

Научно-методические рекомендации

ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРАКТИКИ ДПО В РОССИЙСКИХ УНИВЕРСИТЕТАХ: ПЕРЕХОД К СОПРОВОЖДЕНИЮ РАЗВИТИЯ ПОТЕНЦИАЛА ЧЕЛОВЕКА



Национальный
исследовательский
**Томский
государственный
университет**



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ
И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

УДК 37.09

ББК 378.046.4

Е. А. Суханова, Л. Г. Смышляева, А. В. Ларионова, Т. А. Климова, М. О. Абрамова, С. Н. Грузных,
Л. В. Дмитриева, И. В. Волчкова, С. А. Степанов

Трансформация практики ДПО в российских университетах: переход к сопровождению развития потенциала человека: Научно-методические рекомендации / Е. А. Суханова, Л. Г. Смышляева, А. В. Ларионова [и др.]; Томский государственный университет. – Томск: Издательство Томского государственного университета, 2023. – 72 с.

Рецензенты:

Т. М. Ковалева, заведующая лабораторией индивидуализации непрерывного образования и тьюторства ГАОУ ВО МГПУ, заведующая лабораторией индивидуализации и тьюторства Института образования ТГУ, президент Межрегиональной тьюторской ассоциации, доктор педагогических наук, профессор.

М. М. Шалашова, директор Института непрерывного образования ГАОУ ВО МГПУ, доктор педагогических наук, профессор.

ISBN 978-5-907572-73-7

В научно-методических рекомендациях представлены принципы, формы и средства обновления практики ДПО, которые могут содействовать улучшению качества жизни взрослых людей, повышению их благополучия и личной экономической эффективности.

В качестве основного механизма трансформации дополнительных профессиональных программ предложено использовать специальные формы – антропосервисы, усиливающие взаимосвязь индивидуальной образовательной истории человека с его карьерным прогрессом и самореализацией.

При создании рекомендаций проанализированы прецеденты взаимодействия университетов и других акторов развития человеческого капитала регионов (включая представителей рынка труда, региональные органы исполнительной власти, службы занятости населения) в процессе реализации федерального проекта «Содействие занятости».

Работа выполнена в рамках проекта «Трансформация модели дополнительного профессионального образования российских университетов с позиций антропологического подхода в контексте повышения качества жизни».

УДК 37.09

ББК 378.046.4

ISBN 978-5-907572-73-7

© Е. А. Суханова, Л. Г. Смышляева,
А. В. Ларионова, Т. А. Климова, М. О. Абрамова,
С. Н. Грузных, Л. В. Дмитриева, И. В. Волчкова,
С. А. Степанов, 2023

© Томский государственный университет, 2023

Научно-методические рекомендации

ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРАКТИКИ ДПО В РОССИЙСКИХ УНИВЕРСИТЕТАХ: ПЕРЕХОД К СОПРОВОЖДЕНИЮ РАЗВИТИЯ ПОТЕНЦИАЛА ЧЕЛОВЕКА



Национальный
исследовательский
**Томский
государственный
университет**



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ
И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Содержание

- 06 **ВВЕДЕНИЕ.** Почему университет может и должен дополнительное образование сделать ресурсом для самореализации человека и повышения его качества жизни?
- 09 Антропологические причины незанятости
- 10 Дополнительное профобразование как средство воспроизводства человеческого капитала
- 12 **ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ МИНИМУМ.** Что стоит знать о потенциале антропоцентричных программ дополнительного профессионального образования и условиях их реализации, прежде чем начать изменения практики ДПО в университете?
- 13 Что такое «человеческий потенциал»?
- 14 Антропоцентричная трансформация ДПО
- 22 **МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ОРГАНИЗАЦИИ СОПРОВОЖДЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕКА В АНТРОПОЦЕНТРИЧНЫХ ПРАКТИКАХ ДПО**
- 23 ПРАКТИКУМ 1. Антропосервисы содействия самоопределению в выборе направления развития карьеры. Акселератор карьерных смыслов
- 34 ПРАКТИКУМ 2. Антропосервисы содействия самонавигации, самоорганизации и рефлексии. Тьюторское сопровождение
- 44 ПРАКТИКУМ 3. Версии технологических решений для сопровождения развития потенциала человека в условиях ДПО, предлагаемые российскими университетами и их партнерами
- 46 **ГИПОТЕЗА ОБ УПРАВЛЕНИИ РЕАЛИЗАЦИЕЙ АНТРОПОЦЕНТРИЧНЫХ ПРОГРАММ ДПО.** Новые сценарии взаимодействия университетов в региональной среде
- 47 Экосистемное видение как принцип стратегического управления развитием университетской практики ДПО
- 52 **ШАГ К ДОКАЗАТЕЛЬНОСТИ.** Возможности оценивания эффективности антропопрактических сервисов сопровождения слушателей в программах ДПО
- 53 Доказательный подход в образовании
- 53 Что свидетельствует об эффективности образовательных практик
- 53 Опыт внедрения доказательности эффективности антропрактик сопровождения слушателей программ ДПО
- 55 Что важно делать уже сейчас для доказательности
- 56 **ПОЛЕЗНЫЕ ИСТОЧНИКИ.** На что опирались авторы и что может быть полезно разработчикам антропоцентричных программ ДПО
- 58 **ПРИЛОЖЕНИЯ**
- 69 **ГЛОССАРИЙ.** Договоримся о понятиях
- 70 **ИНФОРМАЦИЯ О ПРОЕКТЕ И КОНТАКТЫ.** Готовы к сотрудничеству

ВВЕДЕНИЕ

**Почему университет
может и должен
дополнительное
образование
сделать ресурсом
для самореализации
человека и повышения
его качества жизни?**

В течение последних лет российские университеты плотно включены в реализацию федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография». Томский государственный университет (ТГУ) выступил одним из трех операторов масштабной деятельности по выработке механизмов повышения конкурентоспособности человека на рынке труда через внедрение новых форматов обучения в программах ДПО, через создание новых сервисов на базе учебных центров при вузах и центрах занятости и построение модели взаимодействия между университетами и структурами содействия занятости в регионах.

За время проекта по содействию занятости 95 университетов в 85 регионах реализовали 1150 программ ДПО. На этом материале исследователям из ТГУ удалось эмпирически доказать, что особые механизмы взаимодействия субъектов образовательной экосистемы и рынка труда, новые формы сопровождения участников программ неизбежно влияют на повышение доли соискателей, которые не только доходят до завершения образовательной программы, но и успешно трудоустраиваются по желаемому профилю. Экс-

периментальная практика показала: такие разработки, как, например, андрагогическая технология «Акселератор карьерных смыслов», модель регионального проектного офиса, отвечающего за образовательные программы под задачи карьерного сценария конкретного человека, или методика тьюторского сопровождения трудоустройства повышают эффективность индивидуальных, образовательных и профессиональных траекторий в рамках программ ДПО и потенциально влияют на решение задач развития человеческого потенциала региона и качества жизни населения.

Результаты экспериментальной работы были представлены на экспертных площадках научных конференций по вопросам развития непрерывного образования, совещаниях органов власти на региональных и федеральном уровнях. Подтверждена значимость этих результатов не только для задач развития ДПО при университетах, но и для создания взаимодополнительности образовательной экосистемы и экосистемы труда в контексте целей национального развития.

Материалы эксперимента и стали базой для выработки данных научно-методических рекомендаций.

С чего начался эксперимент?

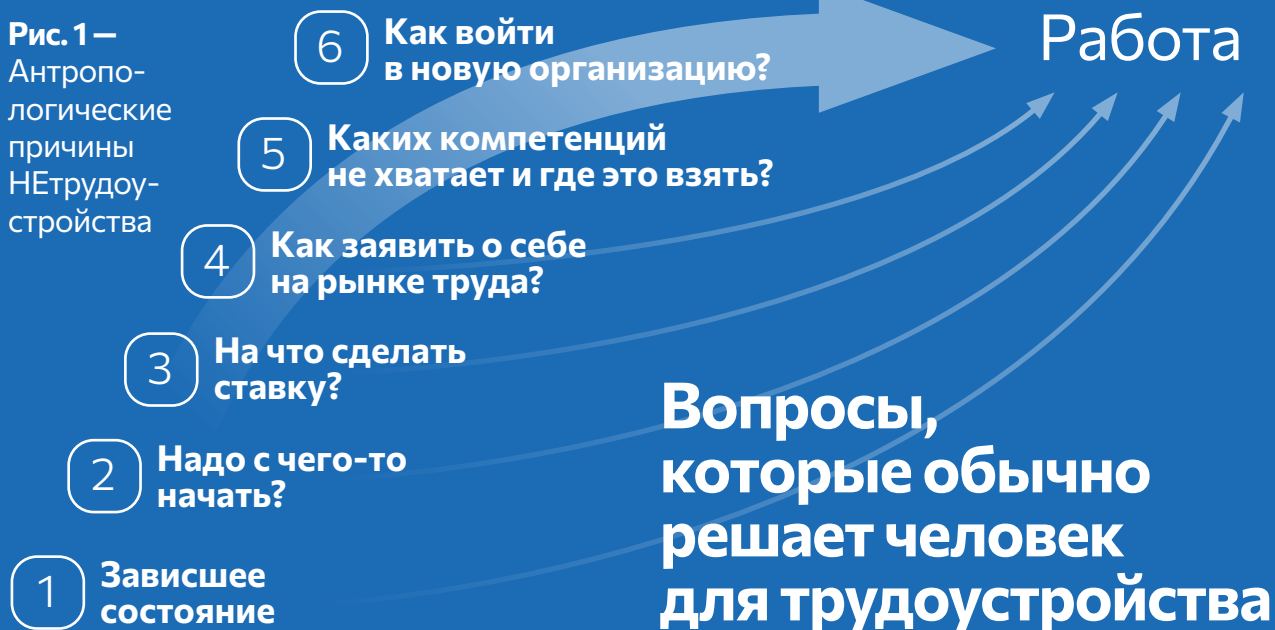
С поисков ответа на вопрос «Сможет ли университет отвечать за трудоустройство участников программ ДПО, которые предлагает вузовская система в рамках проекта „Содействие занятости“?». По условиям проекта — должен, но это является формальным обязательством субъектов проекта, и на выполнение этого обязательства влияет множество факторов, например, отсутствие в регионе рабочих мест или феномен «теневой занятости». Однако специальные исследования, проводимые в последние несколько лет научными сотрудниками ТГУ, специалистами Департамента труда и занятости населения Томской области, показали, что существуют и другие причины, по которым люди не устраиваются на работу.

Это причины антропологические. Подробно результат этого разговора ректор представил в своем блоге «Трудоустройство граждан как университетская задача»¹, здесь мы лишь сделаем краткий абрис исследовательских результатов, которые продемонстрировали: систему организации ДПО в университетах необходимо достраивать так называемыми антропосервисами.

¹news.tsu.ru/projects/word-to-the-rector/trudoustroystvo-grazhdan-kak-universitetskaya-zadacha/



Рис. 1—
Антропо-
логические
причины
НЕтрудоу-
стройства



Блог ректора ТГУ.
«Трудоустройство
граждан как
университетская
задача»

[news.tsu.ru/projects/
word-to-the-rector/
trudoustroystvo-grazhdan-
kak-universitetskaya-
zadacha/](https://news.tsu.ru/projects/word-to-the-rector/trudoustroystvo-grazhdan-kak-universitetskaya-zadacha/)

“ Если мы начинаем смотреть на проблему трудоустройства с антропологической точки зрения, то она сразу становится «университетской». Мы видим тогда перед собой не только задачу формирования кадровых ресурсов в тех или иных отраслях, но задачу развития человеческого капитала и потенциала в регионе. При этом необходимо понимать, что позитивное влияние антропологических факторов на рынок труда и экономику в целом происходит не напрямую, а посредством создания целой экосистемы, в которую должны входить не только ключевые участники рынка труда, но и образовательные учреждения, разрабатывающие программы ДПО, а также социальные службы, предоставляющие сервисы различного характера: психологического, педагогического, информационного, просветительского, культурного и др. Проблема формирования человеческого капитала и потенциала, как и создания эффективных моделей экосистемы трудоустройства, является актуальнейшим предметом исследования для университетов.

Э. В. Галажинский



ТГУ — федеральный оператор проекта «Содействие занятости»: tgu-dpo.ru

АНТРОПОЛОГИЧЕСКИЕ ПРИЧИНЫ НЕЗАНЯТОСТИ

Причина 1 — «зависшее состояние»

как недостаток жизненной энергии и готовности человека приступить к реальному поиску работы, начав с трезвой оценки ситуации и самого себя. Анализ показал, что если общее количество безработных условно принять за 100 %, то «зависших» среди них около 15 %. Очевидно, что проект «Содействие занятости» изначально ориентирован на людей с относительно активной жизненной позицией и уже сделавших выбор направления профессионализации. Однако 15 % — это немало, а ситуация неопределенности и возросшая социальная тревожность повышают этот процент. Эксперты считают, что уровень психологического благополучия всех групп населения снижается, а значит в скором времени меры по специальной помощи в личностной актуализации будут еще более востребованы.

Причина 2 — отсутствие ответа на вопрос «Как начать?». В программы ДПО приходят люди, желающие работать, но не имеющие представлений о реальном устройстве рынка труда, о наиболее востребованных профессиях и направлениях трудовой деятельности в их городе и регионе, о потенциальных работодателях и тому подобном. Из-за низкой информированности выбор программы ДПО оказывается непродуктивным. Участники понимают, что имели устаревшие стереотипы и сделали ошибочный выбор, часто они хотят сменить направление подготовки. Такая ситуация говорит о том, что на предварительных этапах требуется специальная информационная работа. Однако для ее успешности нужна тесная взаимосвязь и плотная координация между разными субъектами: работодателями, разработчиками программ, специалистами служб занятости.

Причина 3 — неспособность «сделать ставку». В этой ситуации, в отличие от предыдущей, люди информированы о том, что происходит на рынке труда. Но именно большое количество потенциальных возможностей и собственных интересов к разным видам деятельности мешает им сделать правильный выбор. Чтобы

Исследования показали, что категории людей, не имеющих работы по причинам 2, 3 и 4, вместе составляют примерно **30 % всех безработных.**

понять свой интерес, часто надо не только увидеть карту всех перспективных возможностей, но и осуществить пробу вхождения в профессиональную деятельность. Если человек уже участвует в узкоспециализированной программе, то неудачная проба завершится тем, что он покинет обучение, а проблема жизненной ставки так и останется нерешенной.

Причина 4 — неумение критически оценивать свои сильные и слабые стороны и, как следствие, — неумение выстраивать эффективные стратегии самопрезентации, то есть адекватно представлять себя на рынке труда.

Причина 5 — отсутствие необходимых профессиональных знаний и навыков, позволяющих претендовать на наиболее подходящую работу или на карьерный рост. Федеральный проект «Содействие занятости» направлен, в первую очередь, на решение этой задачи, однако именно эта категория людей зачастую не обращается к механизмам государственной социальной помощи.

Причина 6 — неудовлетворенность существующими условиями труда, стремление к поиску «идеальной» для себя работы (лучшей должности, лучшей организации, более подходящей корпоративной культуры). Людей, испытывающих подобную неудовлетворенность, около 15 %. Для этой категории значимым становится, как правило, согласование профессиональной, социальной траекторий и траектории личностного развития. Соответственно, и формы помощи им должны быть достаточно сложно и тонко устроены.

Этот анализ дал нам основания задуматься об особых условиях повышения эффективности программ ДПО, а позже и экспериментально проверить их. **Для успешной профессиональной самореализации человеку нужны не только знания о профессии,**

но и о себе самом. Исходя из этого тезиса, мы решили трансформировать практики ДПО таким образом, чтобы содержание и формы работы позволяли актуализировать/получить навык самоопределения, самоорганизации, рефлексивного отношения к себе и к ситуации. Мы уверены, что сможем сложить экосистему поддержки качества жизни населения, если выстроить дружественные интерфейсы для навигации и сопровождения профессиональной траектории и разработать гибкие механизмы связи разных субъектов развития.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФОБРАЗОВАНИЕ КАК СРЕДСТВО ВОСПРОИЗВОДСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Мы считаем, что практика дополнительного профессионального образования перестает быть дополнительной. Жизнь современного взрослого человека отличается сложностью, высокой степенью неопределенности и стремительным темпом изменений. Все это связано с тем, что, во-первых, мы находимся в ситуации смены картины мира вследствие его культурной трансформации; во-вторых, мы стоим на пороге новой промышленной ре-

волюции, которая неминуемо трансформирует привычную нам социальную структуру общества; в-третьих, сегодня вокруг нас отдельные люди и сообщества демонстрируют новые образцы мышления и деятельности, которые можно рассматривать в качестве способов адаптации к изменениям мира и ответа на вызовы современности.

Это означает, что специалистам в области образования взрослых (андрагогики) необходимо переосмыслить цели, способы проектирования содержания и форматов образовательных практик, включая способы и средства оценивания их результатов.

Статистика и демографические исследования последних лет говорят о том, что «при отсутствии изменений на рынке труда, в образовании, пенсионной и миграционной политике к 2030 году численность занятых в возрасте 26–30 лет сократится на 4,6 млн человек (на 43 % по сравнению с 2015 г.). Аналогичные изменения характерны и для возрастной группы 31–35 лет»². Стимулирование экономической активности молодежи и пожилых людей позволит частично компенсировать уменьшение численности трудовых ресурсов России.

²Как увеличить человеческий капитал и его вклад в экономическое и социальное развитие: тезисы доклада: к XIX Апрельской международной научной конференции по проблемам развития экономики и общества, 10–13 апреля 2018 г., Москва / [С. С. Бирюкова, А. Г. Вишневский, В. Е. Гимпельсон и др.]; под редакцией Я. И. Кузьминова и др.; Высшая школа экономики, Национальный исследовательский университет при участии Всемирного банка. - Москва: Издат. дом Высшей школы экономики, 2018. — 62 с.

Профессиональное обучение и переобучение взрослых — важный источник пополнения и воспроизводства человеческого капитала, что значимо для развития государства. Решить задачу поддержки и развития человеческого потенциала поможет антропологический взгляд на образование взрослых и введение в системную практику работы с ними антропоцентричных программ и сервисов. Это, без сомнения, значимо как в общецивилизационном аспекте, так и в личном жизненном контексте отдельного человека.

Значимые методологические подходы и теории, которые позволяют проектировать и реализовывать дополнительные профессиональные программы как антропоцентричные:

Системный подход

Ю. К. Бабанский, И. В. Блауберг,
В. А. Дмитриенко, Н. В. Кузьмина,
И. К. Шалаев, Э. Г. Юдин и др.

Возможность рассматривать практику образования взрослых как совокупность взаимосвязанных элементов (формальное образование, неформальное образование, самообразование), целостно преобразуемых при актуализации ценностного приоритета благополучия человека, качества его жизни; важнейшим индикатором может выступать карьерный прогресс человека.

Деятельностный подход

К. А. Абульханова-Славская,
Б. Г. Ананьев, Л. С. Выготский,
А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн,
В. Д. Шадриков, Д. Б. Эльконин,
А. Г. Асмолов и др.

Возможность рассматривать взаимодействие субъектов и сообществ (обучающихся, представителей региональных органов исполнительной власти, центров занятости населения, вузов) как полисубъектную образовательную коммуникацию.

Компетентностный подход

А. Г. Бермус, В. И. Байденко,
А. А. Вербицкий, Н. Ф. Ефремова,
А. В. Задорожная, Э. Ф. Зеер, И. А. Зимняя,
О. Н. Игна, В. В. Краевский, М. Г. Минин,
Л. Г. Смышляева, Ю. Г. Татур,
А. В. Хуторской и др.

Обоснование компетенции как нового вида образовательного результата взрослого обучающегося, выражающегося в поведенческом проявлении.

Антропологический подход

Б. Г. Ананьев, Б. М. Бим-Бад, В. Н. Грузков,
Т. М. Ковалева, Г. И. Петрова,
Л. К. Рахлевская, В. М. Розин,
Т. Д. Скуднова, В. И. Слободчиков,
К. Д. Ушинский, В. Ю. Бельский и др.

Определение человека целостным в проявлениях его индивидуальности (телесности), личности, индивидуальности, субъектности; образовательное взаимодействие с обучающимися необходимо организовывать в контексте этой целостности; ключевой фактор развития — актуализация человеческого потенциала.

