

# **ВНЕДРЕНИЕ ЕВРОПЕЙСКОЙ МОДЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА В ЦЕНТРАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В РЕГИОНЕ КАСТИЛИЯ И ЛЕОН (ИСПАНИЯ)**

**АГУСТИН ФРАНСИСКО СИГУЭНСА МОЛИНА**

**ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБУЧЕНИЮ И  
ОБУЧЕНИЮ ПО ОСОБЫМ РЕЖИМАМ АВТОНОМНОГО СООБЩЕСТВА КАСТИЛИЯ И  
ЛЕОН (ИСПАНИЯ)**

## **ВВЕДЕНИЕ**

Стремление делать лучше — не выбор, а обязанность для всех участников системы профессионального образования и обучения. Органы государственной власти, ответственные за деятельность центров профессионального обучения, обязаны содействовать процессам непрерывного совершенствования, направляя и поддерживая учреждения на пути к профессиональному мастерству.

В октябре 2019 года Европейская Комиссия опубликовала обзор центров профессионального обучения, отмеченных в Европе как демонстрирующие высокий уровень мастерства<sup>1</sup>. В этом документе указывается, что можно выделить два типа центров профессионального мастерства (ЦПМ):

1. Центры, специально созданные для продвижения профессионального мастерства (например, Tknika в Стране Басков).
2. Отдельные провайдеры профессионального обучения, функционирующие как центры профессионального мастерства в пределах региона, субрегиона или производственного сектора (в Испании, например, «150 учебных заведений ПОО формируют сеть интегрированных центров профессионального обучения»; стр. 14).

Это отличие вызвало у нас особый интерес, поскольку Кастилия и Леон — это регион Испании с наибольшим числом интегрированных центров профессионального обучения (всего 37). Такие центры обеспечивают как начальное профессиональное образование для молодежи, так и непрерывное обучение для работников. Кроме того, они сотрудничают с предприятиями в рамках совместных проектов и участвуют в международных инициативах.

Спустя несколько месяцев Европейский фонд образования (ЕФО) опубликовал документ, в котором была предпринята попытка раскрыть сложность понятия

---

<sup>1</sup> Картирование Центров профессионального мастерства (ЦПМ). Издательство Европейского Союза.

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/566920f4-ee2d-11e9-a32c-01aa75ed71a1/language-en>

профессионального мастерства, описать различные типы центров (ЦПМ), их миссии и функции, а также представить примеры передового опыта в различных контекстах<sup>2</sup>. В соответствии с этим документом, **“в международном сообществе не существует единого определения центров профессионального мастерства**. Однако на основе анализа международной практики под термином ЦПМ, как правило, понимаются сетевые институциональные структуры, основанные на партнерстве в сфере ПОО, действующие в различных регионах, но отражающие национальные приоритеты политики конкретной страны” (ЕФО, 2019).

Отсутствие единого определения побудило нас к более глубокому изучению концепции мастерства перед тем, как приступить к разработке стратегии, направленной на продвижение центров профессионального обучения Кастилии и Леона к профессиональному мастерству. Это стало первым шагом на долгом пути к совершенствованию нашей региональной системы ПОО.

## ЧТО ОЗНАЧАЕТ ДОСТИГАТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА?

В Кастилии и Леоне, несмотря на то, что центры профессионального обучения изначально создаются для выполнения основной функции — подготовки квалифицированных специалистов, — со временем многие из них трансформируются в многофункциональные центры. То есть они эволюционируют: от учреждений с единственной задачей (преподавание в классе) — к центрам, предоставляющим широкий спектр услуг и выстраивающим устойчивые связи с другими участниками экосистемы навыков на местном уровне.

Сторонники сохранения единой функции или миссии полагают, что достичь мастерства возможно только при четкой фокусировке, иначе стираются организационная культура и целеполагание, а ресурсы отвлекаются от основной деятельности на выполнение дополнительных задач.

В свою очередь, приверженцы многофункциональности считают, что организации должны адаптироваться к меняющимся потребностям общества, а развитие нескольких функций позволяет использовать эффекты взаимодополняемости и синергии. Такая многофункциональная модель получила широкое распространение в европейских странах, поскольку она позволяет центрам профессионального обучения быть ближе к нуждам производственной системы. Такие центры становятся поставщиками навыков для экономики, а их постоянное взаимодействие с предприятиями позволяет адаптировать процессы преподавания и обучения к изменениям, происходящим в компаниях. В рамках этой модели предоставления услуг понятие профессионального мастерства означает комплексный, ориентированный на обучающегося подход, в котором профессиональное образование и обучение рассматриваются как часть экосистемы навыков, внося

---

<sup>2</sup> Центры профессионального мастерства — двигатель развития профессионального образования и обучения. Международное исследование ЕФО (2020). <https://south.euneighbours.eu/publication/centres-vocational-excellence-engine-vocational-education-and/>

вклад в региональное развитие, инновации и стратегии умной специализации. Это также предполагает интеграцию ПОО в треугольник знаний — в связке с наукой и инновациями — в тесном сотрудничестве с другими секторами.



