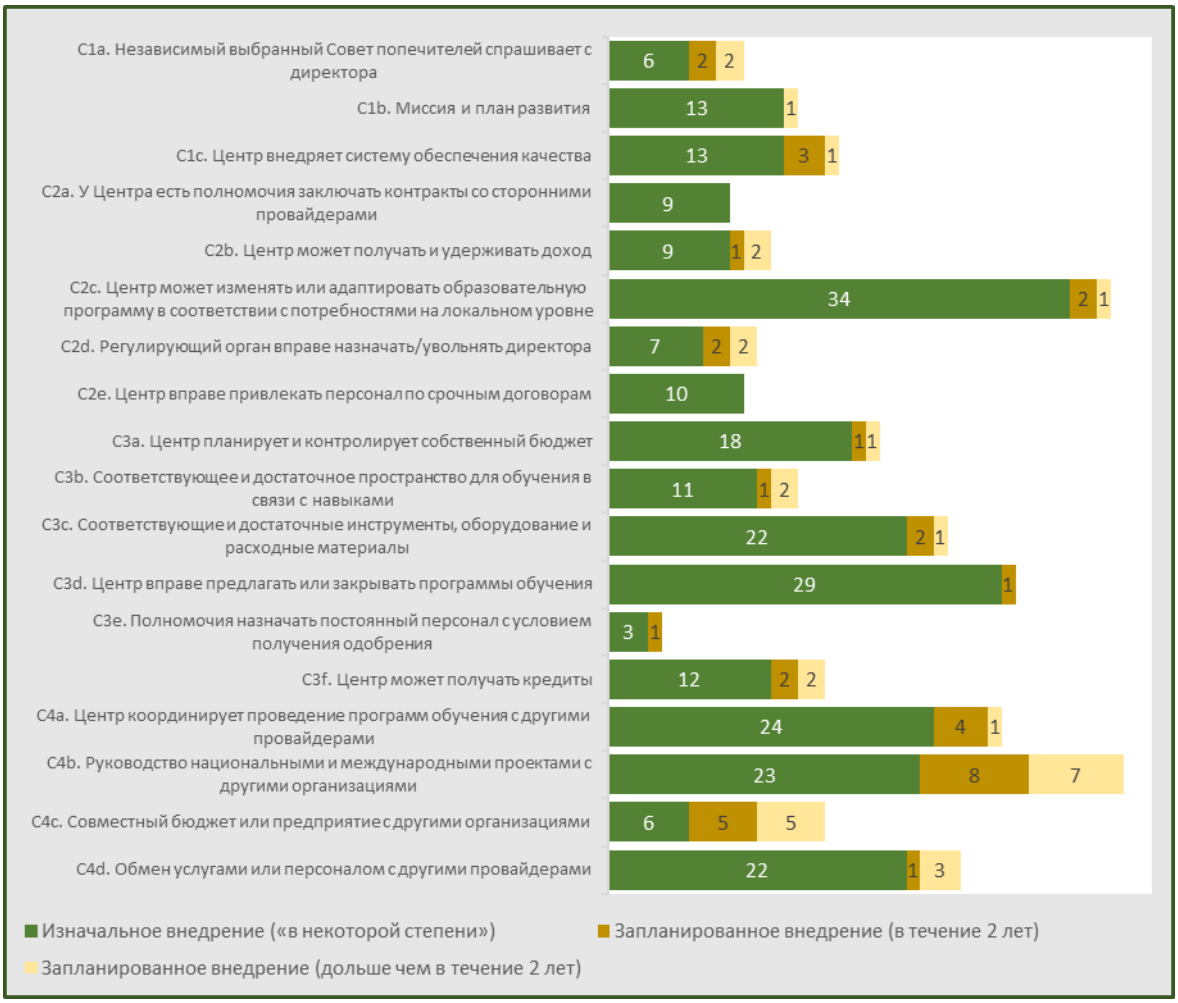
Источник: База данных самооценки ENE

Рисунок 17. Количество ЦПО, которые работают над улучшением своего передового опыта по аспекту Б «Педагогика и профессиональная подготовка»