Потенциалоцентрированный подход

Л. В. Быкасова, В. Е. Клочко,
А. Ф. Кудряшов, Л. Д. Кудряшова,
Е. А. Суханова, Э. В. Федоринова,
М. Т. Шафиков, И. Э. Ярмакеев

Обоснование необходимости и способов обнаружения, оценки и анализа потенциала того или иного исследуемого явления (процесса) для их продуктивного развития, управления ими в различных образовательных практиках.

Теория экологического университета

Barnett R.

Сопряжение развития университета и его практики образования с нелинейностью, многомерностью жизни; размытые черты «новой нормальности» вызывают напряженность как у отдельного человека, так и у человеческих сообществ, а это требует усиления связанности различных процессов и субъектов для решения сложных и сверхсложных задач.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ МИНИМУМ

Что стоит знать о потенциале антропоцентричных программ дополнительного профессионального образования и условиях их реализации, прежде чем начать изменения практики ДПО в университете?

ЧТО ТАКОЕ «ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ»?

Антропоцентричный ценностный вектор актуализирует необходимость самого пристального обращения к понятиям **человеческого потенциала**. Нацеленность на развитие человека, его самореализацию и, как следствие, содействие укреплению его благополучия — ключевой ценностный фокус и ключевая ставка всех современных практик работы с человеком (образование, здравоохранение, содействие трудоустройству и др.). Такие приоритеты, по мнению А. Г. Асмолова, приводят к «антропологическому повороту» в социально-гуманитарном познании, что связано с новым, целостным и системным, пониманием процессов и явлений жизни человека.

Приведем несколько авторитетных экспертных мнений, которые утверждают развитие человеческого потенциала одной из задач образования. В. И. Слободчиков пишет: «Одним из вызовов современного мира является необходимость решения проблемы воспроизводства человеческого потенциала. Несомненно, что из всех форм общественной практики именно образование всегда пыталось решать эту проблему адекватно и по существу относительно той или иной сложившейся социально-экономической формации»³. В. П. Веряскина также отмечает, что «приоритетная задача для всех уровней образования — сохранение жизнеспособности человеческого ресурса; формирование жизнесохраняющих практик, способствующих реализации человеческого потенциала»⁴. По мнению Х. М. Хаджаловой, «определяющая роль в формировании человеческого потенциала отводится образованию. Задача образования в формировании человеческого потенциала заключается в его раскрытии, определении его силы через развитие способности к обучению и формирование самостоятельности»⁵. «Благодаря переходу на новую систему высшего образования создаются условия для превращения имеющегося потенциала в человеческий капитал. Определяющим условием накопления человеческого капитала является как раз

развитый человеческий потенциал, а образование — «инвестицией», которая повышает качество потенциала»⁶, — считают Е. И. Медведева и Е. В. Слабонь.

Такое понимание человеческого потенциала созвучно трактовке **человеческой целостности**, которая обоснованно представлена В. И. Слободчиковым (с опорой на работы Б. Г. Ананьева). Согласно этой трактовке аспектами человеческой целостности выступают:

- **индивидуальность (телесность)** — пол, возраст, телосложение, тип высшей нервной деятельности, психофизиологические характеристики интеллектуальной и эмоционально-волевой сфер;
- **личность** — совокупность социальных ролей, которую человек осознает в качестве своего ролевого репертуара к определенному этапу жизни;
- **индивидуальность** — ролевой репертуар человека, наполненный его уникальным жизненным опытом;
- **субъектность** — важнейший контекст проявления индивидуальности, связанный с проживанием человеком причастности (включенности) в те или иные виды деятельности.

В метафоре «личного присутствия» М. Хайдеггер различает «собственный и несобственный способ жизни» человека⁷. Воспользовавшись этим различием Г. Н. Прокументова рассматривает и разные способы образования человека. **«Собственный»**

В образовании под человеческим потенциалом понимают чаще всего совокупность физических, интеллектуальных, эмоционально-волевых, духовно-нравственных свойств человека, которые могут быть использованы для достижения индивидуальных и общественных целей, включая расширение потенций человека и возможностей его самореализации.

А. Г. Асмолов, С. А. Васин, А. В. Вишневский, Э. В. Галажинский, В. Е. Клочко, А. Маслоу, К. Роджерс

³Слободчиков В. И. Человеческий потенциал в пространстве антропологии образования // Психология обучения. — 2009. — № 1. — С. 4–23.

⁴Веряскина В. П. Динамика развития человеческого потенциала и приоритеты высшего образования // Высшее образование в России. — 2005. — № 2. — С. 29–37.

⁵Хаджалова Х. М. Непрерывное образование в формировании человеческого потенциала // РППЭ. — 2020. — № 8 (118). — С. 111–118.

⁶Медведева Е. И. Человеческий потенциал в современной системе образования и его реализация в инновационной экономике / Е. И. Медведева, Е. В. Слабонь // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. — 2012. — № 30 (171). — С. 9–14.

⁷Хайдеггер М. Бытие и время / пер. с нем. В. В. Библихина. — М.: Ad Marginem, 1997. — 452 с.

способ жизни означает «личное присутствие» человека в своем образовании: человек «овладевает» своим образованием, т. е. определяет его смысл, содержание, создает средства, оценивает качество. **«Несобственный» способ жизни** человека характеризуется тем, что человек не «присутствует» в своей жизни и своем образовании «лично», т. е. не определяет его смысл, ценность, формы, нормы, не участвует в его организации⁸.

Коллизию современного образования в антропологическом контексте Г. Н. Прокументова формулирует как противоречие между тем, что «жизнь человека в современном мире требует от него «личного присутствия» и ответственности, тогда как сложившаяся институциональная форма образования — образовательное учреждение — и бытующие образовательные практики препятствуют «встрече» человека со своим образованием и влиянию на него»⁹.

Для нас этот контекст выводит разговор о программах ДПО из фокуса освоения норм деятельности в фокусировку на субъектной позиции и образовательных задачах участников этих программ.

Программы ДПО, отражающие нацеленность на актуализацию/развитие человеческого потенциала и улучшение качества жизни человека, что напрямую связано с содействием укрепления благополучия человека, определяются нами как антропоцентричные.

АНТРОПОЦЕНТРИЧНАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ДПО

Реализация антропоцентричных программ требует существенных преобразований вузовской практики ДПО. Причем преобразования должны касаться действующих норм в части ценностно-смысловых оснований (обеспечение актуализации человеческого потенциала, развитие качества жизни и благополучия человека), принципов и способов планирования результатов, проектирования структуры и содержания ДПП и их деятельностью-технологической обеспеченности (совместные активности университетов и ЦЗН).

Такие изменения в своей совокупности могут быть идентифицированы как антропоцентричная трансформация

ДПО, базовым механизмом реализации которой является специально организованное образовательное сопровождение развития человеческого потенциала во всех его проявлениях, объективно влияющее на поведение, деятельность, образ/стиль жизни.

При этом генеральной смысловой линией является сопровождение самообразования (образования себя) взрослого человека, и, как следствие, расширение возможностей самореализации посредством самоактуализации.

Дидактически это означает, что в ДПП должны быть заложены процессы, обеспечивающие самонавигацию, самоопределение, самоорганизацию, рефлексию (самоанализ).

• **Самонавигация** в практиках антропоцентричных ДПП понимается нами как (1) установка на познание и открытие субъективно нового, (2) самостоятельная ориентация в образовательной среде программы и (3) владение средствами анализа и отображения образовательного пространства.

• **Самоорганизация** — это (1) установка на ответственное действие, (2) организация собственной деятельности, исходя из своих образовательных целей и задач, (3) знание и владение средствами продуктивного управления временем и задачами.

• **Рефлексия** в рассматриваемом контексте понимается как установка, ориентация и владение средствами ретроспективного и проспективного осмысления своих образовательных действий в контексте самопознания и самосовершенствования. Одной из форм проявления рефлексии в практиках ДПО выступает самооценка обучающегося как (1) установка на критическое мышление, (2) ретроспективное и проспективное определение и использование критериев продуктивности и результативности для оценки своих действий, (3) умение устанавливать свои дефициты и проектировать их устранение.

• Понятие **самоопределения** связано с метафизической категорией предела («архе», начала) и характеризует способ жизнеосуществления человека, отражающий его понимание увиденного с точки зрения индивидуальных представлений о пределах

⁸Прокументова Г. Н. Образовательные инновации: феномен «личного присутствия» и потенциал управления (опыт гуманитарного исследования) / Г. Н. Прокументова. — Томск: изд-во Томского ун-та, 2016. — 412 с.
⁹Прокументова Г. Н. Там же.

Антропоцентричные программы ДПО нацелены на образовательную поддержку и содействие человеку в самореализации

Это проявляется в следующих характеристиках:

- 1. Понимание особенностей своей индивидуальности и осознание тех своих возможностей** (потенциал всей целостности человека, уникальные компетенции), которые по каким-то причинам не были идентифицированы и актуализированы ранее.
- 2. Осознание и выбор того индивидуального стиля жизни**, который максимально обеспечивает самореализацию.
- 3. Обретение карьерной идентичности** в логике непрерывного развития и образования в течение всей жизни.
- 4. Освоение способов капитализации своего потенциала**, включая понимание и создание новых пространств труда.
- 5. Улучшение качества жизни человека** (организация личного времени, самозабота, образование, включенность в сообщество, досуг и способы восстановления сил, здоровье), что влечет за собой повышение уровня психологического и социально-экономического благополучия.

Принципы антропоцентричных программ ДПО

- 1 индивидуализация процесса** с опорой на субъектный опыт обучающегося и особенности его индивидуальности;
- 2 актуализация процессов самонавигации и самоорганизации** в образовательном пространстве;
- 3 актуализация пробного действия** как ключевого способа самоопределения;
- 4 организация осмысления** участниками программ своих достижений, трудностей, задач развития;
- 5 актуализация личного и карьерного прогресса** при измерении результатов образовательных программ;
- 6 ориентация на создание** образовательных и профессиональных сообществ;
- 7 интерактивность образовательного взаимодействия**, гибкий подход к сценариям образовательного взаимодействия;
- 8 усиление связанности** через создание механизмов и условий целесообразной и осмысленной интеграции процессов ДПО и всех субъектов, причастных к ним (экосистемная полисубъектность).

в тех или иных проявлениях жизни. Самоопределение в практиках ДПО характеризуется способностью человека самостоятельно определять («о-предел-ивать») смыслы, цели и направления своего развития, выбирать образовательный индивидуальный контент, средства и способы его освоения.

Базовые идентификационные признаки антропоцентричных ДПП могут быть представлены, на наш взгляд, тремя группами. Приведем их ниже.

I. Способы организации образовательного сопровождения при реализации ДПП

1) расширение социального опыта через со-бытийность — наличие пространства человеческих встреч (например, тренинги личностного роста);

2) поли-субъектность — возможность активного взаимодействия субъектов ДПП (обучающийся, тьюторы, методисты, представители СЗН и рынка труда, преподаватели, другие субъекты), наличие пространства совместно-разделенной деятельности (например, проектной);

3) организация пробного действия (включая телесно-ориентированную компоненту);

4) развитие эмоционального интеллекта и освоение способов профилактики эмоционального выгорания, овладение интеллектуальными и поведенческими техниками перехода из состояния растерянности в состояние уверенности («ресурсное состояние»);

5) индивидуализация образовательного сопровождения (например, мобильные конструкторы образовательных программ, тьюторское сопровождение обучающихся).

II. Актуализация процессов «само» при реализации ДПП

1) самонавигация (специальные сервисы и тьюторское сопровождение);

2) самоопределение (возможность и отлаженные механизмы выбора, обозначения позиции, тьюторское сопровождение, конструкторы ИОП);

3) самоорганизация (специальные сервисы, задания, обучающие модули и тьюторское сопровождение);

4) самоанализ/рефлексия (специальные задания, способы организации активности обучающихся и тьюторское сопровождение).

5) Отметим, что актуализация процессов «само» (как в их целостности, так и при возможной доминанте одного из процессов) является ключевым идентификационным признаком антропоцентричной ДПП.

III. Доказательность развития человеческого потенциала при помощи ДПП

1) наличие доказательств, что по итогам программы ДПО за счет новых решений повышен уровень ресурсного состояния человека как сложной целостности (произошла актуализация человеческого потенциала);

2) появление по итогам программы ДПО объективно диагностируемых (доказательных) изменений в поведении (поступках, способах деятельности, биографии) человека.

Университетские сервисы и технологические решения, обеспечивающие заданную идентичность антропоцентричных ДПП, будут представлены далее, в содержании специальных Практикумов.

Таблица 1 — Эволюция образовательных программ ДПО как следствие трансформационных процессов в сфере образования

| Тип программы ДПО | Традиционные (не антропо-практика) | Компетентностно-ориентированные (с элементами антропопрактики) | Антропо-центричные |
|---|--|---|--|
| Исторический период возникновения и становления | до начала 21 века и первое десятилетие 21 века | начало 21 века до настоящего времени | программы будущего, проектируемые и реализуемые в ценностях антропологического поворота |
| Ключевые социокультурные предпосылки, обуславливающие возникновение вида программы | академическая рафинированность образования, приверженность единому типовому образцу как базовой норме качества образования | «тройная спираль» в основе ценностно-содержательно-технологического уклада образовательных практик (взаимодействие власти, образования и рынка труда) | цифровая трансформация мира, искусственный интеллект, BANI-мир |
| Ценностные приоритеты и целевые акценты | <ul style="list-style-type: none"> • доминанта ценности когнитивной/ узконавыковой компоненты; • формирование знаний, умений, навыков (ЗУН). | <ul style="list-style-type: none"> • доминанта ценности деятельности компоненты — «способности делать»; • формирование компетенций. | <ul style="list-style-type: none"> • доминанта ценности образовательного запроса каждого обучающегося / смысловой и ценностно-мотивационной компонент «желание, намерение, мотивированность»; • развитие личностного потенциала человека, содействие развитию человеческого потенциала и капитала; • развитие эмоционального интеллекта. |
| Технологические особенности | <ul style="list-style-type: none"> • фронтальность; • преобладание трансляционно-репродуктивных методов; • офлайн-форматы. | <ul style="list-style-type: none"> • сочетание вариативной и инвариантной компонент; • сочетание трансляционных и активных методов обучения; • офлайн-, цифровые, гибридные форматы. | <ul style="list-style-type: none"> • индивидуализация образовательного сопровождения (например, мобильные конструкторы ООП из набора разнообразных модулей, тьюторы); • расширение социального опыта через со-бытийность; • наличие пространства человеческих встреч (например, тренинги личностного роста); • полисубъектность — наличие пространства совместно-разделенной деятельности (например, проектной); • пробное действие (включая телесно-ориентированную компоненту). |

Таблица 2 — Сравнение дидактических характеристик традиционных и антропоцентричных программ ДПО

| Характеристики программ | Традиционная (массовая, фронтальная) программа | Антропоцентричная программа |
|----------------------------|--|---|
| Цели | Субъекты целеполагания и планирования образовательных результатов | |
| | Преподаватель | Обучающийся, преподаватель, представители рынка труда, специалисты кадровых центров. |
| | Характер (направленность) целей | |
| | Повышение уровня информированности и грамотности обучающихся в определенных тематиках, формирование hard, soft skills. | Содействие обнаружению и актуализации личностного потенциала обучающегося, самоопределению, построению и корректировке индивидуальных карьерных сценариев, повышение уровня информированности и грамотности обучающихся в определенных тематиках, формирование hard, soft, self skills. |
| | Широта целей | |
| | Ограниченность профессиональными рамками. | Личностное развитие, включая развитие эмоционального интеллекта, карьерное развитие, трансфессиональность. |
| Результаты программ | Способ проектирования образовательных результатов | |
| | Ключевой субъект — преподаватель. Информационное поле — нормативно-правовые документы, включая действующие профессиональные и образовательные стандарты, требования работодателей (действующих рынков труда). Механизм проектирования — формальная логика. | Ключевой субъект — полисубъектность (обучающийся; преподаватель, в т. ч. представители вузовских сообществ, РОПы; кадровый консультант; работодатель). Информационное поле — образовательный запрос обучающегося, требования работодателей (действующих рынков труда); ориентация на новые и формирующиеся рынки труда (новые пространства труда); нормативно-правовые документы, включая действующие профессиональные и образовательные стандарты. Механизм проектирования (экосистемный формат / актуализация связанности субъектов) — актуализация образовательных активностей обучающегося (самонавигация, самоорганизация, рефлексия); дискуссионно-переговорные процессы с представителями рынка труда, включенность карьерных консультантов от кадровых центров регионов; формальная логика. |
| | Форма образовательных результатов | |
| | Знания, умения, навыки, компетенции (hard и soft skills). | Компетенции (hard, soft, self skills), самоопределение в вопросах карьерного развития, личностные качества и позиции, статусные (социально-ролевые) изменения, формы поведения, нормы, привычки. |

| Характеристики программ | Традиционная (массовая, фронтальная) программа | Антропоцентричная программа |
|---|--|--|
| Содержание программ | Индивидуализация учебного плана | |
| | Отсутствует (используется учебный план группы обучающихся). | Обеспечивается (используется индивидуальный учебный план обучающегося). |
| | Способ структурирования содержания образования | |
| | Дисциплинарно-модульное структурирование (каждые учебная дисциплина / учебный модуль формируют определенные ЗУНы/компетенции). | Блочно-модульное структурирование содержания образования (каждый модуль обеспечивает формирование определенной компетенции, личностного качества и др.). |
| | Методы обучения и организации образовательного процесса | |
| | Преобладают трансляционно-репродуктивные (монологовые) методы обучения. Офлайн-, цифровые, гибридные форматы. | Преобладают активные методы обучения (модерация, тренинг, кейс-стади, метод проектов и т. п.). Тьюторское сопровождение. Офлайн-, цифровые, гибридные, полигонные форматы. |
| | Особые (атрибутивные/идентификационные) техники | |
| Монологовость образовательных коммуникаций. Репродуктивность как ценностная доминанта в оценивании образовательных результатов. | <p><i>I. Способы организации образовательного сопровождения</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • расширение социального опыта через событийность — наличие пространства человеческих встреч (например, тренинги личностного роста); • поли-субъектность — наличие пространства совместно-разделенной деятельности (например, проектной); • пробное действие (включая телесно-ориентированную компоненту); • развитие эмоционального интеллекта; • индивидуализация образовательного сопровождения (например, мобильные конструкторы ООП из набора разнообразных модулей, тьюторы); • ориентация на создание и развитие со-обществ. <p><i>II. Актуализация «само»</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • самонавигация (специальные сервисы); • самоопределение (возможность и отлаженные механизмы выбора, обозначения позиции); • самоорганизация (оргфункциональные схемы); • самоанализ (рефлексия); • акселератор карьерных смыслов — специальная техника развития и непрерывного мониторинга зрелости карьерных намерений, представлений и изменений обучающихся (основана на сочетании индивидуальной и групповой рефлексии). | |
| | Временной режим обучения | |
| | Синхронность (все обучаются в едином временном режиме). | Асинхронность обучения (индивидуальный временной режим). |

| Характеристики программ | Традиционная (массовая, фронтальная) программа | Антропоцентричная программа |
|-----------------------------|---|--|
| Содержание программ | Субъекты педагогической деятельности | |
| | Преподаватель | Преподаватель, наставник, тьютор, коуч, эксперт, модератор проектной работы, профконсультант, практический психолог. |
| Оценка результатов программ | Субъекты оценки образовательных результатов | |
| | Преподаватель | Обучающийся, преподаватель, наставник, тьютор, коуч, профконсультант, практический психолог. |
| | Методы оценки образовательных результатов | |
| | Сугубо в рамках образовательного процесса — преобладание формализованных методов (тестирование, проверка решений, ситуационных задач, проверка контрольных работ, оценка разработок). | <p>В рамках образовательного процесса — актуализация портфолио; собеседований; экспертиза разработок, проектов; оценка изменений в служебном поведении, проверка контрольных работ, контрольных практико-ориентированных заданий, проверка решений, ситуационных задач, оценка разработок, проектов, анализ эссе.</p> <p>За рамками образовательного процесса — метод экспертных оценок, отслеживание изменений в карьерных сценариях обучающихся, оценка изменений в служебном поведении.</p> |
| | Критерии оценки образовательных результатов | |
| | Усвоение ЗУН | <p>Интегральные критерии, отражающие развитие человеческого потенциала и благополучия человека:</p> <ul style="list-style-type: none"> • расширение представлений о спектре своих карьерных возможностей; • знание профессиональных сред потенциального трудоустройства на основе обновленных/новых карьерных сценариев; • количество мест потенциального трудоустройства относительно особенностей обновленного/нового карьерного сценария; • способность оценивать состояние собственного компетентностного профиля на предмет наличия дефицитов и ресурсов для реализации нового/обновленного карьерного сценария; • освоение новых форм поведения и способов его становления. |



Схема 1 —
Организационно-методические особенности индивидуальной ДПП, основанной на диагностике компетентностных дефицитов обучающихся

Особо отметим, что антропоцентричные ДПП «открыты» по содержанию и по организации образовательного взаимодействия — в них постоянно вносятся изменения и дополнения, в том числе на основе предложений от преподавателей и слушателей.