Рисунок 1. Треугольник знаний

Таким образом, **профессиональное мастерство — это результат взаимодействия** между центром профессионального обучения и всеми элементами экосистемы навыков. Центр не может считаться центром профессионального мастерства (ЦПМ), если он не взаимодействует на постоянной основе с экономической и социальной средой. Эффективная система профессионального образования и обучения позволяет обучающимся не только осваивать профессиональные навыки через качественные программы, но и развивает инновационные формы сотрудничества с миром труда, способствует непрерывному профессиональному развитию педагогов, внедряет современные методы преподавания, а также реализует стратегии мобильности и интернационализации.



Рисунок 2. Содействие развитию местных и региональных «экосистем навыков»

## ЧТО ОПРЕДЕЛЯЕТ ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ (ЦПМ) КАК ЦЕНТР МАСТЕРСТВА?

Согласно ЕФО, ЦПМ — это сетевые организации, акцентирующие внимание на сотрудничестве с другими участниками и их роли в социально-экономическом развитии регионов. ЦПМ могут быть как отдельными учебными заведениями ПОО, так и объединениями таких заведений и/или организациями, координирующими деятельность других учебных заведений ПОО, которые совместно с государственными и частными участниками и заинтересованными сторонами помогают формировать региональные/локальные экосистемы навыков. ЦПМ — это не универсальная модель, а, напротив, гибкая и адаптируемая концепция, которую можно настраивать в зависимости от конкретных нужд, приоритетов и ресурсов каждой страны и сектора. В целом, ЦПМ обеспечивают качество и актуальность профессиональных навыков, способствуют региональному развитию и инновациям. Это многообещающий и инновационный подход в сфере ПОО. Однако он требует значительных усилий и ответственности со стороны учебных заведений ПОО и их партнеров. ЦПМ — это не «быстрое решение», а долгосрочная стратегическая инвестиция, предполагающая наращивание потенциала профессионального сообщества, наличие политической воли (четкой рамки политики) и культуры сотрудничества между всеми ключевыми участниками экосистемы навыков.

Согласно Европейской Комиссии, ЦПМ объединяют широкий круг местных партнеров, таких как учебные заведения ПОО, работодатели, исследовательские центры, агентства развития и службы занятости (и другие), с целью формирования экосистем навыков, которые способствуют региональному экономическому и социальному развитию, инновациям и стратегиям умной специализации.

Экосистемы навыков определяются как «региональные или секторальные социальные образования, в рамках которых человеческий потенциал развивается и используется для производственных целей». Термин «экосистема навыков» был введен Файнгольдом в 1999 году. Он исследовал высокую концентрацию биомедицинских и IT-компаний в Северной и Южной Калифорнии, которые стали «самоподдерживающимися высококвалифицированными экосистемами» (Файнгольд, Д., 1999, с. 61). «Их основными элементами являются бизнес-среда и соответствующие бизнес-модели, институциональные/политические рамки, модели взаимодействия с рабочей силой, структура рабочих мест, а также уровень и система формирования навыков» (Бучанан и др., 2001).

Однако понятие экосистемы навыков со временем эволюционировало, и в своей сути демонстрирует, что обеспечение квалифицированных кадров связано с комплексом взаимосвязанных факторов на национальном или региональном уровне, включая структуру рынка труда, привлекательность различных видов занятости, модели подбора и отбора персонала, неэффективное использование рабочей силы.

В экосистемах навыков контекст не является нейтральным или самоочевидным, как это предполагается метафорой «экосистема», заимствованной из естественных наук. Анализ и реформирование системы навыков требует признания того, что основные проблемы возникают из способов определения, использования и развития востребованных навыков и часто коренятся в характере самой работы.

Новая модель экосистемы навыков акцентирует внимание на важности навыков, приносящих реальную пользу, и использования уже имеющихся у работников навыков. Использование навыков не может рассматриваться отдельно от промышленной политики и стратегии бизнес-развития. Иными словами, предложение навыков неотделимо от спроса на них. Это включает не только оценку текущего и будущего спроса, социально-экономических условий и ситуации на рынке труда, но и разработку мер по стимулированию спроса или расширению поглощающей способности системы.

