

Календарь "Марафона эффективных решений"

Сроки	Задачи
29 - 17 октября	Рассылка информационного письма и сбор заявок по трекам (сопровождение профессиональных траекторий, сопровождение образовательных траекторий, сопровождение индивидуальных траекторий в программах ДПО университетов);
17 - 20 октября	Обработка заявок, составление программы Марафона, консультации для участников Марафона
20 октября - 20 ноября	Проведение Марафона (один-два раза в неделю в зависимости от количества поданных заявок). Отбор эффективных решений для подробного описания кейсов и включения в "Конструктор эффективных решений" для ДПО
17-19 ноября	Итоговое событие Марафона на форуме "Преобразование образования"
20 - 30 ноября	Доработка лучших кейсов для составления и представления на сайте "Конструктора эффективных решений" под задачу трансформации модели дополнительного профессионального образования российских университетов с позиций антропологического подхода в контексте повышения качества жизни.
декабрь	Представление "Конструктора эффективных решений" на онлайн-лендинге Марафона

Как стать участником Марафона?

Для участия в Марафоне принимаются заявки на представление интересных и продуктивных решений (аналоговых и цифровых; на уровне замысла и прошедшие апробацию) в сфере университетского ДПО¹ по следующим трекам:

- **Трек 1. Сопровождение профессиональных траекторий:** например, работа с профессиональным самоопределением участников; работа с выбором программ; модули, формирующие представления о современной профессиональной деятельности и типах профессий; дружественные интерфейсы для навигации и сопровождения профессиональной траектории; механизмы связи потребностей региона и предлагаемых программ ДПО; механизмы успешного трудоустройства, работа с инструментами трудоустройства (портфолио, резюме, ...). Практики содействия трудовой занятости населения, реализуемых через ДПО. Формы работы с профессиональной ориентацией и профессиональным становлением, работа на формирование профессиональных сообществ, итд

¹ В том числе на основе опыта реализации в университетах программ ДПО в проекте "Демография"

- **Трек 2. Сопровождение образовательных траекторий:** например, интересные формы образовательного сопровождения участников программ в ходе ее реализации, дружественные интерфейсы для организации процесса обучения, практики взаимообучения и взаимооценивания, способы поддержания интереса и волевых усилий участников программ, итд
- **Трек 3. Сопровождение индивидуальных траекторий:** например, формирование техник самоорганизации, работа с индивидуальной рефлексией, механизмы разработки индивидуальных программ (конструктор ИОП), формы работы с самопониманием и самореализацией (расширением репертуара индивидуальных возможностей), практики развивающие потенциал человека, здоровьесберегающие практики, работа с телесностью, итд
- **Трек 4. Системные решения:** Региональные модели взаимодействия “ЦЗН-университет - РОИВ - работодатель”. Механизмы и способы складывания современной экосистемы рынка труда.

***Структура представления разработки на 1-3 треках**
(практики, техники, сервиса, технологии, модуля, услуги, механизма)

о сопровождении индивидуальных, образовательных и профессиональных траекторий в программах ДПО, направленных на содействие занятости, обеспечивающих развитие человеческого потенциала и улучшение качества жизни населения

Название разработки/решения

Предыстория

Теоретические и концептуальные основания (кратко)

Описание замысла:

1. На решение какой проблемы/разрыва в деятельности направлена разработка
2. Цели и ценности предлагаемой разработки
3. Этапы, процедуры и логика разворачиваемого процесса, предлагаемой разработки (описание + схемы)
4. Используемые средства и инструменты
5. Особенности встраивания и взаимодействия с программами ДПО. На каком этапе реализации программы ДПО данный модуль/сервис встраивается (до запуска программ, в начале, сопровождает в течение всей программы, запускается по окончании программы ДПО, ...)
6. Формы работы и/или взаимодействия с участниками программы ДПО
7. Требования к результату (что хотим получить в итоге)
8. Признаки успешной реализации данной разработки (технологии, модуля, сервиса, услуги, ...) - как можно увидеть
9. Критерии эффективности реализации разработки (как планируется измерять)
10. Что позволяет считать, что ваша разработка повышает качество человеческого потенциала и качество жизни населения?