Чтобы использовать в проектировании антропоцентричных программ ДПО образовательный потенциал компетентностного подхода, есть смысл обратиться к ряду принципов данного подхода:

- обозначение планируемых результатов ДПП в виде перечней компетенций;
- модульный подход к структурированию содержания ДПО (каждый модуль может отвечать за формирование одной или нескольких компетенций);
- полисубъектность при определении компетентностно-ориентированных целей программ ДПО (субъектами целеполагания выступают обучающиеся, работодатели, преподаватели — это обеспечивает связь образовательных программ с процессами реальных профессиональных практик посредством их интеграции через формируемые/развиваемые компетенции);
- индивидуализация содержания программ ДПО через определение индивидуальных компетентностных дефицитов обучающихся, использование модульного подхода к конструированию содержания программ;

- внутрипрограммный мониторинг формирования компетенций (становления компетентности) — отметим, что здесь важно индикативно обеспечить диагностические процедуры, необходимые для оценки сформированности компетенций у обучающихся;

- переход от оценки знаний к оцениванию компетенций при диагностике результативности программ ДПО.

Для осуществления компетентностно-ориентированного целеполагания при моделировании программ ДПО целесообразно определять компетентностные дефициты взрослых, обучающихся по данным программам. Это обеспечит формулировку целей таких программ в форме перечня компетенций, необходимых для формирования.

Компетентностные дефициты определяются как группа тех компетенций, которые осознаются и обозначаются обучающимися программ ДПО, работодателями и преподавателями как недостаточно развитые (имеющие средний и низкий уровни выраженности в поведении и деятельности).

К *универсальным компетентностным дефицитам* целесообразно отнести те компетенции, которые дефицитны более чем для 60 % обучающихся.

Индивидуальные компетентностные дефициты — это те компетенции, которые недостаточно развиты у конкретного обучающегося.

Методические материалы по организации сопровождения развития человека в антропоцентричных практиках ДПО

ПРАКТИКУМ 1. АНТРОПОСЕРВИСЫ СОДЕЙСТВИЯ САМООПРЕДЕЛЕНИЮ В ВЫБОРЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ. АКСЕЛЕРАТОР КАРЬЕРНЫХ СМЫСЛОВ

Слово «акселератор» с латинского языка переводится как «ускоритель». В образовательных и бизнес-процессах сегодня этот термин практически однозначно понимается как образовательная и практическая площадка, в рамках которой участники в интенсивных форматах разрабатывают коллективный продукт. Помощь экспертов и наставников из разных областей придает этой деятельности особый импульс.

Андрагогическая технология Акселератора основана на содействии взрослому человеку в нескольких направлениях:

- обнаружение собственной индивидуальной идентичности и ее характеристик (скрытые и неосознанные ее аспекты),
- осознание образовательных и карьерных потребностей,
- понимание возможностей и способов их реализации.

ЦЕЛИ АКСЕЛЕРАТОРА

Акселератор создает условия для самоопределения человека в направлениях личного развития, погружает участника в анализ причин нетрудоустройства или смены карьерной траектории, помогает подобрать образовательные программы в контексте будущего трудоустройства.

Обозначим общую последовательность процессов (задач) в рамках данной технологии личной актуализации:

- 1) реконструкция личного и профессионального опыта участника;
- 2) осмысленно-мотивированное, личностно-ресурсное картирование рынка труда / профессии / отрасли;
- 3) определение характеристик конкретной ситуации нетрудоустройства, смены карьеры;
- 4) проявление дефицитов конкретного участника (компетенций, которые необходимо развивать, формировать);
- 5) анализ ресурсов для преодоления этих дефицитов: изучение ва-

Акселератор карьерных смыслов (далее — Акселератор) —

это сервис, помогающий человеку выявить свой личностный и профессиональный потенциал, оценить имеющийся опыт, наличие актуальных компетенций, понять, что и как необходимо «усилить» для дальнейшего профессионального развития, а затем выработать план первичных действий.

риантов трудоустройства, знакомство с программой (программами) обучения;

- 6) составление плана ближайших действий, замысла индивидуальной программы профессионального развития.

Организационный формат Акселератора карьерных смыслов: работа в группах с привлечением работодателей, представителей образовательных организаций при модерации специалистов ЦЗН или тьюторов университета.

БАЗОВЫЕ ФОРМЫ РАБОТЫ АКСЕЛЕРАТОРА

Взаимодействие на Акселераторе предполагает гибридный формат работы: работа со всеми участниками (до 100 человек), работа в малых группах по 6-8 человек. Взаимодействие личности и группы способствует самоанализу личного опыта, выявлению ценных качеств, повышению самооценки для потенциального трудоустройства и правильного выбора образовательной программы.

ФОРМЫ РАБОТЫ В ГРУППЕ

- **индивидуальное самоопределение** с проблемой личного трудоустройства, которую участник считает необходимым решить;
- **индивидуальная самопрезентация** в неоднородной группе сменного состава (6-8 человек) позволяет проанализировать свой опыт и вы-

УЧАСТНИКИ АКСЕЛЕРАТОРА

Участниками Акселератора являются граждане, относящиеся к наиболее уязвимым категориям на рынке труда ввиду низкой конкурентоспособности: женщины в декрете; граждане предпенсионного возраста или достигшие 50 лет и старше; безработные граждане; молодежь в возрасте до 35 лет; работники, находящиеся под риском увольнения и иные.

КОМАНДА АКСЕЛЕРАТОРА

Акселератор реализуется командой сотрудников в следующих ролях:

- **Ведущий** выполняет координацию команды Акселератора и его участников, обеспечивает целевые установки на каждом этапе. От ведущего требуется высокая коммуникативность, управление эмоциональным состоянием участников, готовность быстро корректировать программу, не теряя смысловой связанности элементов Акселератора.

Особая задача ведущего — в организации обратной связи и личной включенности участников в работу. Поэтому он руководствуется заявленными принципами, демонстрируя их своим поведением и коммуникативными паттернами.

- **Модератор** организует работу в группах, помогает участникам в самопрезентации и высказывании личных суждений, удерживает в группе фокусировку на теме работы, направляет участников к экспертам за консультациями. Для организации групповой работы на Акселераторе привлекается необходимое количество модераторов (1 модератор на группу, состоящую из 6-8 человек).

- **Эксперт по ситуации на рынке труда** информирует о ситуации на рынке труда, наиболее востребованных отраслях экономики, текущей и потенциальной потребности работодателей, в том числе в высококвалифицированных специалистах, возможности трудоустройства за пределами региона проживания.

- **Эксперт по образовательным программам** дает обзор программ в регионе проведения Акселератора, сообщает о возможностях дальнейшей профессиональной реализации, осуществляет навигацию по этапам и форматам образовательной программы, поддерживает утверждение участника в правильности выбора образовательной программы.

- **Эксперт по сервисам трудоустройства (специалист ЦЗН)** информирует по сервисам трудоустройства и занятости в регионе и РФ, выступает консультантом по данному вопросу, осуществляет навигацию карьерных возможностей.

- **Работодатель** предоставляет информацию о востребованности в компании, возможности профессиональной реализации по выбранной компетенции, дает представление об условиях труда, организации трудового процесса, объеме выполняемой работы, возможности профессионального роста.

делиться ценными качествами и деятельностными характеристиками для трудовой реализации;

- **Обсуждение в малой группе** (6-8 человек) прорабатывает личные проблемные ситуации и возможные варианты их разрешения;

- **Обсуждение в большой группе** всех участников Акселератора (20-100 человек) позволяет участнику получить обзор всех типовых задач для трудоустройства, уточнить возможные проблемы и самоопределиваться в своей ситуации, увидеть альтернативные варианты решения у других групп.

ПРИНЦИПЫ (НОРМЫ) РАБОТЫ ВО ВРЕМЯ АКСЕЛЕРАТОРА

• Принцип личной активности

Этот принцип задает необходимость в каждой форме работы совершать личное действие, предъявляя личное мнение, опыт, версию решения, суждение или оценку, которые становятся обсуждаемым содержанием.

• Общение по принципу «здесь и теперь»

Принцип задает необходимость высказывать суждения о тех вопросах или информации, которые заданы и сообщены здесь; обсуждать жизненные ситуации, которые предложены участниками здесь и в данный момент жизненного выбора.

• Принцип «Я-высказываний»

Все высказывания должны строиться с использованием личных местоимений единственного числа: «я чувствую...», «мне кажется...». Запрещается использовать рассуждения типа «мы считаем...», «у нас мнение другое...» и т. п., перекладывающие ответственность за чувства и мысли конкретного человека на аморфное «мы».

• Принцип сотрудничества

Общение на равных, уважение друг к другу. Принимается любая личная версия без критики.

• Принцип обратной связи

Обратная связь необходима для осознания личных вариантов, границ принятия решений, допустимых поступков, позволяющих участнику проявлять свои ограничения и находить новые варианты решения своих задач трудоустройства. С помощью обратной связи обеспечивается обмен суждениями, впечатлениями, версиями и оценками.

ТРЕБОВАНИЯ К МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОМУ И МЕТОДИЧЕСКОМУ ОСНАЩЕНИЮ

Оснащение помещения: проектор/экран для демонстрации, достаточное количество столов с возможностью размещения участников для работы в малых группах, микрофоны (при необходимости), канцелярские принадлежности (бумага, ручки, карандаши), бейджи для всех участников Акселератора.

Методические материалы: раздаточный материал для участников (бланки тестов и заданий, анкета обратной связи), методический пакет ведущего и модератора (презентация для пошагового ведения Акселератора, инструкции для организации работы в группах), презентационные материалы от экспертов (тематические). Продуктивно использовать цифровой сервис сбора моментальной обратной связи и проведения экспресс-опросов.

СБОР И ПОДГОТОВКА ГРУППЫ УЧАСТНИКОВ

Организаторы Акселератора информируют участников посредством индивидуального приглашения в ходе телефонного разговора, средств массовой информации, социальных сетей, цифровых сервисов.

При информировании уточняется, что формат Акселератора будет отличаться от индивидуальных консультаций. Это групповой формат работы, который поможет человеку с выбором образовательной программы и дальнейшего профессионального самоопределения. Участник информируется, что продолжительность участия в Акселераторе — от 1,5 до 2 часов.

ОБОБЩЕНИЕ

Акселератор является универсальной технологией работы с карьерными смыслами человека, решающего вопросы своего трудоустройства/занятости. Данная технология позволяет участнику:

- получить всестороннюю и объективную картину рынка труда;
- в процессе групповой работы увидеть и понять свое положение как участника рынка труда;
- оценить свою конкурентоспособность и узнать, какие в данный момент

имеются инструменты и механизмы ее повышения;

- структурировать свои карьерные устремления и реализовать свои профессиональные возможности.

Применение технологии Акселератора можно встроить в любой сервис центра занятости населения, предполагающий групповой формат:

- при работе с гражданами, желающими открыть собственный бизнес;
- при работе с гражданами, рассматривающими вопрос о профессиональном обучении;
- при работе с гражданами, испытывающими сложности при самостоятельном определении дальнейших шагов при построении карьерной траектории, для работодателей — при проведении открытых отборов и иные варианты.

Акселератор продуктивно использовать на «премодулях» программ дополнительного профессионального образования в университете. Технология обеспечивает осознанный выбор направления подготовки участниками проекта «Содействие занятости».



СЦЕНАРИЙ ДЛЯ ГРУППЫ, НАХОДЯЩЕЙСЯ В СИТУАЦИИ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ ОТНОСИТЕЛЬНО БУДУЩЕГО ЖЕЛАЕМОГО МЕСТА РАБОТЫ (К ТАКОЙ КАТЕГОРИИ ЧАСТО ОТНОСЯТСЯ

ЖЕНЩИНЫ В ДЕКРЕТЕ, ПРЕДПЕНСИОНЕРЫ, «ВЫГОРЕВШИЕ» НА ТЕКУЩЕМ МЕСТЕ РАБОТЫ, ВЫПУСКНИКИ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ).

1. Организационно-психологическая настройка

Ведущий сообщает участникам о цели и регламенте Акселератора, дает возможность задать вопросы. Продуктивно использовать цифровой сервис опросов (mentimeter.com или ему подобный) для оперативной обратной связи от участников. Мгновенное отражение результатов обратной связи на общем экране обеспечивает психологическую безопасность. Начать необходимо с вопросов об эмоциональном состоянии участников (в т. ч. шуточных).

2. Экспертное сообщение

Ведущий передает слово эксперту по трудоустройству, который представляет контексты развития современного рынка труда (общие и региональные характеристики), отражает как тенденцию переход от поиска работодателями соискателей на занятие трудового места в схеме «Работник — Предприятие» к поиску человеком места для своей самореализации в широком деятельностном контексте и в подходящей под личный запрос организации «Человек — Деятельность — Организация». Важно для данной целевой группы подробно обсудить современную ситуацию с частой сменой места работы, рассматривая задачу самоопределения и поиска места самореализации не как разовую, а как постоянную, требующую специальных навыков самонавигации и самоорганизации. В своем сообщении эксперт отражает представление о шести антропологических причинах нетрудоустройства (как это представлено во введении к этой книге).

3. Задание для работы в группах сменного состава «Знакомство»

Цель: погрузить участника в ситуацию вынужденной презентации себя.

Участнику придется говорить и думать о своем опыте и о своих личностных и профессиональных характеристиках в разных пространственных ситуациях и социальных группах. «Знакомство» проводится в три такта самопрезентации, когда каждый участник переходит от группы к группе за другим столом. Смена группы происходит по сигналу ведущего каждые 5 минут. Все участники за 1-2 минуты должны сменить стол и группу для новой самопрезентации.

В каждом такте участники тренинга получают специальный вопрос, который отражается на экране рядом с таймером групповой работы. Коммуникации в группе ведет модератор. Он распределяет время на личное сообщение от каждого участника, психологически помогает участникам самопрезентоваться, удерживает соответствие ответа заданному вопросу. Высокая интенсивность коротких ответов помогает участникам сфокусироваться на значимых моментах личного опыта.

Каждый участник группы в первой самопрезентации говорит про свое образование и опыт работы в разных профессиональных ролях, типах организаций по масштабу, организационной культуре, социальному составу, специфике сферы труда. Модератор помогает участникам отметить неоднозначность связи между образованием человека, трудовыми местами и самореализацией по жизни.

Вопрос «Что вы лучше всего умеете делать как профессионал и не только?» на втором такте провоцирует участников сопоставить свою успешность не только в профессиональных ролях, но и в других сферах жизнедеятельности. Задача модератора — помогать участникам учитывать полноту жизненных сфер самореализации и побуждать участников к осознанию их собственных сильных сторон, которые могут выступить ресурсом для нового шага самореализации.

На третьем такте ставится вопрос: «Что ценного для себя вы вынесли из предыдущих мест работы?». Каждый участник группы должен провести самооценку опыта и накопленной ресурсности. Модератор помогает обращать внимание на личностные качества, которые чаще всего не совпадают с производственными умениями, но являются решающими для удовлетворенности и эффективности человека в трудовом коллективе и самореализации.

По итогам тактов самоанализа и самопрезентации в неоднородных группах сменного состава ведущий организует индивидуальный самоанализ участников (5 минут). Модератор раздает бланки «Моя подготовка к собеседованию с работодателем». Заполняя бланк, участник, с одной стороны, выделяет разные аспекты своей ресурсности, а с другой — осознает и фиксирует условия, которые ему необходимы для эффективного выполнения трудовой деятельности и жизнестворчества.

4. Задание для малых групп «Определение причины нетрудоустройства»

Цель: инициировать интуитивный выбор типового затруднения (одного из шести), которое участнику требуется решить для эффективного трудоустройства.

Стартовая ситуация. Ведущий организует ситуацию самоопределения для участников методом «расстановок»: выводит участников из-за столов и выстраивает так, чтобы все могли видеть рабочее пространство столов. Каждый модератор размещается у стола с флипчартом (ватманом), который озаглавлен ключевыми словами типового затруднения: «Чем мне заняться?», «Моя ставка», «В какой организации работать?», «Где повысить компетентность?», «Как договориться с работодателем?».

Ведущий инструктирует участников о том, что каждый самостоятельно без разговоров и объяснений, опираясь только на свое понимание и интуицию, совершает переход к столу с той трудностью, которая наиболее соответствует его ситуации: ему важно ее решить или научиться решать. Ведущий последовательно, с паузами для переходов, будет давать пояснения к каждому типовому затруднению, чтобы участники могли сменить позицию.

Если возникают вопросы, то ведущий просит участника выйти в поле вне столов.

Сформировавшиеся группы могут приступать к работе. Ведущий выслушивает затруднения неопределившихся участников, помогает сориентироваться в выборе стола. В случае, если какая-то из задач осталась без участников, то ведущий ее снимает, а крупные группы делит на две подгруппы.

5. Задание «Мозговой штурм по решению типовых задач трудоустройства»

Цель: инициировать самоанализ типовых причин затруднений трудоустройства и поиск вариантов ее решения силами участников и модератора.

Коммуникации в группах ведутся модераторами.

Первый такт. Модератор раздает вспомогательные бланки для типовой задачи трудоустройства. Обратим внимание, что у каждой типовой трудности есть своя схема решения. Поэтому каждый модератор раздает свой вариант вспомогательного бланка.

Второй такт. Модератор дает участникам 2-3 минуты на заполнение бланка. Подсказывает, если кому-то сложно заполнять какую-то графу.

Третий такт. Модератор просит каждого участника пояснить свой вариант заполнения. При этом комментирует ответы в сравнении/дополнении с предыдущей версией, отмечая совпадения и особенности. В то же время модератор просит участников группы сравнивать и дорабатывать записи в своем варианте. Если встречаются незаполненные участником графы, модератор предлагает группе подсказать идеи для заполнения.

Четвертый такт. Модератор просит подвести итог работы группы: помогает ли такой бланк человеку самостоятельно определить трудности? Удалось ли найти решения и какие? Необходимо выбрать докладчика, который прокомментирует результаты группы и продуктивность применения вспомогательного бланка для решения типовой задачи.

Ведущий останавливает работу в группах.

6. Задание «Карта решений для эффективного трудоустройства»

Цель: зафиксировать способы решения проблем с трудоустройством, составить список и структурировать его относительно личных дефицитов участников.

Первый такт. Каждая из групп делает сообщение о версиях решений и о том, какие вопросы с подсказкой из вспомогательных бланков обсуждались в ходе работы: по 5 минут на сообщение, 3-5 минут на обсуждение.

Второй такт. Последовательно выступают докладчики групп «Чем мне заняться?», «Моя ставка», «В какой организации работать?», «Где повисить компетентность?», «Как договориться с работодателем?». На время выступления группы на экран выводится соответствующий вспомогательный бланк.

В результате все участники получают общее видение всех вариантов работы с повышением собственной самореализации в карьерном и личностном смыслах. Ведущий и эксперты помогают участникам увидеть пересечение версий и взаимодополнения, расширяют контексты обсуждения. Важный момент: при завершении обсуждения ряд запросов адресуется службам содействия занятости (например, участники группы «Моя ставка» запрашивают консультации экспертов о состоянии конкретных сегментов регионального рынка труда, а группа «Как договориться с работодателем» просит провести тренинги самопрезентации или составления резюме).