Последние реформы экосистем навыков показали, что ключевым элементом являются так называемые «соглашения по навыкам» между различными участниками и их интересами. Какие черты определяют эти соглашения? Кто входит в число ключевых сторон? Каково соотношение высококвалифицированной, среднеквалифицированной и низкоквалифицированной занятости?

Реформы сталкиваются с неявным сопротивлением, поскольку они вступают в противоречие с устоявшимися "соглашениями по навыкам", сложившимися в отдельных секторах и регионах — соглашениями, которые устраивают значительную часть работодателей и государственных структур.

Учитывая вышеуказанные исследования, экосистема навыков, которую мы разрабатываем в Кастилии и Леоне, направлена на определение навыков, необходимых для новых переходов, и на осмысление роли навыков как связывающего элемента между вертикальными и горизонтальными измерениями экосистемы навыков в общем контексте регионов Европы, как показано на Рисунке 3.



Рисунок 3. Модель экосистемы навыков Кастилии и Леона.

Примечание: бизнес-ассоциации, кластеры, социальные партнеры, торгово-промышленные палаты являются примерами фактора содействия.

Данная модель основана на эмпирических исследованиях и позволяет выявить ключевые выводы о том, каким образом подход экосистемы навыков способствует более глубокому пониманию навыков, необходимых для двойного перехода (экологического и цифрового), социально-экономического и демографического перехода, а также расширяет представления о взаимосвязи между ПОО и развитием.

Горизонтальная плоскость модели располагает различных участников на равных позициях, позволяя им становиться лидерами стратегий, направленных на устранение несоответствий между навыками и потребностями в региональном контексте. Европейская политика и установленные ею цели определяют характер взаимодействий между участниками экосистемы, сотрудничающими на горизонтальном уровне (см. Рисунок 3). Одновременно, эти политики должны способствовать развитию стратегий повышения потенциала, необходимых для проведения преобразований в экосистеме, обеспечивая людей навыками, необходимыми для трудоустройства и создания ценности в производственной и социальной системах.

Аналогично тому, как это происходит в природных экосистемах, характеристики взаимодействий между видами / агентами экосистемы определяют и формируют ее внутреннюю динамику. Все это происходит под влиянием внешней среды (контекста).

В горизонтальной плоскости экосистемы навыков можно выделить следующие типы взаимодействий между ее элементами:

Между компаниями и учебными заведениями, где отношения основаны на совместной ответственности и партнерстве в разработке и реализации образовательных процессов.

- Между учебными заведениями ПОО и органами, определяющими политику — управление и финансирование со стороны регуляторов определяют характер этих отношений.
- Между органами, определяющими политику и факторами содействия, последние способствуют диалогу и выступают в качестве катализатора при выявлении потребностей в обучении, дисбалансов и при разработке образовательных решений. Эти связи важны для координации совместных действий.
- Между факторами содействия и компаниями, когда факторы содействия помогают компаниям определить потребности в навыках, устранить несоответствия и способствовать реализации мер, основанных на партнерстве и совместной ответственности.
- Между компаниями и органами, определяющими политику, где взаимодействие способствует разработке рамок действий, направленных на удовлетворение потребностей в талантах в производственной системе.
- Между факторами содействия и учебными заведениями, где взаимодействие облегчает связи между учебными заведениями и работодателями, а также содействует реализации совместных инициатив в сфере профориентации и развития предпринимательства.

В верхней части модели экосистемы навыков располагаются факторы внешней среды, определяющие поведение всей системы. Они выступают движущими силами изменений, влияя на поведение всех компонентов в горизонтальной плоскости. Новые трансформации производственной системы, изменяющиеся роли факторов содействия, реформы в системе ПОО и новые рамки действий определяются политикой, установленной на национальном, европейском или глобальном уровнях, а также возможностями адаптации, предлагаемыми, например, новыми технологиями и другими факторами трансформации.

В нижней части модели экосистемы навыков расположены результаты и выгоды, которых система должна достичь для обеспечения своей устойчивости и развития. Как и в природных экосистемах, изменения, вызванные внешними факторами, могут представлять угрозу. Поэтому крайне важно, чтобы изменения вели к получению выгод, обеспечивающих устойчивость экосистемы — не только экологическую, но также экономическую и социальную. Экосистема навыков представляет собой динамичную систему, которая постоянно эволюционирует, вращаясь вокруг своей вертикальной оси, и взаимодействует с другими экосистемами навыков, относящимися к смежным производственным подсекторам.