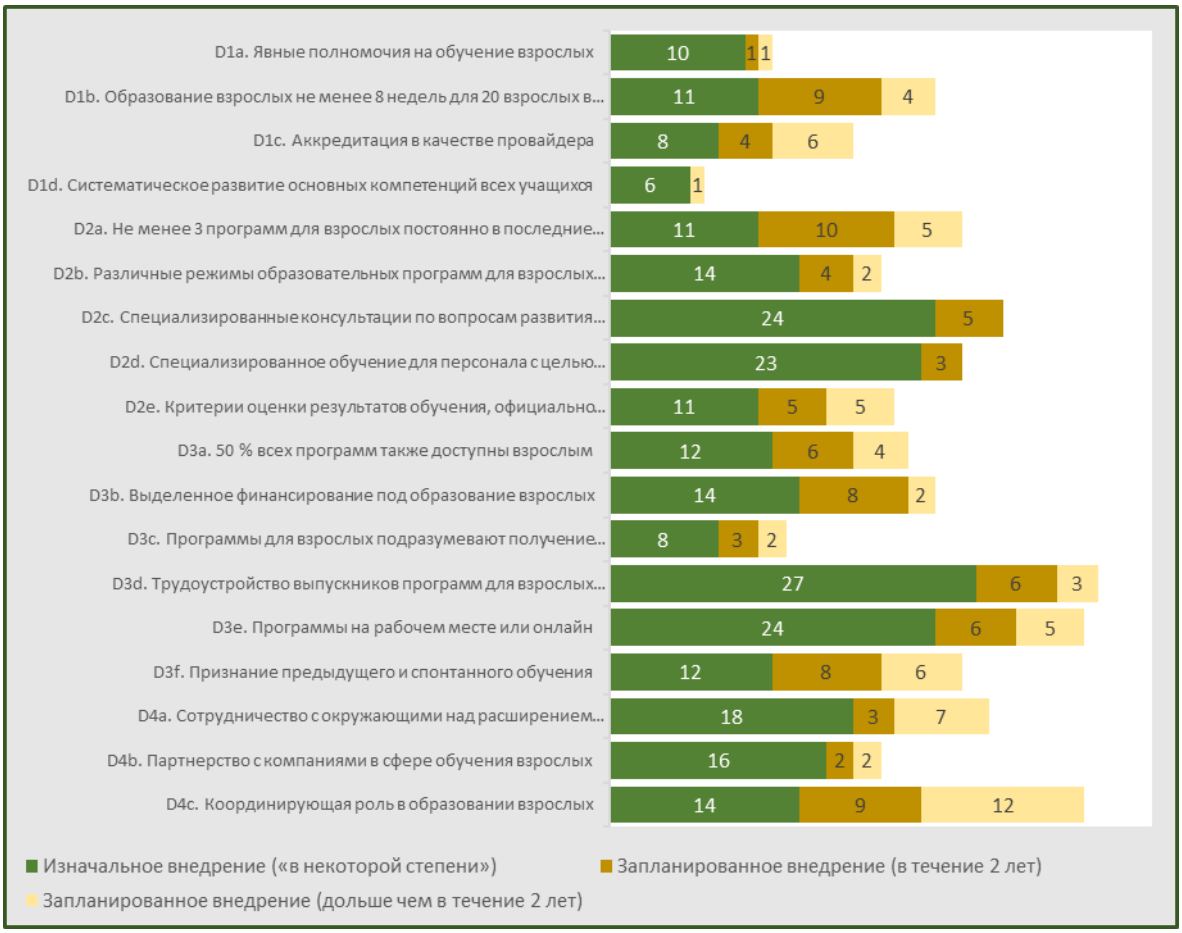
Источник: База данных самооценки ENE

Рисунок 18. Количество ЦПО, которые работают над улучшением своего передового опыта по аспекту B «Автономность, институциональное развитие и ресурсы»