7. Знакомство с ресурсами

На данном этапе важно участие в Акселераторе представителей оператора проекта «Содействие занятости» и разработчиков конкретных образовательных ресурсов.

Участники, проведя анализ собственных сильных сторон и дефицитов, готовы к изучению потенциально значимых ресурсов — конкретных дополнительных профессиональных программ, сервисов и т. д. Организуется адресное знакомство участников с содержанием, форматами и условиями реализации программ. Затем — подведение итогов, обратная связь от участников.

Подведение итогов проводится ведущим в общем кругу участников. Мы, используя цифровые интерактивные форматы, выводим на экран все ответы, создавая общее содержательное и эмоциональное поле, но могут быть использованы и иные приемы.

Примерные вопросы для итоговой обратной связи:

1. Что впечатлило?
2. Что для меня сегодня самое продуктивное?
 - a) знакомство, ответы про мой опыт и достижения;
 - b) размышление в группе над вопросами;
 - c) коллективное обсуждение вопросов трудоустройства;
 - d) обсуждение программ трудоустройства.
3. Чем мне может помочь обучение в рамках проекта:
 - a) узнаю современные требования к профессии;
 - b) освою профессиональные технологии;
 - c) попробую себя в роли профессионала на стажировке;
 - d) познакомлюсь с новыми работодателями;
 - e) прокачаю личные компетенции (научусь вести переговоры, презентовать себя, работать в команде, работать со своим эмоциональным состоянием и т. д.);
 - f) иное.



СЦЕНАРИЙ ДЛЯ ГРУППЫ, УЧАСТНИКИ КОТОРОЙ **ОПРЕДЕЛИЛИСЬ В НАПРАВЛЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И НАХОДЯТСЯ НА ЭТАПЕ ВЫБОРА ПРОГРАММЫ** И ПОИСКА

КОНКРЕТНОГО МЕСТА РАБОТЫ.

Данный сценарий разработан на основе вышеописанной методологии коллегами из кадрового центра «Работа в России» (Центра занятости населения г. Томска) и апробирован в течение 2022 года на ряде групп.

1. Вводная часть

- Информация о кадровом центре (ведущий Акселератора представляет обзорную информацию о центре занятости, его роли, миссии, предоставляемых услугах и т. д.).

Цель: информирование участников о том, что такое служба занятости сегодня.

Время выполнения: до 3 минут.

- Информация о проекте «Содействие занятости» (ведущий Акселератора дает общую информацию о цели проекта, роли службы занятости в реализации проекта, установленных сроках для участников проекта, обязательствах сторон в проекте и др.).

Цель: информирование участников о смыслах федерального проекта «Содействие занятости».

Время выполнения: до 3 минут.

- Определение целей и задач проведения Акселератора, его этапов, форматов работы, краткий инструктаж, ожидаемые результаты, установление регламента проведения мероприятия.

Цель: установка на эффективную работу в группах.

Время выполнения: до 3 минут.

2. Знакомство

Работа в малых группах при участии модераторов. Участники представляются, кратко рассказывают о себе, уровне имеющейся квалификации, своем профессиональном опыте и выбранной образовательной программе.

Цель: снятие психоэмоционального напряжения, создание комфортного микроклимата.

Время выполнения: до 5 минут.

3. Практические задания на мотивацию и выявление профессиональных интересов

Работа в группах при участии модераторов. Участники выполняют упражнение «Лучший мотив» для определения ведущего мотива обучения (см. приложение 1), далее следует разбор результатов упражнения. Цель: помочь участникам понять особенности осознанного выбора профессии.

Участники заполняют анкету «Ориентация» И. Л. Соломина для определения склонности личности к определенной сфере деятельности (см. приложение 2), по результатам которого дается анализ результатов.

Цель: самостоятельная оценка участником истинных профессиональных интересов и способностей.

Время выполнения: до 20 минут.

4. Краткий обзор рынка труда

Эксперт по рынку труда предоставляет в виде презентации актуальную информацию о рынке труда, наиболее востребованных отраслях экономики, текущей и потенциальной потребности работодателей, в том числе в высококвалифицированных специалистах в регионе/районе.

Цель: информировать участников Акселератора о реальной ситуации на рынке труда для запуска процесса осмысления и оценки себя как профессионала.

Время выполнения: до 7 минут.

5. Знакомство с регламентом организации обучения

Ведущий Акселератора предоставляет подробную информацию об этапах организации обучения, сроках выполнения необходимых административных процедур, подтверждении соответствующей категории участника федерального проекта «Содействие занятости».

Цель: проинформировать участников Акселератора о правилах участия в федеральном проекте «Содействие занятости» и об ответственности, которую несут все заинтересованные стороны.

Время выполнения: до 3 минут.

6. Презентация программ обучения

Эксперт по образовательным программам (представитель федерального оператора) предоставляет информацию о направлениях обучения в регионе и возможностях дальнейшей профессиональной реализации, осуществляет навигацию по этапам образовательного процесса, отвечает на вопросы участников Акселератора.

Цель: информировать о конкретных образовательных программах, снять все имеющиеся вопросы относительно процесса обучения.

Время выполнения: до 20 минут.

7. Экспертная информация от работодателя

Работодатель информирует участников Акселератора о планах развития предприятия, имеющейся кадровой востребованности в компании, возможности профессиональной реализации по выбранной компетенции, дает представление об условиях труда, организации трудового процесса, возможности профессионального роста. Отвечает на вопросы участников Акселератора.

Цель: показать возможности трудоустройства после обучения.

Время выполнения: до 15 минут.

8. Информационный блок об услугах центра, анонс мероприятий

Эксперт по сервисам трудоустройства информирует об услугах, оказываемых центром занятости, о сервисах по трудоустройству и дополнительных мероприятиях, направленных на решение вопросов занятости отдельных категорий граждан.

Цель: проинформировать участников о возможностях ЦЗН при поиске работы/занятости.

Время выполнения: до 5 минут.

9. Практическое задание

Работа в группах при участии модераторов. Участники заполняют анкету «Ваши цели и приоритеты», которая направлена на структурирование информации по выбранной образовательной программе обучения (см. приложение 3).

Цель: помочь участникам на основании ответов принять окончательное решение о верном выборе образовательной программы / о рассмотрении иных вариантов обучения.

Время выполнения: до 10 минут.

10. Заполнение участниками Акселератора анкеты обратной связи

Участникам предлагается заполнить анкету (см. приложение 4), содержащую вопросы по оценке проведения мероприятия с точки зрения необходимости и эффективности при выборе образовательной программы.

Цель: получение обратной связи для анализа и совершенствования технологии Акселератора.

Время выполнения: до 3 минут.

11. Подведение итогов

Резюмируются итоги проведенного мероприятия. Участники получают информацию о следующем этапе участия в федеральном проекте «Содействие занятости» и о возможности получить личную консультацию.

Цель: подвести итог мероприятия, дать навигацию.

Время выполнения: до 2 минут.

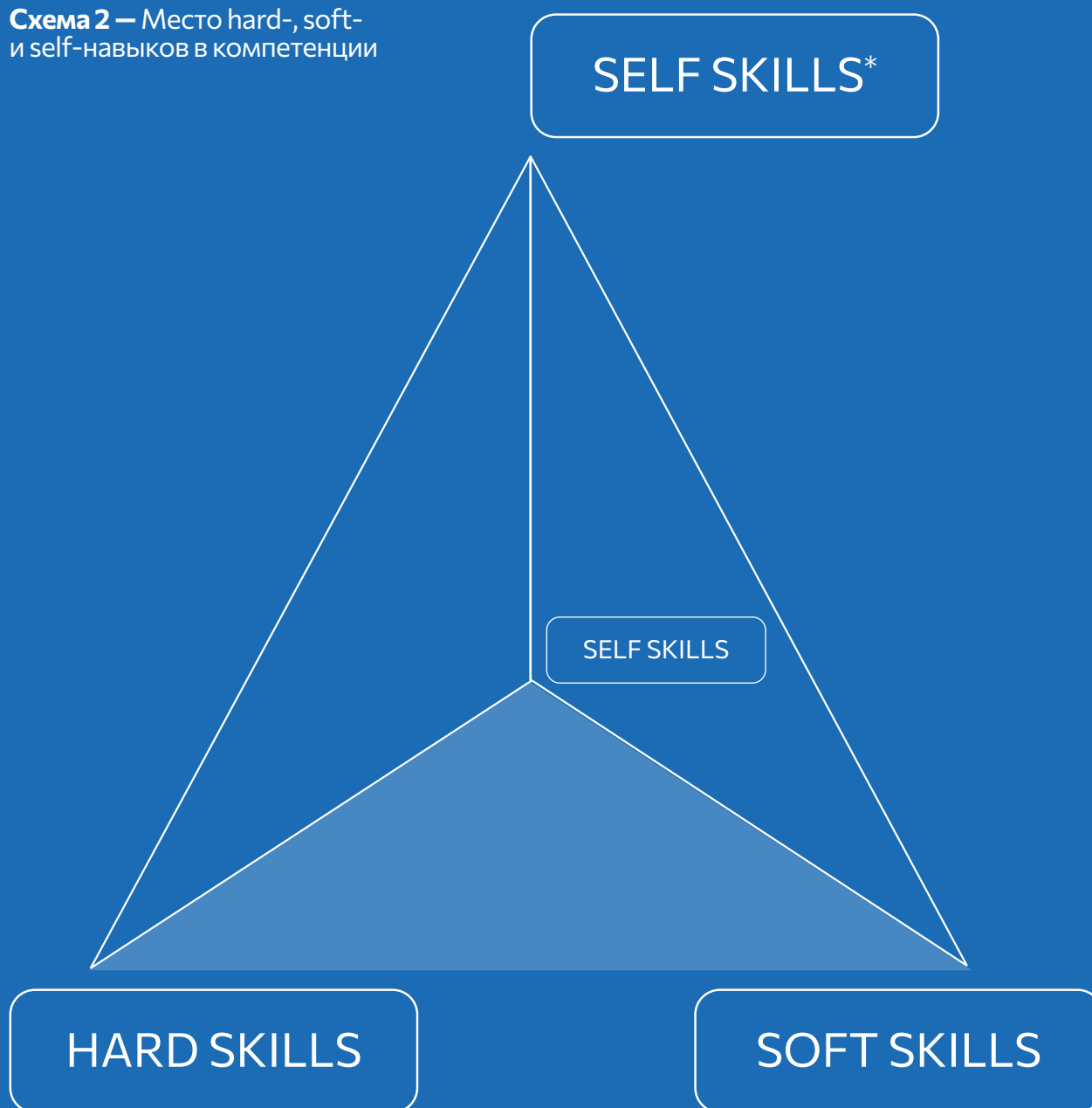
По итогам проведения Акселератора формируется аналитическая информация. После каждого мероприятия ведущий Акселератора (иной ответственный сотрудник кадрового центра) заполняет форму **«Анализ проведения Акселератора карьерных смыслов»**, в которой отражается информация в разрезе категорий граждан, посетивших мероприятие, и результатах работы (см. приложение 5).

Тьюторское сопровождение как антропопрактика

Тьюторское сопровождение в программе ДПО обеспечивает формирование особых образовательных результатов — self-компетенций.

Речь идет о «компетенциях «само-»»: **самоорганизация, самооценка, самонавигация, самоопределение.**

Схема 2 — Место hard-, soft- и self-навыков в компетенции



Тьютор работает с замыслом человека «о себе», помогает проектировать условия для реализации этого замысла в образовательной среде и рефлексировать результативность движения. **В процессе работы с тьютором у человека возникает не только новый «замысел о себе», но и преобразуется, достраивается, пересматривается «образ себя».** На практике это может быть выражено, например, через работу над своим компетентностным профилем с полным пониманием своих возможностей и ограничений, достижений и провалов, оставляющих следы опыта и составляющих уникальную картину образа человека.

Тьюториал является основным форматом взаимодействия тьютора и тьюторанта.

ПРАКТИКУМ 2. АНТРОПОСЕРВИСЫ СОДЕЙСТВИЯ САМОНАВИГАЦИИ, САМООРГАНИЗАЦИИ И РЕФЛЕКСИИ. Тьюторское сопровождение

Предлагаемая программа сопровождения слушателей ориентирована на практику работы над собой у взрослых людей со сложившимися паттернами и способами образования, через которые зачастую нелегко переступить. Мы регулярно встречаемся в практике сопровождения с образовательными привычками, как «полезными», так и «вредными» (в оценке сопровождаемых). Например, привычка доделывать до конца несмотря ни на что или привычка делать задание/ отчет формально, несодержательно. Такие привычки проявляются в учебной деятельности, но они же помогают или портят образ «себя-профессионала» и потому подвергаются рассмотрению и анализу. Выделение специального времени и места для рефлексии и работы над собой позволяет осмыслить свои паттерны и либо изменить их, либо осознанно ввести их в практику жизни.

СОДЕРЖАНИЕ И ФОРМАТЫ ПРОГРАММЫ Тьюторского сопровождения

Общей целью тьюторского сопровождения в программе ДПО является актуализация у слушателей self-компетенций через работу с образовательным запросом, навигацию в образовательном и профессиональном поле, рефлексия образовательного и профессионального опыта. Очевидно, что степень погружения в такой тип работы различается в зависимости от времени обучения в конкретной программе (например, повышение квалификации может длиться от трех недель, а профессиональная переподготовка — минимум четыре месяца). Однако само существование такого контекста саморазвития и самосовершенствования дает слушателям программ материал для дальнейшей проработки.

Общая схема программы тьюторского сопровождения остается неизменной и незначительно различается в зависимости от форм работы в

программе. Эта схема представлена в технологической карте сопровождения ниже. Однако следует указать, что проработка сопровождения для тьютора также будет разной в зависимости от тематики программы. Как правило, тьютор актуализирует свою социальную ресурсную карту и узнает как можно больше о профессиональном поле программы, которую сопровождает. Это важно, поскольку сам тьютор не механически сопровождает слушателей, а синхронизирует свое действие по сопровождению с действиями сопровождаемых слушателей. Для этого тьютор перестраивает рабочую карту образовательных и профессиональных ресурсов, чтобы максимально эффективно помочь слушателям программы найти себя в профессиональном поле.

Рефлексия как процесс фундирует тьюторское сопровождение, связывая опыт слушателя с его ценностными, смысловыми установками, представлениями о правильности действий, и позволяет изменить действия, установки, ценности для деятельности в будущем. В хронотопе обучения рефлексия — остановка деятельности, выход в другую позицию по отношению к себе, получение «рефлексивных знаний»¹¹ и возвращение в деятельность, которая осуществляется уже с учетом новых знаний. В этом плане тьюториалы и работа с тьюторскими заданиями для слушателей — это «другое» пространство, нежели процесс обучения в программе повышения квалификации или профессиональной переподготовки. И потому программа тьюторского сопровождения может быть инсталлирована в любую другую программу ДПО, если ее условия позволяют осуществлять антропологический подход, работая с командой программы в общих ценностных рамках, а также актуализировать или создать вариативную открытую образовательную среду.

Хронотоп тьюторского действия в предлагаемой программе выстраивается через два типа взаимодействия тьютора и слушателей программы: синхронный (тьюториал) и асинхронный (тьюторские задания), каждый из которых служит своим задачам. Тьюториал является основным форматом взаимодействия тьютора и тьюторанта.

¹¹Щедровицкий Г. П. Коммуникация, деятельность, рефлексия // Г. П. Щедровицкий. Избранные труды. — М.: Шк.Культ.Полит., 1995. — 759 с.

Основное отличие тьюториала от других форматов – в его предметности. Предметом рассмотрения на тьюториале являются аспекты образовательной жизни тьюторанта: запрос, компетенции, траектория и т. д.

В представляемой программе сопровождения тьюториалы являются групповыми и потому имеют несколько особенностей.

- **Тема группового тьюториала** определена заранее. В описываемой программе это темы «Проявление образовательного запроса», «Выбор приоритетной стратегии самореализации» и «Самооценка продвижения в программе». Такие темы определены в связи с потребностями слушателей, с одной стороны, и логикой разворачивания программы, с другой.

- **Интерактивные формы взаимодействия** между участниками – обязательная часть групповых тьюториалов, обеспечивающая развернутую обратную связь в условиях большого количества людей, когда тьютор не может индивидуально проработать с каждым человеком. Тьюторы в этом случае выполняют роль еще и модераторов групповой или парной работы.

- **Публичное обсуждение продуктов тьюториала** – очень часто встречающийся этап группового тьюториала. Слушателям предлагается обсудить друг с другом в общем пространстве оформленные на тьюториале продуктивные формы.

- **Общая рефлексия** (по типу так называемого рефлексивного круга) позволяет участникам поделиться своими приростами, послушать других и взять что-то для себя.

- **Тьюторские задания для самостоятельной работы** продолжают линию работы слушателей над собой, заданную на тьюториалах, чтобы у них была возможность увидеть ресурсность этой практики для переноса ее в свою жизнедеятельность. Тьюторские задания сконцентрированы на анализе профессионального и образовательного опыта, ориентируют в профессиональном поле и на рынке труда. **Важнейшую роль играет обратная связь тьютора, его реакция на ответы, предоставляемые слушателями. Тьютор работает через конструктивную разворачивающую обратную связь, однако есть некоторые правила:**

Тьютор не дает советов. Советуя в ситуации, когда слушатель действует в своей зоне ближайшего развития, тьютор может дать внешние опоры, но при этом сместить фокус с внутренних. Человек перестает полагаться на самого себя и ищет вовне того, кто «лучше знает». Если тьютор дает совет, он смещает свою позицию к консалтингу.

Тьютор не контролирует. Можно не давать советов, но контролировать шаги и требовать отчетности от человека, который будет этим тяготиться, ведь в процессе обучения есть другие позиции, чья задача – контроль. Для тьютора важно удержать самоорганизацию слушателя программы через рефлексию деятельности. Используются не просто вопросы о том, что из запланированного сделано, а что нет: необходим анализ того, как делалось, что было важно, а что выпало из зоны внимания и почему и т. п.

Тьютор соблюдает баланс в эмоциональном общении по поводу задания (как и на тьюториалах): он должен быть заинтересован в людях, с которыми работает, но в то же время не должен впадать в жалость, если у человека возникают сложности с обучением. Тьютор демонстрирует принятие и поддержку. Демонстрация поддержки может выражаться в словесных формулах понимания («Я хорошо вас понимаю в этой ситуации, она действительно непростая. Давайте попробуем разобраться»), веры в тьюторанта («Я верю, что вы сделали все, что могли в этой ситуации. Давайте подумаем, какие есть ресурсы вокруг, чтобы усилить ваши дальнейшие действия»), надежды на его активность («Я думаю, что у вас все получится, ведь вы постарались все спланировать, остается лишь воплотить»).

Логика разворачивания программы соотносится с логикой тьюторского действия в работе со средой, навигацией и масштабированием. При этом большое внимание уделяется проявлению ресурсности как самой программы, так и ближайшей окружающей человека среды, а также его личных внутренних ресурсов. Для программ со стажировкой тьюторское сопровождение предусматривает проектирование стажировки как пробного действия слушателя. В этом случае слушатель не просто получает задание

Работа тьютора со схемой ресурсного расширения — социального, культурно-предметного, антропологического — позволяет человеку увидеть свое образовательное пространство как открытое и эффективно использовать весь потенциал как программы, так и открытого образования для построения своей образовательной и профессиональной программы.

от руководителя стажировки, но и делает шаг в сторону выбора профессиональной стратегии для самореализации через постановку личной задачи на стажировку. Пробное действие не только фиксирует профессиональные знания и компетенции, которые слушатель получил в обучении, оно имеет несколько важных задач:

- прояснить для слушателя границы его компетентности (и перейти к так называемой осознанной некомпетентности);
- показать зону ближайшего развития;
- зафиксировать прирост (например, в итоговой аттестационной работе);
- перевести к планированию дальнейшего профессионального развития.

Для тьютора важно удерживать границы этой работы через понимание причин тех или иных эмоций и выведение на действие с ними. Например, можно спросить о том, как человек может влиять на свои эмоции или их причины (с кем прояснить какой-либо вопрос, к кому обратиться за решением проблемы, где написать свое пожелание, чтобы оно было услышано и т. д.). Кроме того, тьютор выполняет важную функцию по предоставлению обратной связи от участников основной команде программы, поэтому коммуникация с руководителем и координатором программы критично важна после каждого тьюторского действия.