Возникает вопрос: каким образом стратегии в сфере навыков могут быть интегрированы в эту модель экосистемы? Так, например, на рисунке 9 показано, где в данную модель может быть встроена стратегия приоритета навыков (Skills First Strategy, Всемирный экономический форум). По сути, данная стратегия представляет собой рамочную структуру действий, направляющую взаимодействие между участниками экосистемы на горизонтальном уровне. В этой логике, факторы содействия 1 и 2 стратегии приоритета навыков выступают в качестве политических и посреднических элементов (взаимодействия под углом 45°), располагаясь в верхней части модели как движущие силы.



Рисунок 4. Стратегия приоритета навыков в экосистеме навыков

Центры профессионального образования и обучения системы ПОО Кастилии и Леона выступают как поставщики навыков. Однако они не являются единственными участниками системы подготовки: в ней также принимают участие другие негосударственные субъекты.

Европейская Комиссия определила **типовые виды деятельности ЦПМ**, сгруппировав их в три кластера: управление и финансирование, обучение и преподавание, а также сотрудничество и партнерство.



Рисунок 5. Типовые виды деятельности ЦПМ

Наличие модели для центров профессионального мастерства является необходимым условием для формирования четкого плана действий. Модель, предложенная Европейской Комиссией, основана на интеграции поставщиков навыков в экосистему навыков. Совершенствование типовых видов деятельности ЦПМ способствует улучшению динамики экосистемы навыков, а также позволяет оценить прогресс системы в целом. Однако не все виды деятельности могут быть реализованы одновременно и в полной мере, и учебные заведения ПОО не в состоянии осуществлять их в одиночку.

Из этого можно сделать следующие выводы:

1. Профессиональное мастерство — это не статус, а способ организации работы, направленный на непрерывное совершенствование.
2. ЦПМ не должны быть прерогативой избранных — все учебные заведения ПОО должны стремиться к профессиональному мастерству.
3. Невозможно быть совершенным во всем.
4. Для понимания текущего положения центра профессионального обучения необходимо сначала определить модель центра, которую мы считаем эталоном мастерства, и его роль в экосистеме навыков.
5. Для продвижения к мастерству центры должны уметь анализировать свою исходную ситуацию и отслеживать прогресс. Для этого необходима процедура самооценки с использованием хорошо разработанного инструмента.

Кроме того, многие из требуемых действий невозможны без **поддержки администрации и наличия установленных ориентиров**. Если мы хотим, чтобы учебные заведения ПОО совместно продвигались к профессиональному мастерству, необходимо разработать стратегию поддержки и сопровождения, которая обеспечит возможность ее реализации на различных уровнях управления.



Рисунок 6. Система поддержки ЦПМ

В области **обучения и преподавания** правительство Кастилии и Леона сосредоточило поддержку на следующих аспектах (см. рисунок 7):

- Внедрение интегрированной системы начального и непрерывного обучения, основанной на едином модульном каталоге, соотнесенном с каталогом профессиональных стандартов компетенций.
- Постоянный пересмотр содержания программ и предложение новых программ, адаптированных к изменяющимся потребностям производственной системы.
- Активные методы обучения, в том числе учебные классы с элементами виртуальной и дополненной реальности.
- Развитие курсов специализации и повышение гибкости обучения (модульные предложения, смешанное и дистанционное обучение).
- Процедура признания уровней мастерства (начальный, промежуточный, продвинутый) и присуждение специальных наград обучающимся.
- Консорциум по академической мобильности преподавателей и обучающихся (Erasmus+). С момента пандемии COVID-19 было реализовано 1 500 мобильностей обучающихся и 800 мобильностей преподавателей в 400 городах различных стран Европы.
- Процедура признания и подтверждения навыков, приобретенных в ходе трудовой деятельности — ежегодно около 2 500 человек подтверждают свой опыт.
- Разработка ежегодного плана повышения квалификации преподавателей.
- Ежегодное исследование трудоустройства выпускников: в 2024 году 87,4% выпускников трудоустроены после завершения обучения.
- Внедрение системы обеспечения качества (MOC 9001 — во всех центрах, MOC 14000 и модель EFQM (Европейский фонд управления качеством) — в отдельных учреждениях).