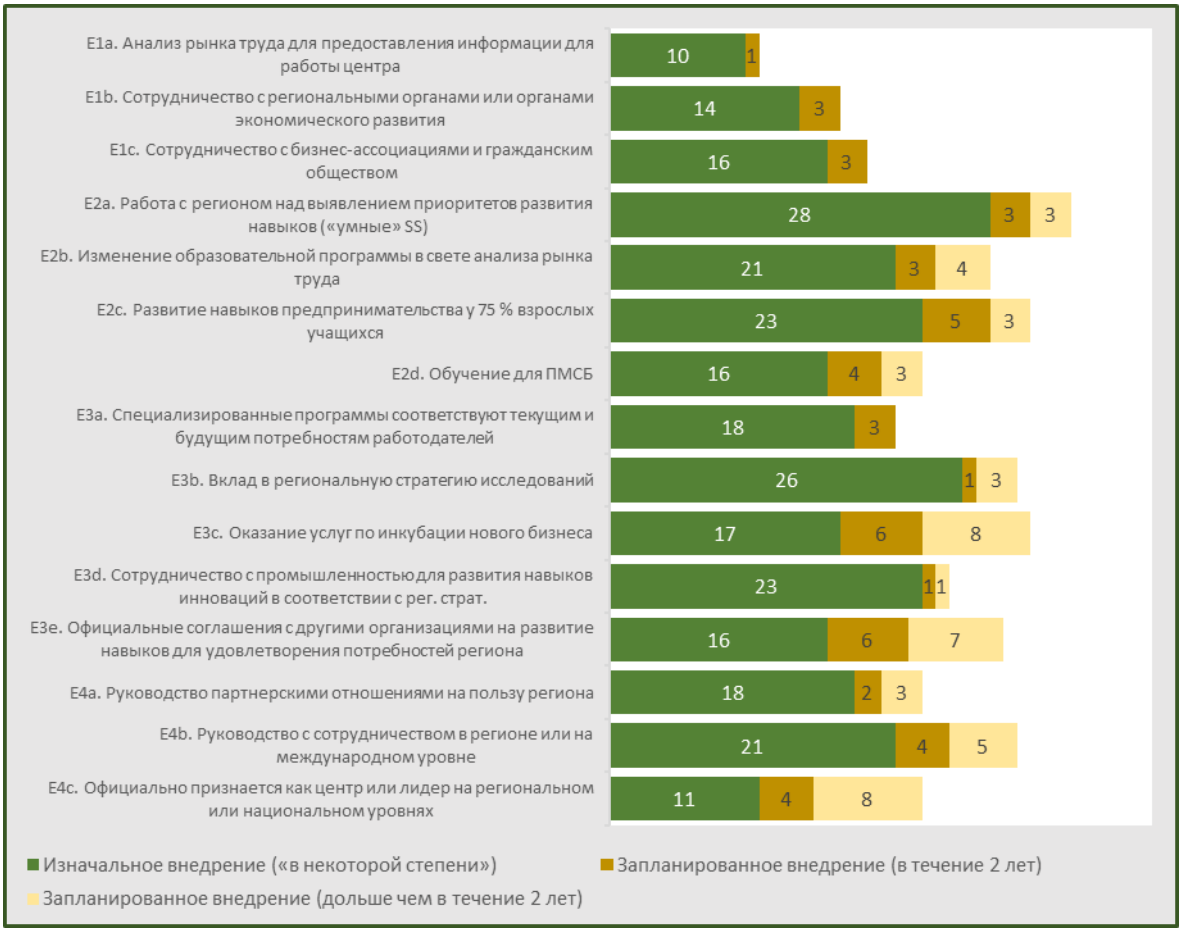
Источник: База данных самооценки ENE

Рисунок 19. Количество ЦПО, которые работают над улучшением своего передового опыта по аспекту Г «Обучение в течение всей жизни в ПОО»