План тьюторской работы представлен в технологической карте программы сопровождения.

Для тьютора-практика результативность сопровождения маркируется через анализ продуктивных форм слушателей и процесса работы с ними. Тьютор обращает внимание:

- на самостоятельность слушателя в поиске ресурсов;
- на проектирование и складывание общего ресурсного поля группы;
- на самостоятельное пробное профессиональное действие (складывание замысла и его реализация, а не только выполнение задач руководителя стажировки);
- на отображение результатов обучения в контуре общей жизнедеятельности человека, явленное в рефлексии.

УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ТЬЮТОРСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ В ПРОГРАММАХ ДПО

Работа по тьюторскому сопровождению слушателей в логике антропологического подхода усиливается в целостной образовательной и коммуникативной среде, которая проявляет общие ценностные установки всех субъектов, реализующих программу. Поэтому тьюторское сопровождение программы невозможно без согласования с основной командой (руководитель программы, координаторы и преподаватели).

Критичными условиями введения тьюторского сопровождения в программу ДПО являются:

- согласование и признание целей сопровождения с руководителем образовательной программы;
- знакомство тьютора с образовательной средой программы и обсуждение ее возможного ресурсного расширения в открытом образовательном пространстве (цифровой среде в интернете);
- цифровая грамотность тьюторов и организация цифровой инфраструктуры сопровождения: знакомство с системой дистанционного обучения (LMS), в которой реализуется программа, техническое сопровождение тьюториалов (видео-конференц-связь) и онлайн-инструменты для совместной работы в общем цифровом пространстве (например, онлайн-доска Jamboard);

Схема 3 — Схема ресурсного расширения

Тьютор работает со схемой ресурсного расширения, которая представляет собой три взаимно перпендикулярных вектора: **культурно-предметный, социальный и антропологический**

КУЛЬТУРНО-ПРЕДМЕТНЫЙ

Культурно-предметный вектор ресурсного расширения связан с тематическим, предметным, профессиональным содержанием, в которое погружается слушатель. Тьютор обращает внимание на возможности знакомства с определенной культурной традицией через книги, артефакты, историю вопроса. Кроме того, тьютор помогает человеку соединить уже известное профессиональное и культурное содержание с той новой областью, в которую входит слушатель программы.

АНТРОПОЛОГИЧЕСКИЙ

Антропологический вектор ресурсного расширения обращает внимание человека на его качества и навыки, которые он может использовать как опоры, а также помогает понять личные дефициты, над которыми нужно работать.

СОЦИАЛЬНЫЙ

Социальный вектор ресурсного расширения предполагает работу со множеством образовательных предложений, связанных с социальной инфраструктурой (как физической, так и виртуальной, цифровой). Находясь в одной из ее точек, человек может не знать образовательных возможностей инфраструктуры в целом. Например, погружаясь в новую профессиональную область, человек еще не видит в своем окружении связанных с ней мест и людей. Тьютор помогает проанализировать образовательные и профессиональные возможности с точки зрения их ресурсности для реализации замыслов. Человек, в свою очередь, расширяет свой образовательный горизонт: узнает о местах в социуме (тренинги, клубы, конференции и т. п.), где он может научиться чему-либо, представить себя, узнать новую информацию.

Одним из фокусов внимания тьютора является эмоциональная рефлексия. На каждом из тьюториалов обязательно ведется работа с эмоциональным настроением слушателей. **Эмоции — это мощный ресурс, если они позитивные, и антиресурс, если они негативные.**

Ориентация на человека проявляется в том числе во введении в систему ДПО антропоцентричных сервисов и решений, одним из которых является тьюторское сопровождение, позволяющее человеку осознанно практиковать непрерывное образование в своей жизни, делая ее более насыщенной и осмысленной.

- четко очерченные для слушателя различия между позициями руководителя образовательной программы, преподавателя, технического специалиста и тьютора, поскольку разные виды сопровождения (педагогическое, тьюторское, техническое) реализуют разные задачи, могут вызывать различные трудности, имеют разные результаты.

Выстраивание тьюторского сопровождения в программах ДПО, на наш взгляд, делает значительный вклад в «антропологический поворот» (по А. Г. Асмолову), который происходит сейчас в сфере образования в целом. Расцвет такого рода программ и курсов свидетельствует о реальном интересе и потребности людей постоянно учиться и переучиваться. С одной стороны, такое обучение позволяет оставаться актуальным на рынке труда, с другой — становится для людей возможностью постоянного развития, продления продуктивного долголетия, насыщения своей жизни новыми впечатлениями и коммуникацией. Поэтому и программы ДПО начинают меняться, становясь более ориентированными на человека, при этом предоставляя ему возможность формирования профессиональных компетенций, соответствующих запросам рынка труда.

Таблица 3 – Технологическая карта программы тьюторского сопровождения обучающихся дополнительных профессиональных программ

| Формат и название | Цели | Задачи тьютора | Задачи, поставленные перед слушателями | Используемые материалы и сервисы |
|--|---|--|--|--|
| Тьюториал 1. «Проявление образовательного запроса» | <ol style="list-style-type: none"> 1. Знакомство и навигация слушателей в программе. 2. Создание общего эмоционального настроения. 3. Проявление запроса через цель, вопрос, проблему. 4. Проявление активной позиции слушателей по отношению к своему образованию. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечение работы в общем онлайн-пространстве. 2. Предъявление программы как ресурсной карты. 3. Актуализация ресурсов открытой образовательной среды. 4. Актуализация личных ресурсов слушателей по социальному, культурно-предметному и антропологическому векторам. 5. Предъявление норм и правил коммуникации и создание общих правил группы. 6. Проявление возможностей влияния на свое образование через связь ожиданий ресурсов и действий слушателей. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Перейти на онлайн-доску. 2. Проанализировать свой опыт и установки. 3. Проанализировать ресурсное поле в соответствии с заданными рамками. 4. Обозначить желаемые правила коммуникации, понять правила других. 5. Проанализировать свои эмоции в связи с обучением. | Онлайн-доска с возможностью общего доступа и 11 фрейм-ов для заполнения (см. пример в приложении 6). |
| Задание для самостоятельной работы 1 «Образовательное резюме» | Рефлексия образовательного опыта слушателей для поиска опор и личных ресурсов в профессиональной сфере и обучении. | Организация рефлексии образовательного опыта слушателей. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Проанализировать свою образовательную траекторию с точки зрения «компетентного капитала». 2. Проанализировать сферу своих увлечений и хобби с точки зрения их ресурсности. 3. Обозначить свои профессиональные планы. | Файл с шаблоном для заполнения (см. пример в приложении 7). |

| Формат и название | Цели | Задачи тьютора | Задачи, поставленные перед слушателями | Используемые материалы и сервисы |
|---|--|--|---|--|
| <p>Тьюториал 2. «Выбор приоритетной стратегии самореализации». Вариант для программ со стажировкой</p> | <p>1. Выход слушателя программы на пробное профессиональное действие в рамках стажировки. 2. Постановка себе задачи на стажировку.</p> | <p>1. Организация рефлексии «С чем подошли к стажировке?». 2. Организация проектирования стажировки слушателей как деятельности пробы в профессиональной сфере.</p> | <p>1. Проанализировать свой образовательный запрос к программе и его корректировку в течение обучения. 2. Организация рефлексии «С чем подошли к стажировке?». 3. Проанализировать возможные образовательные стратегии и возможный шаг к их реализации в стажировке. 4. Согласовать проектируемую пробу с организационными условиями стажировки.</p> | <p>Онлайн-презентация с возможностью совместного редактирования. Представлены слайды с фреймами на основе вопросов (см. пример в приложении 8).</p> |
| <p>Тьюториал 2. «Выбор приоритетной стратегии самореализации». Вариант для программ без стажировки</p> | <p>Выбор слушателем приоритетной стратегии карьерной самореализации и построение карты карьерных маршрутов.</p> | <p>1. Организация анализа возможных карьерных стратегий. 2. Организация вопрошания слушателей относительно выбранных стратегий. 3. Организация картирования выбранной слушателем приоритетной стратегии.</p> | <p>1. Проанализировать свои компетентностные ресурсы в программе. 2. Проанализировать предложенные варианты возможных карьерных стратегий с точки зрения их предпочтительности, положительных и отрицательных сторон. 3. Задать себе вопросы, на которые необходимо найти ответы. 4. Проанализировать ресурсность варианта стратегии. 5. Визуализировать выбранную карьерную стратегию в ресурсной карте.</p> | <p>Онлайн-доска для совместной работы с представлением возможных стратегий и фреймами для заполнения в зависимости от возможностей в конкретной специальности (пример см. в приложении 9).</p> |

| Формат и название | Цели | Задачи тьютора | Задачи, поставленные перед слушателями | Используемые материалы и сервисы |
|---|---|---|---|--|
| Задание для самостоятельной работы 2 «Исследование вакансий» | <ol style="list-style-type: none"> 1. Обзор вакансий, представленных на рынке труда. 2. Сопоставление выбранной карьерной стратегии с ситуацией на рынке труда. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Общее знакомство слушателей с процессом поиска вакансий. 2. Организация анализа рынка вакансий с точки зрения возможных карьерных стратегий, выбранных слушателями. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Найти вакансии, оценить и обобщить требования к ним с точки зрения соответствия своих компетенций. 2. Оценить выбранную карьерную стратегию после знакомства с ситуацией на рынке вакансий. | Файл с вопросами (см. приложение 10). |
| Тьюториал 3. «Самооценка продвижения в программе» | <ol style="list-style-type: none"> 1. Самооценка и капитализация результатов обучения. 2. Проектирование карьерного шага после завершения обучения. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Организация самооценки продвижения слушателя в программе. 2. Организация анализа возможностей капитализации результатов обучения. 3. Организация проектирования карьерного шага. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Оценить продуктивность, результативность и эффективность обучения по своим критериям. 2. Проанализировать возможности капитализации результатов обучения в профессиональной деятельности. 3. Запланировать следующий карьерный шаг в соотношении с выбранной карьерной стратегией. | Презентация. Онлайн-доска (см. приложение 11). |

Данная технологическая карта универсальна для любой программы и содержит вариативную часть в зависимости от наличия или отсутствия стажировки в программе. Разработка содержательного плана тьюторского сопровождения в программе ДПО на основе представленной технологической карты требует от тьютора некоторой адаптации материала и поверхностного знакомства с профессиональной темой.

Схема полного тьюторского действия



Шкала самооценки. Введите цветовые обозначения: «владею» и «хочу научиться». Закрасьте цветом «владею» левую часть каждой шкалы в соответствии с вашим уровнем, оставшуюся часть закрасьте цветом «хочу научиться» или оставьте пустой, если неинтересно развиваться в направлении.

1 Этап создания и актуализации среды

Создание среды

Прояснение и актуализация запроса

- **анализ индивидуальной образовательной траектории**
- **интересы**
(ситуативные, устойчивые, мечты)
- **потребности**
- **затруднения**
(проблема, задача)
- **обсуждение условий реализации запроса**
- **ситуация**
обеспечение нахождения тьютора в пространстве, где он может увидеть и попробовать различные варианты

2 Этап навигации

Анализ ресурсов

- **оценка наличных ресурсов**
- **ресурсное расширение**
- **составление карты**

Проектирование индивидуальной образовательной программы (ИОП)

- **замысел**
- **построение индивидуального образовательного маршрута**
- **помощь в организации самостоятельного действия, пробы**

Анализ и рефлексия

- **осмысление движения**
(направление, прирост, отклонение)
- **самооценка достижений**

3 Этап масштабирования

Масштабирование ИОП – это связь с будущим: где и как тьюторант может продвинуться в своем движении на большем масштабе?

Анализ ресурсов

Капитализация достижений

Определение нового масштаба

Новый масштаб – это выход из зоны комфорта в зону ближайшего развития (ЗБР). Важно, чтобы задачи не были слишком легкими (остается в зоне комфорта) или слишком тяжелыми (за пределами ЗБР).

Новый проект ИОП

Самостоятельные действия

Тьютор больше не нужен.

Технология СоКРАТ¹⁰

Ю. А. Изотова, Е. И. Кобыща, Т. М. Ковалева, А. Ю. Шмаков

- 1. Определение объекта картирования.**
- 2. Представление трех языков объективации:** образ, метафора, знак.
- 3. Конкретизация объекта картирования.**
 - 3.1.** Работа с образом. Выбор образа, соответствующего проекту (идее), расположение образа относительно реализации этой идеи (далеко или близко).
 - 3.2.** Работа с метафорой. Подбор метафоры для своего проекта (идеи). Это может быть крылатая фраза, строчка из песни и т. д.
 - 3.3.** Работа со знаком.
- 4. Работа со структурой карты.** Определение ее центра.
- 5. Дополнение центрального звена.** Нарращивание знаками по направлениям, в которых может прирастать проект: культурно-предметное, социальное, антропологическое.
- 6. Коммуникационно-содержательный этап.** Обсуждение результатов этапа 5 в группах, расширение ресурсного видения для реализации проекта. Внесение в карту актуальных ресурсов, чем ближе к центру карты — тем доступнее ресурс.
- 7. Маршрутизация и планирование.** Составление маршрута в освоении ресурсов. Оформление дорожной карты от будущего к настоящему, задавая вопрос «Что я должен сделать накануне?».
- 8. Рефлексия.**

¹⁰Личностно-ресурсное картирование как средство работы тьютора. И не только...: коллективная монография / Науч. ред. Т. М. Ковалева. — М.: Издательство Ресурс, 2018. — 100 с.

Открытая коммуникационная цифровая площадка «Марафон эффективных решений», 2022

Трансформация модели дополнительного профессионального образования российских университетов с позиций антропологического подхода в контексте повышения качества жизни

Практики сопровождения профессиональных траекторий развития:

- выбор индивидуальной траектории;
- панорамные курсы о трендах развития профессии;
- навигация по ресурсам;
- формы поддержки профессионального самоопределения;
- сопровождение трудоустройства;
- вхождение в профсообщества;
- включение в проектирование и реализацию ДПП работодателей и др.

Примеры:

Финансовый университет при Правительстве РФ: образовательный симулятор — цифровая платформа профессиональных проб.

АНО ДПО «Открытое образование», РАНХиГС: «ДАТА-КАМПУС», интенсивная образовательная программа по анализу данных и машинному обучению с пространством профессиональных проб.

Университет Иннополис: персонализированное сопровождение тьюторами-методистами траектории студента в процессе обучения и до трудоустройства.

Воронежский государственный университет инженерных технологий: автоматизированная оценка компетенций и профессионально-значимых личностных качеств выпускников и студентов, позволяющая выделить оптимальные области трудоустройства.

Томский государственный педагогический университет: проектное и социально-педагогическое сопровождение участников программы ДПО в сфере социального предпринимательства и социального проектирования.

Практики сопровождения образовательных траекторий и самообразования:

- конструктор ИОТ;
- взаимообучение и взаимооценивание;
- формы актуализации мотивации и целеполагания;
- поддержка самоорганизации и рефлексии участников;
- здоровьесберегающие практики, работа с телесностью и др.

Практики взаимодействия региональных субъектов экосистемы содействия занятости и развития человеческого капитала региона:

- формы участия разных субъектов в выработке стратегии развития человеческого капитала в регионе,
- совместное проектирование программ «Работодатель — Университет»,
- механизмы координации действий по поддержке занятости населения «РОИВ — ЦЗН — Университет — Работодатель» и др.

Примеры:

Нижегородский государственный лингвистический университет им. Н. А. Добролюбова:

обеспечение ИОТ на основе модульного принципа реализации ДПП.

Томский государственный университет: включение в программы ДПО модуля «Тьюторское сопровождение трудоустройства».

Томский государственный педагогический университет: сопровождение индивидуальных траекторий слушателей по развитию метакомпетенций.

Российская открытая сетевая лаборатория по futures-грамотности (ТГУ, МГПУ, ТМТТ, ЛОИРО, кадровые центры «Работа России»):

использование образовательной технологии «Открытая форсайт-лаборатория» для формирования у участников программ ДПО futures-грамотности, усиления осознанности действий и обоснованности решений в построении образовательной и жизненной траекторий.

Примеры:

ФГБУ «НМИЦ им. В. А. Алмазова» Минздрава России: экосистема сопровождения профессионального роста специалистов в медицине и педагогике.

Министерство труда, социального развития и занятости населения Республики Алтай:

региональная модель подготовки предпринимателей из числа лиц, находящихся под угрозой увольнения.

Самарский национальный исследовательский государственный университет им. академика С. П. Королева:

многоуровневая матричная система тьюторского сопровождения слушателей программ ДПО на основе взаимодействия университета и ЦЗН.

Томский государственный университет:

информационно-аналитический инструмент сбора открытых онлайн-данных для мониторинга вакансий на рынке труда в целях проектирования новых образовательных программ.

Алтайский государственный технический университет им. И. И. Ползунова:

профессиональная переподготовка инженерных кадров в целях повышения качества кадрового потенциала специалистов инженерно-технического профиля для нужд Алтайского края.

Махачкалинский центр повышения квалификации — Академия «Каспий»:

образовательное сопровождение сотрудников ЦЗН для эффективного включения в реализацию федерального проекта «Содействие занятости».

Кубанский государственный университет: модель системного взаимодействия университета с РОИВ, ЦЗН и федеральными операторами для развития метапредметных и профессиональных компетенций студентов и безработных.

ГИПОТЕЗА ОБ УПРАВЛЕНИИ РЕАЛИЗАЦИЕЙ АНТРОПОЦЕНТРИЧНЫХ ПРОГРАММ ДПО

**Новые
сценарии взаимодействия
университетов
в региональной среде**

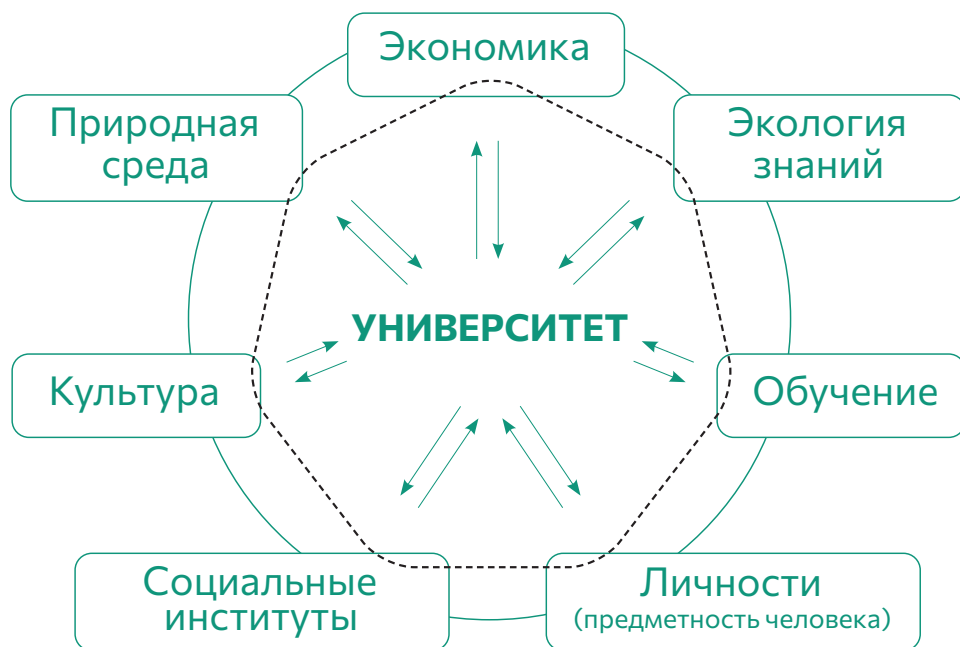


Схема 4 —
Влияние экосистем
на экологический
университет
(Р. Барнетт)

ЭКОСИСТЕМНОЕ ВИДЕНИЕ КАК ПРИНЦИП СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ УНИВЕРСИТЕТСКОЙ ПРАКТИКИ ДПО

Ключевое условие успешной трансформации университетской практики ДПО — это изменение подхода к управлению. Причем речь идет не только об изменении управления разработкой и реализацией самих программ ДПО.