Рисунок 7. Поддержка развития профессионального мастерства региональной администрацией: обучение и преподавание

Наконец, в области сотрудничества и партнерства региональное правительство поддержало реализацию следующих инициатив (см. рисунок 8):

- Создание инновационных центров в секторе жилищной среды и секторе ухода, в сотрудничестве с университетами, технологическими центрами и кластерами.
- Финансирование прикладных инновационных проектов, разрабатываемых учебными заведениями ПОО совместно с компаниями. За последние четыре года профинансировано более 400 проектов.
- Открытие аудиторий по предпринимательству во всех государственных центрах. Некоторые из них уже располагают собственными бизнес-инкубаторами.
- Создание регионального консорциума мобильности с участием 128 учебных заведений ПОО Кастилии и Леона для управления студенческой мобильностью в рамках программы Erasmus+.
- Проведение региональных и национальных конкурсов профессионального мастерства, направленных на отбор участников EuroSkills и WorldSkills.
- Проведение информационных кампаний в социальных сетях, прессе, на радио и телевидении.
- Внедрение двойной модели обучения в двух форматах: общий формат (25–35% обучения в компаниях); интенсивный формат (50–75% обучения в компаниях).
- Реализация программ переподготовки и повышения квалификации для работников.

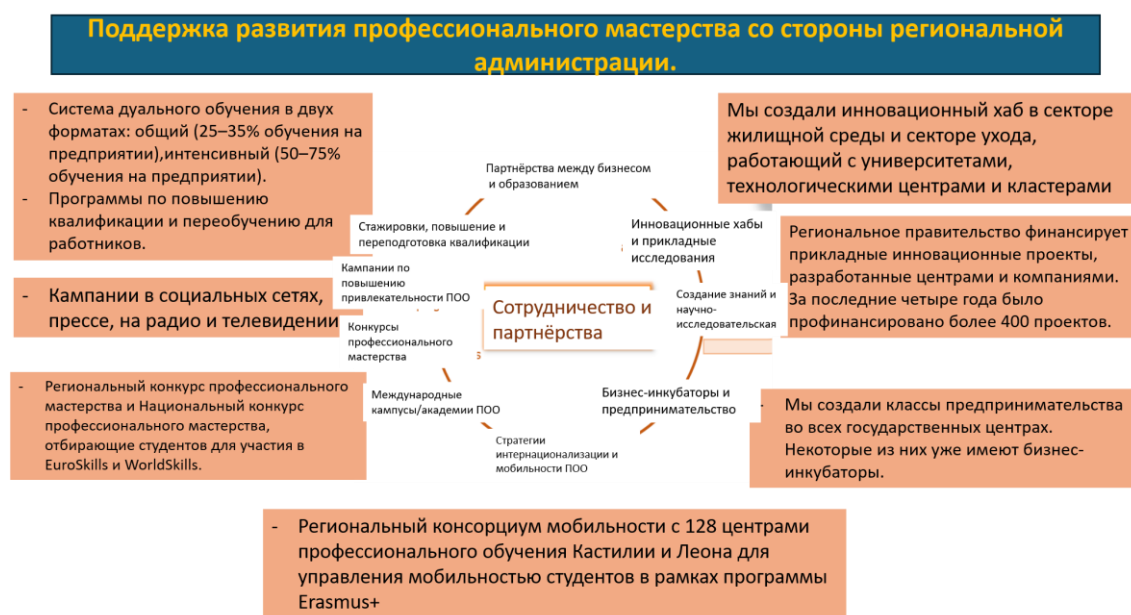


Рисунок 8. Поддержка развития профессионального мастерства региональной администрацией: сотрудничество и партнерство

## КАКИЕ ВЫГОДЫ ПОЛУЧАЕТ СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ ОТ ВНЕДРЕНИЯ ЕВРОПЕЙСКОЙ МОДЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА В ЦЕНТРАХ ПОО?

Согласно данным Европейской Комиссии, модель ЦПМ обеспечивает:

- **Прочные и устойчивые партнерства:** между учебными заведениями ПОО (включая учреждения третьего уровня), учреждениями высшего образования и предприятиями. Взаимодействие между ними основано на взаимной выгоде и сотрудничестве.
- **Встраивание в рамки регионального развития, инноваций и умной специализации:** модель позволяет выявлять синергии между различными политиками и заинтересованными сторонами.
- **Интеграцию деятельности:** ЦПМ достигают результатов, превосходящих простую сумму отдельных действий.

Согласно ЕФО, становление ЦПМ — это пошаговый процесс, включающий следующие этапы:

1. Повышение стандартов повседневной деятельности
2. Укрепление стратегического развития тематических направлений и функций
3. Достижение зрелого уровня, при котором ЦПМ становятся ключевыми участниками в совместном формировании экосистем навыков.