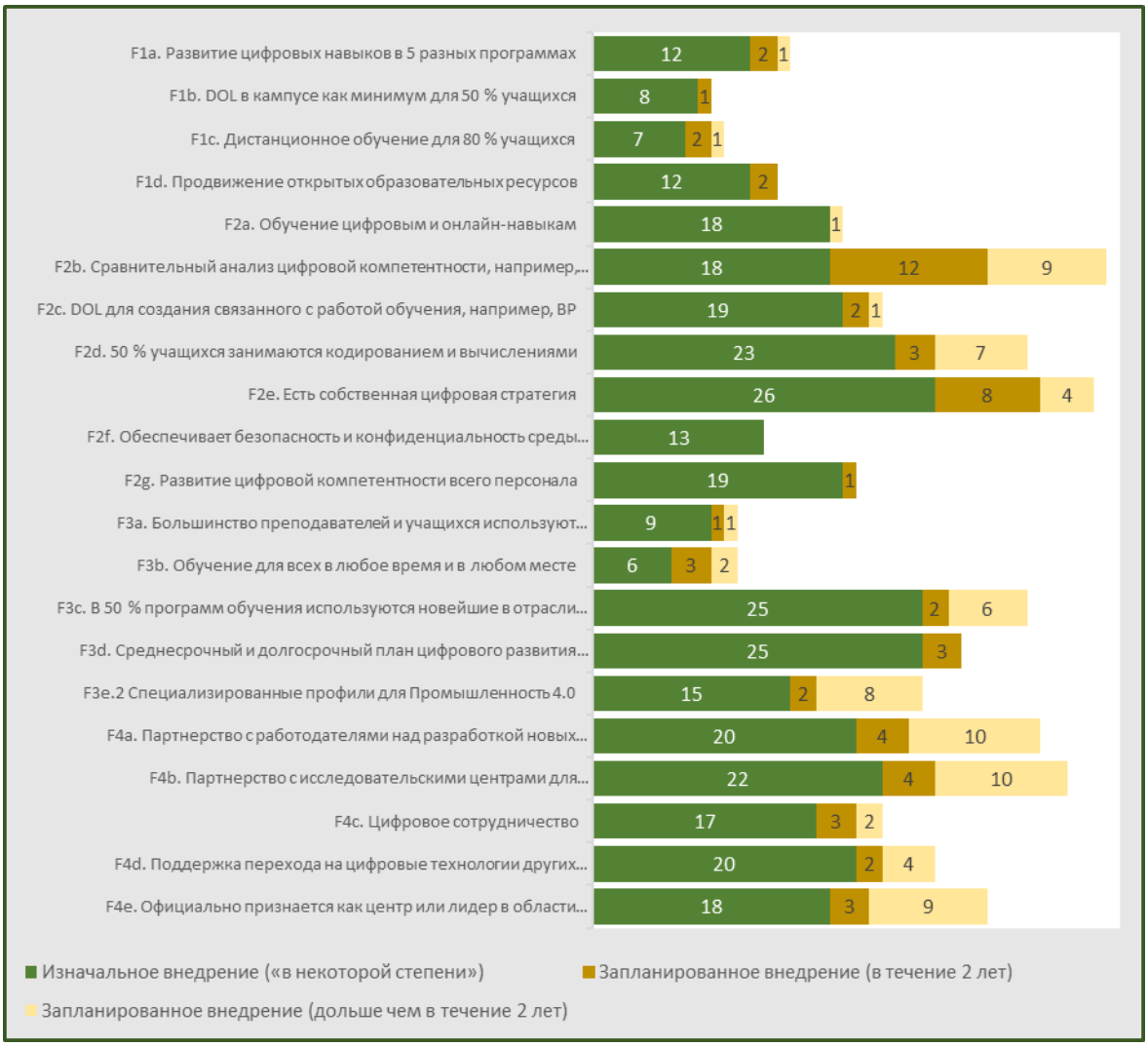
Источник: База данных самооценки ENE

Рисунок 20. Количество ЦПО, которые работают над улучшением своего передового опыта по аспекту Д «Навыки для умной специализации — внедрение инноваций, экосистем и МСП»