В стратегии развития ТГУ с 2013 года особое значение имеет «третья роль» университета — социальная миссия. Речь идет о влиянии университета на решение социально-экономических задач развития региона. Мы обратились к понятию «образовательная экосистема», под которым обычно подразумевается открытое и развивающееся сообщество различных поставщиков образования, обслуживающих разнообразные запросы учащихся в конкретном контексте или на конкретной территории¹².

Полноценной экосистеме требуются не только поставщики образовательных продуктов, но и различные интеграторы («соединители»), которые поддерживают траектории движения обучающихся, помогают учитывать и фиксировать их достижения, находят и соединяют общедоступные ресурсы и т. д.

В данном контексте образовательная экосистема рассматривается через призму сетевого взаимодействия, т. е. через систему связей образовательных

Чтобы программы были ориентированы на принципы антропоцентричности, необходимо менять сам концепт университета, представление о его миссии и роли в региональном развитии.

организаций и иных социально-экономических субъектов. Эти связи позволяют разрабатывать и реализовывать сетевые образовательные программы и проекты, которые существенно расширяют образовательные возможности обучающихся и обеспечивают запрос на кадры от стейкхолдеров регионального развития.

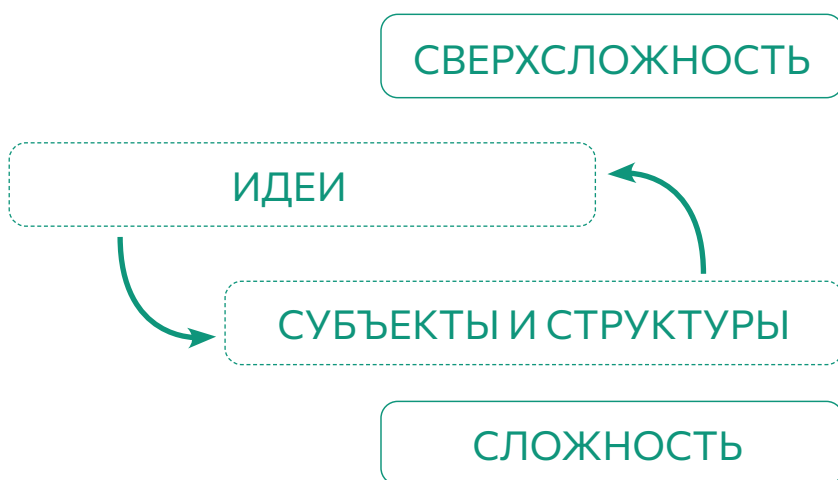
Особую роль в понимании связи между экосистемным подходом и идентичностью университета сыграли разработки Рональда Барнетта, книга которого «Экологический университет. Осуществимая утопия» была переведена и издана Томским государственным университетом¹³. Концепция строится на том, что университет является носителем, участником и интегратором семи экосистем: обучения, культуры, природной среды, социальных институтов, личностей, экологии знаний и экономики.

Особенностью концепта университета как экологического является то, что он влияет на других субъектов отношений через набор идей, вовлекает других субъектов в процесс пост-

¹²Спенсер-Кейс Д., Лукша П., Кубиста Д. Образовательные экосистемы: возникающая практика для будущего образования [Электронный ресурс] // Управление образования Курагинского района : оф. сайт. — Электрон. дан. — Красноярский край, 2023. — URL: https://uo-kuragino.ru/upload/files/2022/May/3f01e76e/Obrazovatelnye_ekosistemy.pdf.

¹³Барнетт Р. Экологический университет. Осуществимая утопия / науч. ред.: И. В. Черникова, О. Н. Калачикова; пер. с англ. Д. В. Черниковой. — Томск: Издательский Дом Томского государственного университета, 2019 — 304 с.

Схема 5 — Влияние экологического университета на других субъектов отношений



янного возникновения идей, способствует самоопределению субъектов относительно этих идей. Экологический университет видит, на какие сообщества в регионе, стране и мире мог бы ориентироваться: старается развивать взаимопонимание людей в этих сообществах, способствует порождению и столкновению мнений, работает над исследовательскими проектами с сообществами и меняет под них содержание своих программ.

При этом стоит заметить, что если оператор сетевого взаимодействия в регионе выступает университет, то вся сеть приобретает признаки сети знаний. **Сеть знаний выделяется как особый класс организованностей, обладающих собственной идентичностью, специализацией, динамикой обучения и исследований.** В сети знаний складываются сетевые отношения особого типа, позволяющие в комплексе использовать знания, разработанные в сети, для решения экономических и социальных проблем, а также осуществлять меры по согласованному развитию участников сети. Более того, наличие в регионе сети знаний существенно влияет на скорость и качество осуществления инноваций, на развитие человеческого капитала региона.

Исследование, проведенное Институтом образования Томского государственного университета в 2014–2019 гг., показало, что сетевое взаимодействие, оператором которого выступает университет, на региональном уровне влияет на решение задач развития образования. Например, было доказано, что сетевое взаимодействие универ-

ситетов и организаций общего образования имеет влияние на следующие показатели:

- 1) становление особых образовательных результатов учащихся общеобразовательных школ, в том числе способность и готовность к построению индивидуальной образовательной траектории в образовательном пространстве региона;
- 2) развитие профессиональных компетенций педагогов, освоение ими новых средств педагогической деятельности и вследствие этого формирование новой образовательной и профессиональной культуры, создание новых типов образовательных продуктов;
- 3) становление условий для порождения, развития и непрерывного осуществления инноваций в образовании;
- 4) развитие механизмов самообоснования и самоорганизации региональных образовательных сообществ^{14, 15}.

Университет, выступая оператором коммуникаций субъектов сети знаний, становится драйвером построения стратегического видения как в решении проблемы развития человеческого потенциала и капитала региона, так и в решении прикладных задач подготовки кадров к продуктивной деятельности в условиях изменившейся реальности.

Для трансформации практик ДПО необходимо выйти за границы отраслевых решений и отношений. Именно экосистемный взгляд позволяет нам сделать это. Экосистема при этом выступает альтернативой жестким иерархически регламентированным отношениям и традиционным подходам к управлению образовательным процессом.

Такие характеристики экосистемы, как многоуровневость и полидисциплинарность коммуникаций, самоорганизация, саморегуляция и самообоснование групп и сообществ, включенных в совместную деятельность, позволяют нам предположить, что именно ставка на экосистемные отношения между субъектами образовательной экосистемы и становящейся экосистемы труда станет стратегическим механизмом социально-экономического развития региона.

В этом контексте субъектами становящейся экосистемы мы рассматриваем представителей рынка труда, включая работодателей, HR-сообщество,

¹³Sukhanova E.A., Eliseeva A.A. Tools for analyzing the impact of cooperative education programs on the development of schoolchildren's meta-disciplinary outcomes and soft skills //Journal of Environmental Treatment Techniques. 2019. Vol. 7, № 3. P. 514-521.

¹⁵Прокументова Г. Н. Образовательные инновации: феномен «личного присутствия» и потенциал управления (опыт гуманитарного исследования) / Г. Н. Прокументова. — Томск: изд-во Томского ун-та, 2016. — 412 с.

НКО, органы власти, образовательные, карьерные и консалтинговые организации, сообщества «агентов развития» территории: предпринимательские группы, молодежные движения и т. п.

Разнообразие связей, их открытость, гибкость и многосценарность возможны только в том случае, если устанавливается высокий уровень доверия и связности между игроками. Это требует приложения особых усилий не только со стороны всех субъектов, но и построения специальных структур — посредников, которые будут обеспечивать единое информационное поле, отвечать за скоординированность действий, формирование общих баз знаний и т. п.

Конечно, в качестве субъекта экосистемных отношений необходимо учитывать и самого человека — соискателя трудового места или находящегося еще в ситуации смысловой неопределенности по поводу своей жизни. Чтобы человек выступал полноценным участником отношений в экосистеме, для него должны быть объективированы ресурсы социально-образовательного пространства, ему должна быть ясна схема предъявления запроса и регламенты получения доступа к ресурсам, понятны его личные обязательства по отношению к другим субъектам отношений.

Кейс Томской области

В Томской области сложился уникальный опыт экосистемного взаимодействия в социально-экономическом пространстве, где все субъекты образования и системы содействия занятости — РОИВ, ЦЗН (его новые антропоцентричные сервисы), вузы (Большой университет Томска), рынок труда (работодатели региона) — объединили свои усилия.

Ради решения каких задач затрачено время и ресурсы на консолидацию усилий?

Стандартное представление о проблеме эффективности образовательных программ заключается в тезисе: содержание ДПО не соответствует запросам рынка труда. Соответственно, задачей управления является создание системы коммуникации между субъектами.

Субъекты, предметность и формы коммуникаций на разных уровнях взаимодействия различаются. Разнятся и вклад, который вносит каждый субъект (его функционал в экосистеме), и польза, которую он получает.

В качестве федерального оператора проекта «Содействие занятости» ТГУ начал свою деятельность на региональном уровне с установления плотных отношений с центрами занятости населения. Предметом коммуникации сначала выступали согласование запроса рынка труда и предложения от университета в части программ ДПО для оперативного выполнения квот, выделенных на обучение разных целевых групп. Однако ставка на антропологический подход в организации обучения вывела на первый план необходимость специальных форм работы по проявлению, актуализации или формированию образовательного заказа на ДПО от самого человека. Часть таких форм взяли на себя ЦЗН, что-то было интегрировано в университетские сервисы и программы. Фактически в схеме коммуникации «Университет — ЦЗН» опосредовано появился человек. А по-

явление в процессе совместных разработок таких системных форм взаимодействия, как карьерный акселератор, встречи «ТГУ — ЦЗН — работодатель», совместный анализ результативности проекта обусловили оформление регионального проектного офиса по проекту «Содействие занятости».

Проектный офис перевел фокус коммуникации с решения оперативных задач на уровень согласования целевых установок разных стейкхолдеров, совместного проектирования, координации планов на организационном уровне. Состав субъектов взаимодействия существенно расширился, а анализ сопровождения слушателей от оформления заявки на обучение до трудоустройства позволил не только выделить целевые группы проекта не по формальному принципу, а относительно антропологических проблем нетрудоустройства или смены карьерного пути, но и определить образовательные и иные ресурсы работы с ними.

Можно с уверенностью сказать, что деятельность проектного офиса стала основой коммуникационной платформы для выработки направлений стратегического развития региона, проектирования как кадровой политики, так и политики сохранения и приумножения человеческого капитала. На этом уровне ТГУ выступает не столько как федеральный оператор или субъект реализации программ ДПО, сколько как экспертная организация в сфере обеспечения качества жизни населения региона.

| Уровень управленческих решений | Субъекты взаимодействия | Предмет согласования | Формы взаимодействия |
|--------------------------------|--|---|---|
| Оперативный | <ul style="list-style-type: none"> • университет, • человек, • ЦЗН (+ работодатель). | <ul style="list-style-type: none"> • запрос слушателей, • предложение программ, • сопровождение слушателей. | <ul style="list-style-type: none"> • карьерный акселератор, • встречи «ТГУ – ЦЗН – работодатель», • аналитические семинары. |
| Тактический | <ul style="list-style-type: none"> • университет, • работодатель, • РОИВ, • ЦЗН, • целевые группы (соискатели), • образовательные организации. | <ul style="list-style-type: none"> • целевые установки, • задачи и организационные формы совместной деятельности, • планы. | <ul style="list-style-type: none"> • совещания регионального проектного офиса, • проектные семинары. |
| Стратегический | <ul style="list-style-type: none"> • сообщества работодателей, • университет, • РОИВ, • система содействия занятости, • население, • образовательные организации, • организации из числа субъектов развития территории. | <ul style="list-style-type: none"> • направления стратегического развития, • кадровая политика, • показатели и условия качества жизни населения. | <ul style="list-style-type: none"> • стратегические сессии, • конференции по развитию взаимодействия образовательной экосистемы и экосистемы труда. |

ШАГ К ДОКАЗАТЕЛЬНОСТИ

Возможности оценивания эффективности антропо- практических сервисов сопровождения слушателей в программах ДПО

ДОКАЗАТЕЛЬНЫЙ ПОДХОД В ОБРАЗОВАНИИ

Одним из актуальных вопросов современного образования является вопрос доказанной эффективности образовательных практик, методов обучения. Научное и профессиональное сообщество фиксирует и обсуждает проблему отсутствия или недостаточности подходов к доказательному обоснованию образовательных практик. Однако проблема так и остается дискуссионной, либо попытки ее решения лежат в локальных исследованиях и практиках.

Доказательный подход — это особый формат взаимодействия науки и практики. Доказательная практика (evidence-based practice) включает в себя два аспекта: применение практик с эмпирически подтвержденной эффективностью (эффекты зафиксированы в научных исследованиях) и обоснованный процесс осуществления практики¹⁶. Нерешенными остаются вопросы об отборе содержания, методов и форм обучения, концептуального обоснования и доказательств эффективности новых (инновационных) технологий/практик в образовании, отсутствует опора на современные знания и достижения различных областей науки. Поэтому существует потребность в разработке применимого для российского образования стандарта доказательности, а также инструментов измерения эффективности и результативности применяемых технологий, методик и т. д.

ЧТО СВИДЕТЕЛЬСТВУЕТ ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРАКТИК

Оценивание эффективности сопровождения образовательных программ ДПО как инструмент управления качеством требует четкого понимания, зачем это оценивание необходимо, на что оно будет работать, какие методы будут использованы (релевантность методов планируемому результату и их валидность), какие результаты оценивания будут получены и как использованы.

Предлагается модель, включающая разные типы эмпирических доказательств и исследований различного дизайна. Для программ ДПО наиболее релевантными способами оцени-

вания образовательных результатов и эффективности программ подготовки и сопровождения являются:

- экспертная оценка содержания программы ДПО;
- аналитика запроса работодателя, рынка труда, слушателя;
- динамика слушателей (на входе и на выходе, психодиагностика, опросы);
- обратная связь / индекс лояльности слушателей, работодателей, преподавателей;
- объективные показатели (трудоустройство, профессиональное продвижение, цифровой след образовательной траектории).

Доказательное измерение должно включать комплексный сбор данных, сочетающих количественные и качественные методы исследования (инструменты измерения), субъективные оценки и объективные данные. Важное значение имеет не только количество и разнообразие применяемых методов и инструментов для анализа, но то, насколько они адекватны поставленным задачам, а главное — используются ли полученные результаты в процессе принятия решений и изменения программы. Применяя только один из измерительных инструментов (например, чаще всего в программах используют обратную связь от слушателей), мы получим данные, которые можно использовать в управлении качеством программы, при ее корректировке, обновлении — однако эти данные не будут являться достаточным доказательством эффективности программы.

ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ ДОКАЗАТЕЛЬНОСТИ ЭФФЕКТИВНОСТИ АНТРОПРАКТИК СОПРОВОЖДЕНИЯ СЛУШАТЕЛЕЙ ПРОГРАММ ДПО

В исследовательском проекте проанализирована эффективность экспериментальной антроппрактики сопровождения слушателей в программах ДПО.

Этапы исследования экспериментальной практики и ее доказательности:

1. Концептуально обоснован исследовательский дизайн измерения такого показателя, как эффективность

¹⁶Бусыгина Н. П., Подушкина Т. Г., Станилевский В. В. Доказательный подход в образовании: критический анализ актуальных дискуссий // Психолого-педагогические исследования. — 2021. — Том 13. — № 4. — С. 162–176. DOI:10.17759/psyedu.202113-410.

экспериментальной антропопрактики сопровождения слушателей в программах ДПО.

2. Определены показатели эффективности, которые стали индикаторами измерения.

3. Подобраны релевантные инструменты для доказательства эффективности антропопрактики сопровождения слушателей. На этапе экспериментального внедрения сопровождения в программы ДПО разработан сложный дизайн измерения результативности. Это является необходимым условием для подтверждения эффективности новых образовательных технологий перед их масштабированием и внедрением в образовательный процесс.

4. Разработана схема взаимодействия и порядок работы с данными пилотажного измерения.

5. Результаты измерения и аналитика использованы для корректировки программ с целью их оптимизации, повышения качества и результативности.

6. Собраны данные «на входе» в образовательную программу. С результатами анализа данных ознакомлена команда сопровождения (задача — проверить, соответствует ли разработанная программа сопровождения актуальному запросу слушателей).

7. Собраны данные «на выходе».

8. Проведен сравнительный анализ данных, выявлена динамика изменений в оценке слушателями эффективности антропопрактики сопровождения.

9. Результаты, демонстрирующие динамику изменений, и подготовленные на их основе рекомендации переданы каждому из слушателей.

В соответствии с описанной методологией в качестве результатов сопровождения программ были определены три траектории: индивидуальная, образовательная и профессиональная. Проведена операционализация содержания траекторий и выделены ключевые индикаторы, позволяющие зафиксировать динамику развития каждой из траекторий слушателей в процессе прохождения образовательных программ и сопровождения.

Индивидуальная траектория развития: самооценка личностных харак-

теристик — личная эффективность (целеполагание, планирование, достижение целей, оценка эффективности достижения цели), самоорганизация; субъективная оценка качества жизни (удовлетворенность жизнью), оценка личного благополучия (удовлетворенность уровнем жизни, здоровья, достижений, безопасности, взаимоотношений, будущего).

Образовательная траектория: ценности и цели образования и самообразования, запросы и ожидания от образовательной программы, предыдущий образовательный опыт.

Профессиональная траектория: ценности работы и карьерного развития, осознанность в профессии, барьеры профессиональной самореализации, карьерная (профессиональная) идентичность, потребность в информации о механизмах трудоустройства.

Дополнительно были заложены инструменты обратной связи, которые базировались на следующих критериях: индексе лояльности к программе, удовлетворенности программой слушателями, оценке качества программы (преподавательский состав, полезность программы для карьерного развития, расширения кругозора, сложность прохождения программы) и форм сопровождения, заложенных в программу, помимо образовательной части (при наличии). Сформирован междисциплинарный комплекс качественно-количественных методов измерения и разработаны инструменты оценивания.

Данные, полученные разными методами, позволяют выстроить более полную картину, проверяют и дополняют друг друга. В качестве методов сбора данных и конкретных методик использованы:

1. Социологические данные, полученные методом опроса. Разработана анкета, включающая блоки согласно индикаторам измерения на основе: (1) парадигмы lifelong learning в исследованиях Евробарометра¹⁷; (2) инструментов для оценки качества ДПО из банка проекта «Мониторинг экономики образования» Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»¹⁸; (3) классического индекса лояльности (NPS), который применяется и в образовательных организациях¹⁹. Во-

¹⁷Standard Eurobarometer surveys [Electronic resource] // European Union official website. — Electronic data — [S.l.], [s.a.]. — URL: <https://europa.eu/eurobarometer/screen/home>.

¹⁸Инструментарий и методология проекта «Мониторинга экономики образования» [Электронный ресурс] // Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»: оф. сайт. — Электрон. дан. — М., 2023. — URL: <https://memo.hse.ru/met>.

¹⁹Kara A., Zeren D. The relationship between the Net Promoter Score (NPS) and students' college experiences at a state university // International Review on Public and Nonprofit Marketing. — 2022. November. DOI: 10.1007/s12208-022-00352-4.

просы измеряют запрос и ожидания слушателей, направлены на самооценку навыков самоорганизации, личной эффективности, ценностей и целей образования и самообразования. Также в анкете фиксируются запросы и ожидания от образовательной программы, предыдущий образовательный опыт.

2. Психологические данные, полученные методом психодиагностики. Подобраны стандартизированные и валидизированные методики, в частности, «методика измерения карьерного самоопределения» (МИКС), адаптированная А. Н. Дёминым, А. Б. Седых и Б. Р. Седых²⁰. Для оценки субъективного компонента качества жизни в опросник были включены следующие инструменты: шкала удовлетворенности жизнью Э. Динера в адаптации Е. Н. Осина и Д. А. Леонтьева²¹, индекс личного благополучия взрослых²² в переводе Е. А. Углановой²³.

3. Административные данные о статусе и социально-демографических характеристиках слушателей, полученные с помощью выгрузки из баз данных.

4. Дополнительными источниками эмпирических данных выступали рефлексивные эссе слушателей программ ДПО, анализ процесса реализации сопровождения.

После сбора данных «на входе» и «на выходе» произведено сравнение изучаемых показателей и осуществлен анализ «прироста». Выявлена позитивная динамика по всем выделенным траекториям слушателей.