Внедрение модели ЦПМ включает в себя :

- **Постановку обучающегося и гражданина в центр системы:** приоритет отдается процессам и результатам обучения в системе ПОО; происходит качественный скачок в инновационных методах преподавания и обучения.
- **Подход «снизу вверх» при соблюдении баланса с подходом «сверху вниз»:** активная роль учебных заведений ПОО (преподаватели как субъекты изменений), обеспечивающих обратную связь в рамках циклов разработки и корректировки политики.
- **Действия преподавателей и учреждений ПОО** по информированию и обновлению форм партнерств, направленных на формирование экосистем навыков и инноваций.
- **Обновление компетенций и расширение возможностей для продвижения интернационализации ПОО.**
- **Комплексный подход:** все тематические направления должны быть взаимосвязаны и охватывать инновации в обучении и преподавании, управление и финансирование, сотрудничество и партнерство, включая развитие сетевых связей.

Преимущества для работодателей:

- Доступ к высококвалифицированным кадрам (клиенты).

- (Качественные) **схемы ученичества**: обучающиеся и работодатели совместно формируют обновленную культуру предпринимательства и производственных отношений.
- **Соответствие учебных программ требованиям отрасли** и передача практического опыта преподавателями.
- Механизмы передачи **технологий и инноваций**.
- **Признание имиджа и превосходства**: улучшение маркетинговых стратегий компаний (линии по сбору средств).

## КАКИЕ ВЫГОДЫ ПОЛУЧАЕТ ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ОТ ВНЕДРЕНИЯ ЕВРОПЕЙСКОЙ МОДЕЛИ ЦЕНТРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА?

В Испании, за исключением так называемых интегрированных центров профессионального обучения, с 1990 года большинство учреждений, реализующих программы ПОО, одновременно осуществляют преподавание и по другим программам среднего образования.

Как правило, это центры с единой функцией, основная задача которых заключается в реализации закрепленных за ними образовательных программ. Некоторые из таких центров инициировали процессы совершенствования, внедрив академическую и профессиональную мобильность в рамках европейской программы Erasmus+ или реализуя иные меры педагогических инноваций.

Учащиеся, проходящие обучение по программам ПОО, проходят учебную практику в компаниях, расположенных рядом с учебным заведением. Однако участие самих предприятий в разработке образовательного процесса отсутствует.

Когда центр профессионального обучения внедряет европейскую модель профессионального мастерства, он принимает на себя дополнительные функции и трансформируется в многофункциональный центр, основная миссия которого — обеспечение производственной системы необходимыми человеческими ресурсами, обладающими актуальными навыками, позволяющими поддерживать или повышать производительность и конкурентоспособность этой системы. Такой центр становится частью экосистемы навыков, а его деятельность согласуется с интересами и потребностями других компонентов этой экосистемы. Эта интеграция позволяет выстраивать постоянный и содержательный диалог с другими участниками экосистемы навыков, упрощает разработку образовательных программ, способствует их лучшей адаптации к потребностям бизнеса и обеспечивает согласование с политиками умной специализации региона. Эти преимущества способствуют не только повышению качества и актуальности профессионального образования и обучения. Они также стимулируют региональное развитие и инновации, формируя экосистему навыков, в которой образовательные учреждения оперативно и адекватно откликаются на реальные потребности производственной и социальной системы.

Очевидно, что принятие новых функций требует большей нагрузки, а также дополнительных финансовых и кадровых ресурсов.

## КАК ВНЕДРИТЬ ЕВРОПЕЙСКУЮ МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА В ЦЕНТРАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ?: СТРАТЕГИЯ

В 2020 году Департамент образования автономного правительства Кастилии и Леона принял решение внедрить европейскую модель профессионального мастерства и продвигать реализацию этой модели в учебных заведениях ПОО региона.

Для достижения этой цели первым шагом было признание необходимости преодолеть возможное сопротивление со стороны центров.

- **Первый шаг** заключался в создании мотивационного механизма, который мог бы заинтересовать те учебные заведения, которые уже осуществляли деятельность, выходящую за рамки стандартных программ начального профессионального образования. 24 февраля 2020 года была издана ПРИКАЗ EDU/122/2020 от 12 февраля, регулирующий сертификацию Центров профессионального мастерства для учебных заведений, финансируемых из государственного бюджета, реализующих программы ПОО на территории Кастилии и Леона. Для получения этой сертификации заинтересованные центры должны были представить доказательства выполняемых ими мероприятий, соответствующих ряду установленных критериев.

Получение сертификата мастерства не сопровождалось прямой финансовой поддержкой или увеличением ресурсов, однако обеспечивало центру лучшие шансы на получение финансирования по линиям поддержки прикладных инновационных проектов, объявляемых образовательной администрацией.