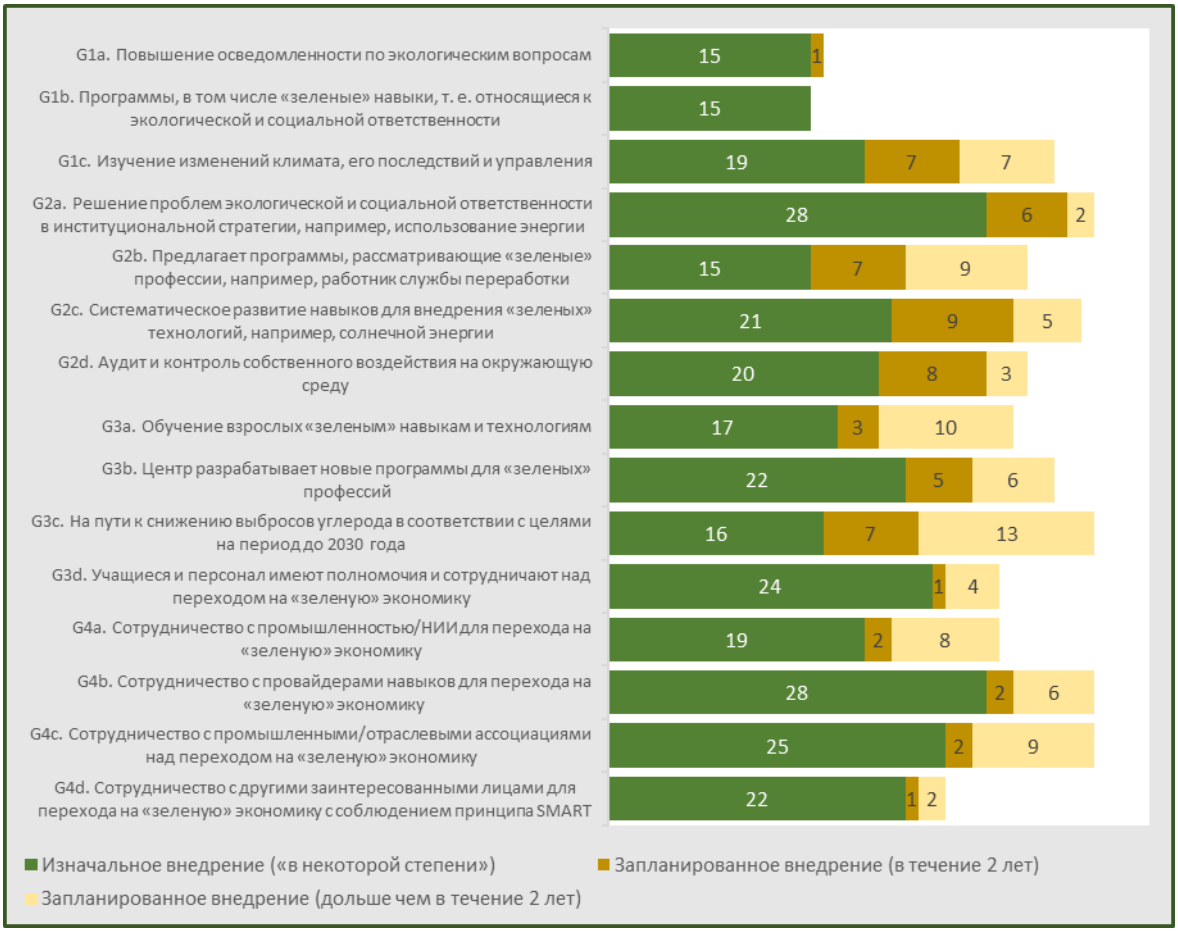
Источник: База данных самооценки ENE

Рисунок 21. Количество ЦПО, которые работают над улучшением своего передового опыта по аспекту E «Индустрия 4.0 и переход на цифровой формат»



Источник: База данных самооценки ENE

Рисунок 22. Количество ЦПО, которые работают над улучшением своего передового опыта по аспекту Ж «Зеленое развитие — поддержка целей устойчивого развития»



Источник: База данных самооценки ENE