В индивидуальной траектории слушателей:

- увеличилось значения показателей удовлетворенности жизнью и материального положения,
- обнаружен рост самоорганизации,
- повысилась оценка участниками своей личной эффективности.

В образовательной траектории:

- цели и запросы слушателей при «входе» в образовательную программу в большинстве достигнуты,
- повысилась ценность самообразования.

В профессиональной траектории:

- сформированы или развиты профессиональная идентичность, карьерные приоритеты;

- повысилась уверенность в себе как субъекте профессиональной деятельности;

- повышена самостоятельность в профессиональных решениях и снижены барьеры профессионального развития.

Обратная связь о программе свидетельствует об удовлетворенности слушателей и их высокой оценке эффективности как сопровождения, так и всей образовательной программы ДПО.

Полученные результаты позволяют сделать выводы об эффективности включения антропопрактических сервисов сопровождения в образовательные программы дополнительного образования.

Внедрение доказательности антропопрактик сопровождения в программы ДПО позволило повысить эффективность образовательных программ, получить более широкие результаты реализации в отличие от традиционных программ ДПО. Результаты исследовательского проекта свидетельствуют о важности и необходимости внедрения доказательного подхода при проектировании новых образовательных технологий и программ.

ЧТО ВАЖНО ДЕЛАТЬ УЖЕ СЕЙЧАС ДЛЯ ДОКАЗАТЕЛЬНОСТИ

1. Самое важное — руководствоваться принципами доказательности при проектировании, корректировке, обновлении образовательных программ и при разработке критериев и инструментов оценивания эффективности.

2. На первом этапе требуется выработка единого согласованного концепта, который разделяют все исследовательские группы и разработчики. Важно использовать сочетание различных методов, в том числе методов разных наук. Как итог — получение различных типов данных, которые дополняют, а в некоторых случаях проверяют друг друга (опросные данные, административные данные, данные психодиагностик, цифрового следа и т. д.).

3. Измерение эффективности должно осуществляться путем сравнения показателей «на входе» и «на выходе» в образовательную программу и оцениваться как «прирост»

²⁰Дёмин А. Н., Седых А. Б., Седых Б. Р. Стандартизация методики измерения карьерного самоопределения // Российский психологический журнал. — 2017. — Т. 14, № 2. — С. 151-170.

²¹Осин Е. Н., Леонтьев Д. А. Краткие русскоязычные шкалы диагностики субъективного благополучия: психометрические характеристики и сравнительный анализ // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. — 2020. — № 1. — С. 117-142. DOI: 10.14515/monitoring.2020.1.06.

²²Zemojtel-Piotrowska M., Piotrowski J. P., Ciecuch J., Adams B. G., Osin E. N., Ardi R., Băltătescu S., Lal Bhomei A., Clinton A., de Clunie G. T., Esteves C., Gouveia V., Hosseini A., Ghaheh H. S., Khachatryan N., Kamble S. V., Kawula A., Liik K., Letovancova E., Cerrato S. M., Mora C. A., Nartova-Bochaver S., Nikolic M., Park J., Paspalanova E., Pék G., Rôzyczka-Tran J., Khanh H. T.T., Tsubakita T., Vauclair C.-M., Włodarczyk A., Maltby J. (2017) Measurement Invariance of Personal Well-Being Index (PWI-8) across 26 Countries. Journal of Happiness Studies. Vol. 18. No. 6. P. 1697-1711. DOI: 10.1007/s10902-016-9795-0.

²³Осин Е. Н., Леонтьев Д. А. Там же.

слушателя по индивидуальной, образовательной и профессиональной траекториям.

4. Необходимо использовать стандартизированные и валидизированные инструменты для оценки эффективности.

5. Внедрять системный сбор обратной связи от слушателей программ ДПО.

6. Формировать базы данных практик с доказанной эффективностью.

7. Создавать профессиональные сообщества разработчиков и аналитиков образовательных практик.

8. Использовать доказательную базу при принятии управленческих решений относительно образовательных программ.

ПОЛЕЗНЫЕ ИСТОЧНИКИ. НА ЧТО ОПИРАЛИСЬ АВТОРЫ И ЧТО МОЖЕТ БЫТЬ ПОЛЕЗНО РАЗРАБОТЧИКАМ АНТРОПОЦЕНТРИЧНЫХ ПРОГРАММ ДПО

1. Kara A., Zeren D. The relationship between the Net Promoter Score (NPS) and students' college experiences at a state university // *International Review on Public and Nonprofit Marketing*. — 2022. November. DOI:10.1007/s12208-022-00352-4.

2. Standard Eurobarometer surveys [Electronic resource] // European Union official website. — Electronic data — [S.l.], [s.a.]. — URL: <https://europa.eu/eurobarometer/screen/home>.

3. Zemojtel-Piotrowska M., Piotrowski J. P., Ciecuch J., Adams B. G., Osin E. N., Ardi R., Băltătescu S., Lal Bhome A., Clinton A., de Clunie G. T., Esteves C., Gouveia V., Hosseini A., Ghaheh H. S., Khachatryan N., Kamble S. V., Kawula A., Liik K., Letovancova E., Cerrato S. M., Mora C. A., Nartova-Bochaver S., Nikolic M., Park J., Paspalanova E., Pék G., Rôzycka-Tran J., Khanh H. T. T., Tsubakita T., Vauclair C.-M., Wtodarczyk A., Maltby J. (2017) Measurement Invariance of Personal Well-Being Index (PWI-8) across 26 Countries. *Journal of Happiness Studies*. Vol. 18. No. 6. P. 1697–1711. DOI:10.1007/s10902-016-9795-0.

4. Абульханова-Славская К. А. Диалектика человеческой жизни. — М.: Мысль, 1977. — 224 с.

5. Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания. — М.: Наука, 1977. — 379 с.

6. Академик Асмолов: «Выстрелы в Крым, Казани, Перми — это выхлоп эпидемии агрессии» [Электронный ресурс] // *Бизнес Online*: электронная газета. — Электрон. дан. — Казань, 2021. — URL: <https://m.business-gazeta.ru/article/523722>.

7. Байденко В. И. Компетенции: к освоению компетентного подхода : [микроформа] : лекция в слайдах : авт. версия / В. И. Байденко. — Москва : РГБ, 2007.

8. Барнетт Р. Экологический университет. Осуществимая утопия / науч. ред.: И. В. Черникова, О. Н. Калачикова; пер. с англ. Д. В. Черниковой. — Томск : Издательский Дом Томского государственного университета, 2019 — 304 с.

9. Бельский В. Ю. Философско-антропологическая теория К. Д. Ушинского / В. Ю. Бельский; М-во внутр. дел Рос. Федерации. Моск. ун-т. — М.: Моск. ун-т МВД России, 2003. — 264 с.

10. Бермус А. Г. Введение в педагогическую деятельность : учебник. — М.: Директ-Медиа, 2013. — 112 с.

11. Бим-Бад Б. М. Антропологическое основание теории и практики современного образования : Очерк пробл. и методов их решения / Б. М. Бим-Бад; Рос. открытый ун-т. — М.: Изд-во Рос. открытого ун-та, 1994. — 35 с.

12. Бусыгина Н. П., Подушкина Т. Г., Станилевский В. В. Доказательный подход в образовании: критический анализ актуальных дискуссий // *Психолого-педагогические исследования*. — 2021. — Том 13. — № 4. — С. 162–176. DOI:10.17759/psyedu.202113-410.

13. Быкасова Л. В. Научно-образовательный потенциал современной педагогики / Л. В. Быкасова; науч. ред. Е. А. Михайльчев; М-во образования и науки Российской Федерации, Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования «Таганрогский гос. пед. ин-т им. А. П.

Чехова». — Таганрог: Изд-во ФГБОУ ВПО «Таганрогский гос. пед. ин-т им. А. П. Чехова», 2013. — 139 с.

14. Вербицкий А. А. Личностный и компетентностный подходы в образовании: проблемы интеграции / А. А. Вербицкий, О. Г. Ларионова. — М.: Логос, 2009. — 334 с.

15. Веряскина В. П. Динамика развития человеческого потенциала и приоритеты высшего образования // *Высшее образование в России*. — 2005. — № 2. — С. 29–37.

16. Вульфов Б. З., Иванов В. Д. Основы педагогики в лекциях, ситуациях, первоисточниках: Учебное пособие. — М.: Изд-во УРАО, 1997. — 288 с.

17. Выготский Л. С. Основы педологии / под ред. М. А. Левиной; Гос. педагог. ин-т им. А. И. Герцена. Кафедра педологии. — Ленинград: Ин-т, артель «Стеклограф», 1935. — 133 с.

18. Грузков В. Н. Профорориентационная работа в школе: теория и практика реализации : монография / В. Н. Грузков, Е. В. Таточенко; М-во образования и науки Российской Федерации, М-во образования Ставропольского края, Ставропольский гос. пед. ин-т. — Ставрополь : Ставропольский гос. пед. ин-т, 2008. — 143 с.

19. Дёмин А. Н., Седых А. Б., Седых Б. Р. Стандартизация методики измерения карьерного самоопределения // *Российский психологический журнал*. — 2017. — Т. 14, № 2. — С. 151–170.

20. Дмитриенко В. А. Вопросы общей теории науки. — Томск: Изд-во Том. ун-та, 1974. — 220 с.

21. Ефремова Н. Ф. Организация оценивания компетенций студентов, приступающих к освоению основных образовательных программ вузов : рекомендации для вузов, приступающих к переходу на компетентностное обучение студентов / Н. Ф. Ефремова; М-во образования и науки Российской Федерации, Исслед. центр проблем качества подгот. специалистов Нац. исслед. технологического ун-та МИСиС, Донской гос. технического ун-т. — Москва: Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2010. — 129 с.

22. Игнатова О. Опрос: Россияне готовы менять профессии [Электронный ресурс] // *Российская газета* : интернет-портал. — М., 2022. — URL: <https://rg.ru/2022/08/16/vek-uchis.html>.

23. Игнатьева Г. А., Слободчиков В. И. Проектно-сетевое постдипломное образование педагогов как антропопрактика [Электронный ресурс] информационный материал // Нижегородский институт развития образования: оф. сайт. — Нижний Новгород, 2011. — URL: <http://www.niro.nnov.ru/?id=28028>.

24. Избранные педагогические труды / Ю. К. Бабанский; [Сост. М. Ю. Бабанский; Авт. вступ. ст. Г. Н. Филонов и др.]; АПН СССР. — М.: Педагогика, 1989. — 558 с.

25. Инструментарий и методология проекта «Мониторинга экономики образования» [Электронный ресурс] // *Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»* : оф. сайт. — Электрон. дан. — М., 2023. — URL: <https://memo.hse.ru/met>.

26. Интеллектуальный потенциал и инновационная активность вузовской молодежи : [коллективная монография] / [В. Е. Клочко и др.]; отв. ред. С. А. Богомаз, О. М. Красноядцева; М-во образования и науки Российской Федерации, Нац. исследовательский Томский гос. ун-т. — Томск: Издательский Дом Томского гос. ун-та, 2014. — 190 с.
27. Как увеличить человеческий капитал и его вклад в экономическое и социальное развитие: тезисы доклада: к XIX Апрельской международной научной конференции по проблемам развития экономики и общества, 10-13 апреля 2018 г., Москва / [С. С. Бирюкова, А. Г. Вишневецкий, В. Е. Гимпельсон и др.]; под редакцией Я. И. Кузьмина и др.; Высшая школа экономики, Национальный исследовательский университет при участии Всемирного банка. — Москва: Издат. дом Высшей школы экономики, 2018. — 62 с.
28. Карьерное консультирование в современном мире: Теории и практики в России и за рубежом / Е. В. Минина, Е. С. Павленко, М. А. Киришина, А. А. Якубовская. — М.: НИУ ВШЭ, Институт образования, 2021. — 102 с.
29. Клочко В. Е. Развитие многомерного профессионального мышления преподавателей исследовательского университета: учебное пособие / В. Е. Клочко, О. М. Красноядцева; М-во образования и науки Российской Федерации, Нац. исследовательский Томский гос. ун-т. — Томск: Издательский Дом Томского гос. ун-та, 2016. — 195 с.
30. Ковалева Т. М. Создание образовательных ситуаций в работе тьютора и формирование self skills // Тьюторство в открытом образовательном пространстве: образовательная ситуация и тьюторская деятельность: Материалы XII Международной научно-практической конференции (XXIV Всероссийской научно-практической конференции), Москва, 29-30 октября 2019 года. — Москва: Межрегиональная тьюторская ассоциация, 2019. — С. 11-16.
31. Ковалева Т. М. Тьюторство как антропопрактика // Человек.RU. — 2016. — № 11. — С. 71-81.
32. Ковалева Т. М., Якубовская Т. В. Тьюторская деятельность как антропопрактика: между индивидуальной образовательной траекторией и индивидуальной образовательной программой // Человек.RU. — 2017. — № 12. — С. 85-94.
33. Кузьмина Н. В. Предмет и методы исследования проблемы вузовской педагогики [Текст]. — Ленинград: Изд-во Ленингр. ун-та, 1969. — 22 с.
34. Личностно-ресурсное картирование как средство работы тьютора. И не только...: коллективная монография / Науч. ред. Т. М. Ковалева. — М.: Издательство Ресурс, 2018. — 100 с.
35. Новые психологические контексты становления личности в меняющемся мире / под ред. Э. В. Галажинского, В. И. Кабрина; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет». — Томск: Издательский Дом Томского государственного университета, 2017. — 291 с.
36. Осин Е. Н., Леонтьев Д. А. Краткие русскоязычные шкалы диагностики субъективного благополучия: психометрические характеристики и сравнительный анализ // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. — 2020. — № 1. — С. 117-142. DOI: 10.14515/monitoring.2020.1.06.
37. Природа ребенка в зеркале автобиографии / Ред. Б. М. Бим-Бад, О. Е. Кошелева и др. — М.: УРАО, 1998. — 431 с.
38. Прокументова Г. Н. Образовательные инновации: феномен «личного присутствия» и потенциал управления (опыт гуманитарного исследования) / Г. Н. Прокументова. — Томск: изд-во Томского ун-та, 2016. — 412 с.
39. Прокументова Г. Н., Суханова Е. А. Разработка и реализация образовательной программы: условие усиления влияния предпринимателей на постановку и решение задач стратегического управления территорией // Бизнес. Образование. Право. — 2013. — № 3 (24). — С. 75-81.
40. Психологическая теория деятельности: вчера, сегодня, завтра: [сборник] / под ред. А. А. Леонтьева. — М.: Смысл, 2006. — 389 с.
41. Розин В. М. Семиотические исследования. — М.: Per Se; [СПб.]: Унив. кн., 2001. — 251 с.
42. Розин В. М. Философия образования: этюды-исследования. — Москва; Воронеж: Изд-во Московского психолого-социального ин-та, 2007. — 574 с.
43. Розин В. М. Понятие и типы антропопрактик // Человек.RU. — 2017. — № 12. — С. 13-33.
44. Розин В. М. Психология в фокусе методологии и философии науки. — М.: URSS, 2018. — 425 с.
45. Розин В. М. Философия субъективности. — М., 1990. — 380 с.
46. Скуднова Т. Д. Социально-философские основания трансформации педагогического образования: дис. ... д-ра филос. наук / Т. Д. Скуднова. — Ростов-на-Дону, 2009. — 55 с.
47. Слободчиков В. И. Антропологическая перспектива отечественного образования. — Екатеринбург: Информ.-изд. отд. Екатеринбургской епархии, 2010. — 261 с.
48. Слободчиков В. И. Исаев Е. И. Основы психологической антропологии. Психология человека: Введение в психологию субъективности. Учебное пособие для вузов. — М.: Школа-Пресс, 1995. — 384 с.
49. Слободчиков В. И. Человеческий потенциал в пространстве антропологии образования // Психология обучения. — 2009. — № 1. — С. 4-24.
50. Смирнов С. А. Образовательное пространство города в категориях антропопрактик заботы. Идея конфигурирования // Высшее образование в России. — 2020. — Т. 29. — № 11. — С. 63-74. DOI: 10.31992/0869-3617-2020-29-11-63-74.
51. Смышляева Л. Г. Модернизация дополнительного профессионального образования муниципальных служащих в контексте стратегии социально-экономического развития России: автореферат дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.08 / Л. Г. Смышляева. — Барнаул, 2012. — 43 с.
52. Смышляева Л. Г., Суханова Е. А., Грузных С. Н., Кудашкина Л. А. Развитие андрагогических практик региона: экосистемные отношения университетов и рынка труда // Научно-педагогическое обозрение. — 2022. — № 3 (43). — С. 79-89.
53. Смышляева Л. Г. Дидактическая концепция модернизации дополнительного профессионального образования муниципальных служащих в России. — Томск, 2011. — 248 с.
54. Становление и сущность системного подхода / И. В. Блауберг, Э. Г. Юдин. — М.: Наука, 1973. — 270 с.
55. Суханова Е. А. Условия формирования образовательного заказа и его влияния на процесс профессионализации работников образования: автореферат дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Е. А. Суханова. — Томск, 2005. — 179 с.
56. Традиции и перспективы деятельности подхода в психологии. Школа А. Н. Леонтьева: [Монография] / А. Г. Асмолов, Ю. Д. Бабаева, Н. Б. Березанская и др.; под ред. А. Е. Войскунского и др. — М.: Смысл, 1999. — 425 с.
57. Ушинский К. Д. Человек как предмет педагогической антропологии: Опыт педагогической антропологии // Педагогические сочинения: В 6 т. — М.: Педагогика, 1990. — 528 с.
58. Хаджалова Х. М. Непрерывное образование в формировании человеческого потенциала // РППЭ. — 2020. — № 8 (118). — С. 111-118.
59. Шалаев И. К. Программно-целевой подход в управлении педагогическим коллективом общеобразовательной школы [учебное пособие] / И. К. Шалаев; Московский гос. пед. ин-т им. В. И. Ленина. — Барнаул; Москва: МГПИ, 1987. — 136 с.
60. Щедровицкий Г. П. Коммуникация, деятельность, рефлексия // Г. П. Щедровицкий. Избранные труды. — М.: Шк.Культ.Полит., 1995. — 759 с.
61. Энциклопедия эпистемологии и философии науки // Сост. И. Т. Касавин. — М.: «Канон+» РООИ «Реабилитация», 2009. — 1248 с.
62. Якубовская Т. В. Образовательные события в Открытом образовательном пространстве региона: концепция, практика, технологии // Взаимодействие вузов и школ для становления Открытого образовательного пространства: потенциал, проблемы, задачи управления. — Томск: ТМЛ-Пресс, 2013. — С. 230-249.
63. Якубовская Т. В. Экосистемный подход: Идея «сверхложности» в концепциях образования, ориентированного на будущее // Непрерывное образование в контексте будущего: экосистемный взгляд на педагогическую деятельность. Сборник научных статей по материалам V Международной научно-практической конференции / под ред. М. М. Шалашовой, Н. Н. Шевелёвой. — Ярославль-Москва: Канцлер, 2022. — 330 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1 – Бланк упражнения «Лучший мотив»

| | | |
|----------|----|--|
| А | 1 | Возможность получить известность, прославиться |
| | 2 | Возможность продолжать семейные традиции |
| Б | 3 | Возможность продолжать учебу со своими друзьями |
| | 4 | Возможность служить людям |
| В | 5 | Возможность получения хорошего заработка |
| | 6 | Экономическое, общественное и государственное значение профессии |
| Г | 7 | Легкость трудоустройства на работу |
| | 8 | Перспективность работы |
| Д | 9 | Возможность проявить свои способности |
| | 10 | Возможность активно общаться с людьми |
| Е | 11 | Обогащение знаниями |
| | 12 | Соответствие работы склонностям и способностям |
| Ё | 13 | Разнообразие по содержанию |
| | 14 | Творческий характер труда, возможность делать открытия |
| Ж | 15 | Трудная, сложная профессия |
| | 16 | Легкая, спокойная работа |

Приложение 2 — Бланк анкеты «Ориентация» И. Л. Соломина

Выберите и выделите цифру, соответствующую степени вашего желания заниматься этим видом деятельности: 0 — вовсе нет, 1 — пожалуй, так, 2 — верно, 3 — совершенно верно.