Более того, это выделяло такие учреждения среди прочих учебных заведений ПОО, что повышало их привлекательность для абитуриентов и могло способствовать увеличению набора обучающихся — а значит, и росту экономических и кадровых ресурсов. В этом первом конкурсе приняли участие около 30 из 206 центров, реализующих программы ПОО в Кастилии и Леоне.

Перед подачей заявки заинтересованные учреждения проводили самооценку с использованием специального инструмента. Если по ее результатам учреждение считало себя готовым к сертификации, оно официально подавало заявку и прикладывало подтверждающие материалы.

Инструмент самооценки был разработан Генеральной дирекцией по вопросам профессионального обучения и программ особого режима и основан на тех же критериях, которые использует Европейская Комиссия при оценке заявок в рамках конкурсов на статус ЦПМ.

После подачи заявки внешняя экспертная группа, состоявшая из инспекторов образования, проводила оценку, учитывая представленные доказательства и проверяя эффект от реализованных мероприятий в самом центре.

Выданный сертификат отражал уровень развития центра. Первый уровень обозначал начало пути к профессиональному мастерству. Второй уровень свидетельствовал о значительном прогрессе и закреплении ряда ключевых инициатив, соответствующих статусу ЦПМ. Третий уровень подтверждал, что центр реализует системные и устойчивые практики, отличающие его от других учреждений и соответствующие европейской модели профессионального мастерства.

В настоящее время 60 из 206 центров, имеющих лицензию на реализацию программ ПОО в Кастилии и Леоне, получили сертификаты профессионального мастерства. Срок действия сертификата — три года, после чего необходимо повторно предоставить доказательства достижения результатов для продления сертификации.

- **Второй шаг** это создание Центра поддержки развития в сферах подготовки педагогов, цифровизации, инноваций, предпринимательства и партнерства (CADDIE-FPCyL). Это специализированный центр поддержки внедрения европейской модели профессионального мастерства.

Миссия заключается в распространении европейской модели профессионального мастерства в учебных заведениях ПОО Кастилии и Леона, поддержка ее внедрения, содействие участию учреждений в национальных и европейских проектах по профессиональному мастерству, развитие экосистем навыков и координация сети ЦПМ, связанной с другими национальными и европейскими сетями.

Центр CADDIE-FPCyL активно взаимодействует с предприятиями, бизнес-ассоциациями, торгово-промышленными палатами, кластерами, социальными партнерами, фондами, учебными заведениями ПОО и другими поставщиками навыков, формируя локальные экосистемы компетенций.

- **Третий шаг** это создание СЕТИ ЦЕНТРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА КАСТИЛИИ И ЛЕОНА (NEVT), основанной на модели европейских ЦПМ. Цель — развитие региональных экосистем компетенций.

CADDIE выступает как инициатор стратегических альянсов между основными участниками локальных экосистем и способствует формированию сетевого взаимодействия на региональном, национальном и международном уровнях.

- **Четвертый шаг заключается в продвижении разнообразных инициатив, соответствующих европейской модели профессионального мастерства. Среди них:**

- **Совместные проекты** в области инноваций и прикладных исследований между учебными заведениями ПОО и предприятиями. Для этого ежегодно объявляются конкурсы на предоставление грантов на совместные инновационные проекты.
- **Развитие мобильности обучающихся и преподавателей** путем создания консорциума учебных заведений для координации международной деятельности и поиска зарубежных компаний-партнеров.
- **Продвижение интернационализации** центров через участие в проектах взаимного обучения и стратегических партнерствах с учреждениями других стран.
- Организация **региональных чемпионатов** профессионального мастерства. Ознакомиться с галереей фотографий с последнего чемпионата, прошедшего в апреле в Вальядолиде, можно по ссылке: <https://servidor.luttongant.com/-skills2025/gallery>
- **Проведение раз в два года международного конгресса**, посвященного вопросам профессионального мастерства.

## КАК ОПРЕДЕЛИТЬ, ДВИЖУТСЯ ЛИ ЦЕНТРЫ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ МАСТЕРСТВУ?

Чтобы определить, движется ли система профессионального образования и обучения в сторону профессионального мастерства, необходимо провести ее оценку. Для этого требуются достоверные и точные инструменты оценки.

Изначально мы использовали инструмент собственной разработки под названием CACER, основанный на 22 стандартах. Это, по сути, анкета для самооценки, используемая центрами, а также в качестве ориентира для внешней экспертной группы, чтобы определить степень внедрения Европейской модели профессионального мастерства в учебном заведении ПОО. После того как мы узнали об инструменте ISATCOVE, мы решили изучить возможность замены CACER на ISATCOVE. В настоящий момент 35 учебных заведений ПОО Кастилии и Леона используют ISATCOVE для самооценки в рамках пилотного проекта.