Описание опыта реализации/апробации:²

1. Где и когда разработка прошла апробацию
2. Количество участников программ ДПО, участвующие в реализации описываемой разработки

² если замысел был опробован

3. *Материалы обратной связи от разных субъектов (участников программы ДПО, РОПов, работодателей, сотрудников ЦЗН,)*
4. *Что получилось? Чего не получилось сделать? Проблемы, которые возникли в ходе реализации?*
5. *Что нужно доработать?*
6. *Возможность масштабировать данную разработку. Что для этого требуется?*

Результаты реализации (технологии, модуля, сервиса, услуги, ...):³

1. *Что вы считаете основными результатами реализации представленной разработки*
2. *По каким критериям в итоге была оценена эффективность разработки*
3. *Результаты наблюдений, опросов, анкетирования*
4. *Количественные показатели показывающие связь реализации данной разработки и повышения качества человеческого потенциала и качества жизни населения⁴ (графики, таблицы, диаграммы+краткое описание)*

Трек 4. Системные решения. Структура представления кейса

*(Региональные модели взаимодействия “ЦЗН-университет - РОИВ - работодатель”.
Механизмы и способы складывания современной экосистемы рынка труда).*

1. Общие характеристики Модели содействия занятости, обеспечивающую развитие человеческого потенциала и повышение качества жизни населения
2. Какая ситуация/проблемы в регионе сподвигли обратиться к построению экосистемной модели? Как устроена Экосистема рынка труда в регионе? Основные субъекты в регионе, задействованные в сфере содействия занятости. В чем функция каждого из субъектов? Какова схема взаимодействия этих субъектов? Линии взаимодействия участников экосистемы.
3. Ситуация с кадрами в регионе, основные направления кадрового дефицита (профессии, места). Механизмы согласования потребности в кадрах и разработки новых образовательных программ. Как формируется заказ на программы ПК и переподготовки?
4. Особенности взаимодействия университетов с ЦЗН и другими субъектами экосистемы? Эффективные решения и проблемы. Какую “дельту” привносят университеты в экосистему? Что

³ если замысел был опробован

⁴ По мнению социологов [Финансового университета](#) при Правительстве России, высокое качество жизни человека подразумевает следующие критерии:

- достаточную продолжительность здоровой жизни, поддержанную хорошим медицинским обслуживанием и безопасностью (отсутствием значимых угроз жизни и здоровью);
- приемлемый объём потребления товаров и услуг, гарантированный доступ к материальным благам;
- удовлетворительные социальные отношения, отсутствие серьезных общественных конфликтов и угроз достигнутому уровню благополучия;
- благополучие семьи;
- познание мира и развитие — доступ к знаниям, образованию и культурным ценностям, формирующим личность и представления об окружающем мире;
- учёт мнения индивида при решении общественных проблем, участие в создании общепринятой картины мира и правил поведения человека;
- социальную принадлежность, полноправное участие в общественной и культурной жизни во всех их формах;
- доступ к разнообразной информации, включая сведения о положении дел в обществе;
- комфортные условия труда, дающего простор для творчества и самореализации, относительно короткий рабочий день, оставляющий человеку достаточно свободного времени для различных занятий.

ждут от университетов другие участники системы? Соответствие программ ДПО предлагаемых университетами потребностям в кадрах - какие потребности они закрывают?

Если есть данные: Доля участников программ ДПО университетов к общему количеству тех, кто обращается в ЦЗН (за год).

5. Критерии и признаки по которым участники экосистемы определяют эффективность реализации Модели содействия занятости и что говорит о том, что она обеспечивает развитие человеческого потенциала и рост качества жизни населения.

5. Особенности Модели “ЦЗН-университет - РОИВ - работодатель” в регионе.

Интересные решения в части:

- работы с профессиональным самоопределением участников, ищущих работу (в том числе по линии проекта Демография);
- работы с формированием заказа на разработку и запуск востребованных работодателями программ профессиональной подготовки и переподготовки;
- работы по трудоустройству выпускников программ ДПО;
- разработки дружественных интерфейсов для проф.самоопределения, выбора программ ДПО, трудоустройства, информационного сопровождения, ...;
- дополнительные сервисы, услуги, в части сопровождения индивидуальных, образовательных и профессиональных траекторий в программах ДПО.

Организаторы Марафона: Институт образования ТГУ, Институт дистанционного образования ТГУ, Межрегиональный центр дополнительного профессионального образования и содействия занятости ТГУ.

По вопросам представления разработок на Марафоне обращайтесь к Дмитриевой Лидии lidmitr@gmail.com или https://t.me/DLidiya_67