Запущенный в 2024 году инструмент ISATCOVE внедряется в три этапа — начиная с 13 пилотных центров и с постепенным расширением до 60 центров (3-я волна — около 130). Инструмент оценивает деятельность учреждения на основе:

- 3 ключевых измерения (управление и финансирование; партнерство и сотрудничество; обучение и преподавание);
- 23 стандарта.
- 577 индикаторов результативности.

Инструмент формирует детализированные аналитические отчеты, которые помогают учреждениям:

- выявлять сильные и слабые стороны.
- разрабатывать устойчивые планы развития и управления.

- повышать качество обучения на основе доказательной базы и международных ориентиров.

Оценка уровня профессионального мастерства в Кастилии и Леоне находится на ключевом этапе трансформации, направленной на более комплексное понимание, глубоко интегрированное в европейскую модель. Я считаю, что сейчас подходящий момент, чтобы сделать следующий шаг, более точно выстроить наш подход в соответствии с другими странами и усовершенствовать используемые инструменты. В этом смысле ISATCOVE представляет собой хорошую возможность для нас.

С нашей точки зрения, у ISATCOVE есть как минимум следующие преимущества:

Во-первых, наличие комплексного и многомерного подхода: ISATCOVE обеспечивает оценку, охватывающую всю сложность процесса ПОО, интегрируя как количественные, так и качественные индикаторы, что позволяет точнее отражать реальную образовательную картину. Это дает возможность проводить более точную оценку, соответствующую разнообразию практик и контекстов в учебных заведениях ПОО

Во-вторых, вовлечение широкого круга заинтересованных сторон в процесс оценки, формируя целостное, 360-градусное представление о профессиональном мастерстве.

В-третьих, соответствие Европейской модели профессионального мастерства.

В-четвертых, более высокая детализация индикаторов: ISATCOVE включает более конкретные и точные индикаторы.

И наконец, цифровая платформа, обеспечивающая доступность и эффективность использования инструмента.

Я считаю, что этих аргументов достаточно, чтобы использовать ISATCOVE в ближайшие годы. Именно поэтому восемь учебных заведений приняли участие в пилотном проекте, и мы планируем применять этот инструмент еще примерно в тридцати учреждениях нашего региона.

Для учебных заведений ПОО большое преимущество ISATCOVE по сравнению с другими инструментами оценки — это большое количество индикаторов, которые позволяют провести глубокое осмысление стандартов качества. Кроме того, инструмент позволяет сфокусировать анализ на тех направлениях, в которых центр действительно может улучшиться, и четко определить свои сильные и слабые стороны.

Например, раньше преподаватели не вполне понимали, что подразумевается под критериями мастерства. ISATCOVE является значительным шагом вперед благодаря возможности проиллюстрировать эти критерии через многочисленные индикаторы, которые можно использовать как практическое руководство, а также благодаря возможности сделать понятие мастерства осязаемым, в том числе путем обмена передовой практикой между учреждениями ПОО.

Кроме того, раньше оценка проводилась для всего учреждения, но на практике директор центра часто поручал самооценку небольшой группе преподавателей, тогда как на деле в нее должен был бы быть вовлечен более широкий круг представителей образовательного сообщества. В этом смысле ISATCOVE также является превосходным инструментом, так как включает в процесс широкий круг заинтересованных сторон и большее количество сотрудников учебного заведения.

Еще одним недостатком инструмента CASCP было, на мой взгляд, отсутствие требования к **разработке плана движения к профессиональному мастерству**. Процесс, предусмотренный в ISATCOVE для получения знака качества AdEx, представляет собой значительный прогресс, так как требует от центра представления плана на последующие годы. Теперь мы намерены включить этот элемент в нашу стратегию развития профессионального мастерства.

На мой взгляд, чтобы центр профессионального образования и обучения мог двигаться по пути к профессиональному мастерству, он должен понимать, с чего он начинает, к чему стремится и какие шаги необходимо предпринять, чтобы продвигаться вперед.

Модель Европейского центра профессионального мастерства — это отличная основа, однако ее внедрение требует наличия качественного инструмента для самооценки и внешней оценки.

Я считаю, что ISATCOVE обладает этими характеристиками. Поэтому я бы рекомендовал использовать его в качестве дорожной карты и ориентира всем тем учебным заведениям, которые хотят двигаться по пути непрерывного совершенствования.

И я также рекомендовал бы ISATCOVE администрациям, обладающим компетенциями в области образования и профессионального обучения, заинтересованным в развитии культуры профессионального мастерства в своих учебных заведениях.