| Я хочу (мне нравится, меня привлекает, я предпочитаю) | | Я могу (способен, умею, обладаю навыками) | | |
|--|---|--|---|---------|
| | Обслуживать людей | 0 1 2 3 | Знакомиться с новыми людьми | 0 1 2 3 |
| | Заниматься лечением | 0 1 2 3 | Быть чутким и доброжелательным | 0 1 2 3 |
| 1 | Обучать, воспитывать | 0 1 2 3 | 1 Выслушивать людей | 0 1 2 3 |
| | Защищать права и безопасность | 0 1 2 3 | Разбираться в людях | 0 1 2 3 |
| | Управлять людьми | 0 1 2 3 | Хорошо говорить и выступать публично | 0 1 2 3 |
| | Управлять машинами | 0 1 2 3 | Искать и устранять неисправности | 0 1 2 3 |
| | Ремонтировать оборудование | 0 1 2 3 | Использовать приборы, машины, механизмы | 0 1 2 3 |
| 2 | Собирать и налаживать технику | 0 1 2 3 | 2 Разбираться в технических устройствах | 0 1 2 3 |
| | Обрабатывать материалы, изготавливать предметы и вещи | 0 1 2 3 | Ловко обращаться с инструментами | 0 1 2 3 |
| | Заниматься строительством | 0 1 2 3 | Хорошо ориентироваться в пространстве | 0 1 2 3 |
| | Редактировать тексты и таблицы | 0 1 2 3 | Быть сосредоточенным и усидчивым | 0 1 2 3 |
| | Производить расчеты и вычисления | 0 1 2 3 | Хорошо считать в уме | 0 1 2 3 |
| 3 | Обрабатывать информацию | 0 1 2 3 | 3 Преобразовывать информацию | 0 1 2 3 |
| | Работать с чертежами, картами и схемами | 0 1 2 3 | Оперировать знаками и символами | 0 1 2 3 |
| | Принимать и передавать сигналы и сообщения | 0 1 2 3 | Искать и исправлять ошибки | 0 1 2 3 |
| | Заниматься художественным оформлением | 0 1 2 3 | Создавать красивые, со вкусом сделанные вещи | 0 1 2 3 |
| | Рисовать, фотографировать | 0 1 2 3 | Разбираться в литературе и искусстве | 0 1 2 3 |
| 4 | Создавать произведения искусства | 0 1 2 3 | 4 Петь, играть на музыкальных инструментах | 0 1 2 3 |
| | Выступать на сцене | 0 1 2 3 | Сочинять стихи, писать рассказы | 0 1 2 3 |
| | Шить, вышивать, вязать | 0 1 2 3 | Рисовать | 0 1 2 3 |
| | Ухаживать за животными | 0 1 2 3 | Разбираться в животных или растениях | 0 1 2 3 |
| | Заготавливать продукты | 0 1 2 3 | Разводить растения или животных | 0 1 2 3 |
| 5 | Работать на открытом воздухе | 0 1 2 3 | 5 Бороться с болезнями и вредителями | 0 1 2 3 |
| | Выращивать овощи и фрукты | 0 1 2 3 | Ориентироваться в природных явлениях | 0 1 2 3 |
| | Иметь дело с природой | 0 1 2 3 | Работать на земле | 0 1 2 3 |

Приложение 3 — Бланк анкеты «Ваши цели и приоритеты»

Укажите полное наименование выбранной ВАМИ образовательной программы:

Укажите федерального оператора по ВАШЕЙ образовательной программе:

Появилось ли у вас желание
сменить выбранную ВАМИ
образовательную программу?

ДА

НЕТ

Если ДА, то укажите другое направление обучения
(сферы возможной профессиональной самореализации):

Почему вы выбрали данную образовательную программу?

Ваш опыт работы (кем вы работали, какие обязанности выполняли):

Ваши навыки, умения, знания и компетенции, которые помогут
вам работать по данной специальности после обучения:

Какими вы видите перспективы вашего трудоустройства
после прохождения образовательной программы?

Приложение 4 – Анкета обратной связи

1. Ваш пол

Мужской

Женский

2. Сколько вам полных лет?

3. Ваше образование?

1. Начальное и основное общее (8, 9 классов).
2. Среднее общее (10, 11 классов).
3. Среднее специальное или профессиональное.
4. Высшее, незаконченное высшее (не менее 2 полных курсов вуза).
5. Ученая степень (доктор наук, кандидат наук).

4. Трудоустроены ли вы в данный момент?

Да

Нет

В процессе трудоустройства

5. Насколько в целом вам понравилось данное мероприятие?

1. Полностью понравилось.
2. Скорее понравилось.
3. Отчасти понравилось, отчасти нет.
4. Скорее не понравилось.
5. Совсем не понравилось.
6. Затрудняюсь ответить.

6. Оцените, насколько информация, полученная на данном мероприятии, была для вас новой? (шкала от 1 до 5, где 1 – ничего нового, 5 – абсолютно новая)

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

7. Оцените, насколько интересно вам было принимать участие в данном мероприятии? (шкала от 1 до 5, где 1 – совсем не интересно, 5 – очень интересно)

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

8. Насколько полученная информация была для вас полезна? (шкала от 1 до 5, где 1 – совсем бесполезна, 5 – очень полезна)

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

9. Оцените, вся ли информация на мероприятии была понятна? (шкала от 1 до 5, где 1 – совсем не понятна, 5 – полностью понятна)

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

10. Стало ли вам понятно благодаря мероприятию, что необходимо делать дальше, чтобы начать обучение?

1. Да.
2. Скорее да.
3. Отчасти да, отчасти нет.
4. Скорее нет.
5. Нет.
6. Затрудняюсь ответить.

11. Какова вероятность, что вы порекомендуете прохождение данного мероприятия своим друзьям и знакомым? (где 0 – точно нет, 10 – безусловно, да)

12. Остались ли у вас вопросы, на которые не удалось получить ответы во время мероприятия?

Да

Нет

Затрудняюсь ответить

Приложение 5 – Анализ проведения Акселератора карьерных смыслов

| | | (дата проведения мероприятия) | | | | | | | | | | |
|----|---|-------------------------------|---------------------------|------------------|----------------------|------------------|-----------------|------------------|------------------|-------------------|---------------------------------|-------------------|
| № | | Всего заявок | Приглашены на акселератор | | Посетили акселератор | | Одобрено заявок | | Отклонено заявок | | Смена образовательной программы | |
| | | | Всего, чел. | %, гр. 4 к гр. 3 | Всего, чел. | %, гр. 6 к гр. 4 | Всего, чел. | %, гр. 8 к гр. 6 | Всего, чел. | %, гр. 10 к гр. 6 | Всего, чел. | %, гр. 12 к гр. 6 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| 1 | лица в возрасте 50 лет и старше | | | | | | | | | | | |
| 2 | граждане предпенсионного возраста | | | | | | | | | | | |
| 3 | женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет | | | | | | | | | | | |
| 4 | женщины, не состоящие в трудовых отношениях и имеющие детей дошкольного возраста в возрасте от 0 до 7 лет включительно | | | | | | | | | | | |
| 5 | безработные граждане, зарегистрированные в органах службы занятости | | | | | | | | | | | |
| 6 | работники, находящиеся под риском увольнения, включая введение режимов..., проведение мероприятий по высвобождению работников | | | | | | | | | | | |
| 7 | молодежь в возрасте до 35 лет включительно: | | | | | | | | | | | |
| 8 | граждане, которые с даты окончания военной службы по призыву не являются занятыми в течение 4 месяцев и более | | | | | | | | | | | |
| 9 | граждане, не имеющие СПО или ВО и не обучающихся по образовательным программам СПО или ВО | | | | | | | | | | | |
| 10 | граждане, которые с даты выдачи им документа об образовании и (или) о квалификации не являются занятыми в течение 4 месяцев и более | | | | | | | | | | | |
| 11 | граждане, находящиеся под риском увольнения | | | | | | | | | | | |
| 12 | граждане, завершающие обучение по образовательным программам СПО или ВО в текущем календарном году, обратившиеся в ОСЗ, для которых отсутствует подходящая работа по получаемой профессии (специальности) | | | | | | | | | | | |
| | ИТОГО: | | | | | | | | | | | |

Приложение 7 – Задание для самостоятельной работы 1

Примерные вопросы для составления «Образовательного резюме»:

**Имя Отчество
Фамилия**

Образование Образовательное учреждение, специальность, год окончания

Опыт работы Годы работы, организация, должность, реальные обязанности и функционал (можете указать только наиболее значимые для вас места)

Планы на профессиональную деятельность Каковы ваши планы по дальнейшей работе (оставьте подходящий вариант и дополните его или добавьте свой)

1. Хочу остаться на текущем месте и реализовывать текущий функционал.
2. Хочу остаться на текущем месте, но реализовывать новый функционал.
3. Работаю в ... Хочу перейти в...
4. Я в настоящее время не работаю, потому что... Хочу

Компетенции **Расскажите о тех компетенциях, навыках и знаниях, которыми вы УЖЕ ВЛАДЕЕТЕ и которые могут помочь вам в профессиональной деятельности.**

Компетенции, навыки и знания, которые могут использоваться в профессиональной деятельности:

- 1.
- 2.
- 3.

Компетенции, навыки и знания, которые проявляют вашу уникальность в любой деятельности:

- 1.
- 2.
- 3.

Каких компетенций, на ваш взгляд, вам пока не хватает для успешной деятельности в области ... :

- 1.

Образовательный запрос к программе

Используя материал тьюториала, сформулируйте в одном предложении свой запрос к программе, в котором обозначите свое намерение об обучении, необходимые вам ресурсы и возможный результат.

При желании используйте формулу:

**В данной программе я намерен ... (что сделать?),
поэтому мне необходимо ... (что сделать, изучить, попробовать?
с ... познакомиться?) для ... (достижения какого результата?).**

Дополнительные сведения

Есть ли в вашем окружении люди, работающие в сфере ... или смежной с ней, знающие ситуацию на рынке труда в регионе, обладающие информацией, которая может вам пригодиться для построения нового шага профессионального развития? Кто эти люди?

Приложение 8 – Тьюториал 2.

Вариант для программ со стажировкой

Формат тьюториала: аналитическая групповая работа, индивидуальная и групповая перспективная рефлексия

Работа на онлайн-доске.

Примерные пункты обсуждения:

- **Мой образовательный запрос. Как изменился за время обучения? (индивидуально, на стикерах).**
- **Возможные стратегии для карьерного шага (таблица для анализа). Объединение в группы по выбранным стратегиям для мозгового штурма по плюсам и минусам.**
- **Организационные условия стажировки – слайд от организаторов (организационные рамки, возможные места, регламенты и т. д.).**
- **Моя задача на стажировку (индивидуально, на стикерах).**

Таблица для анализа

| Возможная стратегия (выбрать приоритетную) | Плюсы | Минусы | Что я могу узнать об этом на стажировке? |
|---|--------------|---------------|---|
| Работа на себя. Самозанятость | | | |
| Работа на себя. Предпринимательство | | | |
| Работа по найму. Найти работу | | | |
| Работа по найму. Сменить работу | | | |
| Работа по найму. Сохранить работу | | | |

Приложение 9 – Тьюториал 2.

Вариант для программ без стажировки

Формат тьюториала: аналитическая групповая работа, индивидуальная и групповая перспективная рефлексия

Примерные темы для обсуждения карьерных стратегий (Вариант I):

- **Работа на себя. Самозанятость**
- **Работа на себя. Предпринимательство**
- **Работа по найму. Найти работу**
- **Работа по найму. Сменить работу**
- **Работа по найму. Сохранить работу**

Примерные темы для обсуждения карьерных стратегий (Вариант II):

- **«Я хочу строить карьеру в этой области».**
- **«Я хочу организовать себе дополнительный заработок, помимо своей основной профессиональной деятельности».**
- **«Я хочу реализовать проект для себя. Но что дальше?».**

Выбор варианта в зависимости от группы слушателей

Объединение в группы по выбранным стратегиям для мозгового штурма по плюсам и минусам:

| Возможная стратегия (вариант 1 или вариант 2) (выбрать приоритетную) | Плюсы | Минусы | Что мне необходимо узнать об этом? |
|---|--------------|---------------|---|
| Пункт из варианта 1 или 2 | | | |
| Пункт из варианта 1 или 2 | | | |
| Пункт из варианта 1 или 2 | | | |
| Пункт из варианта 1 | | | |
| Пункт из варианта 1 | | | |

Приложение 10 – Задание для самостоятельной работы 2

Примерный план анализа

Найдите 3 варианта для потенциального трудоустройства.

Это могут быть:

- вакансии, которые хочется занять;
- организации, в которых хочется работать;
- объекты или территории, на которых хочется поработать;
- замыслы, которые хочется реализовать.

Ранжируйте их по убыванию вашего личного интереса к этой деятельности. Заполните таблицу.

Таблица для анализа

| Место | Опишите, как вы представляете деятельность в этом месте (график работы, характер (с бумагами, в поле и т. д.), ежедневные операции, наличие командировок и т. п.) | Ресурсы, которые у вас есть, чтобы занять это место (знакомства, чья-то поддержка, навыки, опыт работы, места, где этому можно научиться и т. п.) | Ресурсы, которые вам нужно найти, чтобы стать более конкурентоспособным кандидатом |
|--------------|--|--|---|
| 1 | | | |
| 2 | | | |
| 3 | | | |

Приложение 11 – Тьюториал 3

Формат тьюториала: структурированная тьюторская беседа, индивидуальная ретроспективная и проспективная рефлексия

Примерные вопросы (выносятся на онлайн-доску или с помощью сервисов онлайн-опросов с выводом результатов на экран):

- **За что вы хвалите себя?**
- **За что вы хвалите преподавателей?**
- **За что вы хвалите одногруппников?**
- **Какой цели вы достигли в программе?**
- **Что будет дальше с вашим выпускным проектом?**
- **Какие три шага вы сделаете после получения диплома?**

Примеры ответов слушателей (снимки экрана):



Ваши первые три шага после программы?

| | | |
|--|--|---|
| 1. Определился со списком программ для освоения 2. Если еще один проект для портфолио | думаю где разместить портфолио, как найти первого клиента, как найти команду | 1. Проработать каталог растений за зиму 2. Создам группу в Вк 3. Размещу на Авито. |
| Узнать о питомниках растений в регионе, также ознакомиться с рынком стройматериалов для ЛД, разместить объявление на авито - заполнить профиль во Vk | Я буду работать по нескольким направлениям: буду сотрудничать на фрилансе с крупным архитектурным бюро, делать ландшафты в их проектах и буду брать частные заказы (может быть) - освоить программу по визуализации | Найти подрядчика для реализации проекта(благоустройство своего участка) - разместить объявление в чате загородной группы, - купить книги по зелене, - поиск работы чертёжником, возможно, как дизайнер интерьера, а ландшафт как подработка |
| Пересмотрю курс снова Буду изучать литературу по ЛД Водушеваться работами других на просторах интернета. Марина Тулинова ЛД-1 | Освоить программу для ЛД. Искать дальше клиентов и делать проекты. Развиваться дальше в этом направлении. Ездить на выставки и форумы. Назарова Анна | Купить компьютер Освоить программу Revit и Льюен Разместить объявление в группы и чаты для поиска клиентов. Татьяна |
| реализация своего проекта на своем участке + создание новых проектов по заказу + создание своей бригады по исполнению проектов Юлия | Согласование с заказчиком созданного проекта, его доработка. Поиск нового заказчика. Создание проекта для себя. Спеланова Анна | Валла бесплатные Замказа у друзей, буду рисовать на ватмане, пересмотрю курс снова, планирую приобрести компьютер и изучить программу для ландшафтного дизайна Nina Pervertailo |
| обучится програм ревит, люмин, сметчип, собрать портфолио разместить рекламу Сона | Зарегистрироваться как самозанятый. Дописать и пересмотрю все материалы курса. Возьму другой участок и реализую все знания на нем. Буду изучать программы для лд Татьяна | - Освоение программ для проектирования и визуализации - Реализация своего проекта - Поиск заказчика Павлова Марина |
| -Пройти обучение по программам моделирования и визуализации -Сделать 3 проекта для близких (уже начата), на основе которых составить портфолио -Разместить рекламу своих услуг Мария | - Изучение дополнительных материалов по истории развития ЛД, опыту работы известных мировых и российских ЛД (как положительному, так и отрицательному); - Понять специфику механизма функционирования бизнеса в сфере ЛД; - Анализ перспектив и основных трендов развития ЛД в регионе для уверенного старта в профессию. Татьяна | 1. Решить процессы общения с клиентами 2. Освоить программу 3. Приступить к деятельности Александра |
| 1. сделать новый проект в Revit b Lumion для портфолио 2. напишу резюме в разные ландшафтные компании 3. освою технологии укладки плитки, дренажной системы, системы полива и освещения Дарья | - доработать проект до ума и сформировать презентабельные визуализации для портфолио - выйти на диалог с работодателями - сформировать побочный доход в виде производства МАФ Ирина | Продолжить самообразование, углублять знания в сфере дендрологии. Екатерина |
| | | Недалеко от дома разбивается парк, хочу напроситься на практику Марина |

ГЛОССАРИЙ. ДОГОВОРИМСЯ О ПОНЯТИЯХ

Антропоцентричность — ценностно-смысловая характеристика процесса (явления), отражающая критерияльно заданную нацеленность на актуализацию человеческого потенциала, развитие качества жизни и благополучия человека.

Антропоцентричная дополнительная профессиональная программа — программа ДПО, обеспечивающая преобразование действующих норм этих практик по части ценностно-смысловых оснований (обеспечение актуализации человеческого потенциала, развитие качества жизни и благополучия человека), принципов и способов планирования результатов, проектирования структуры и содержания ДПП и их деятельностно-технологической обеспеченности (совместные активности университетов и ЦЗН).

Антропопрактика — специально организованное образовательное сопровождение, направленное на развитие человеческого потенциала во всех его проявлениях и объективно влияющее на изменение поведения, деятельности, образа/стиля жизни (индивидуальность/телесность, личность, индивидуальность, субъектность); качественное преобразование человеческой целостности, что диагностируется через признаки ее проявления (в логике изменений).

«Гуманитарная практика, ставящая задачу культивирования фундаментальных способностей человека». «Суть антропопрактики составляет осознанное и целенаправленное проектирование таких жизненных ситуаций (в том числе и образовательных), в которых становится возможным и подлинно личностное самоопределение, и обретение субъектности в деятельности, в общественной жизни, в культуре и в собственной жизни» (В. И. Слободчиков).

«Антропопрактика — это практика сопровождения развития человека или сопровождения собственно жизненной траектории человека» (Т. М. Ковалева).

«Антропопрактики — это практики типа „само“, т. е. такие, в которых и субъектом, и объектом преобразований и трансформаций является один и тот же человек; в основании антропопрактик лежит „концепт человека“» (В. М. Розин).

Индивид — человек как представитель рода, рассматриваемый со стороны природных свойств (пол, возраст,

телосложение, физическое здоровье, тип высшей нервной деятельности); телесное бытие человека.

Индивидуальность — человек как уникальная самобытная личность; реализуется в свободной творческой деятельности, проявляется в самоопределении, самостоянии, саморазвитии.

Карьерная идентичность — система осмысленных, оформленных и завершенных в данный момент времени (вместе с тем постоянно развиваемых) представлений человека о наиболее продуктивных способах капитализации собственного потенциала во всей его целостности.

Карьерный прогресс — положительная динамика карьерного развития, основанного на актуализации и капитализации человеком своего потенциала во всей его целостности.

Карьерная стратегия — осознанный и осмысленный выбор человеком вектора профессиональной самореализации, основанный на самоопределении относительно форм, способов, средств и сроков капитализации своего потенциала во всей его целостности.

Личность — способ бытия человека в системе взаимоотношений с другими, отражается совокупностью социальных ролей человека в пространстве культуры и времени.

Потенциал человека (человеческий потенциал) — совокупность физических, интеллектуальных, эмоционально-волевых, духовно-нравственных свойств человека, которые могут быть использованы для достижения индивидуальных и общественных целей, включая расширение потенциалов человека и возможностей его самореализации.

Рефлексия — родовая способность человека, проявляющаяся в обращении сознания на самое себя, на внутренний мир человека и его место во взаимоотношениях с другими. В антропоцентричных ДПП — установка, ориентация и владение средствами ретроспективного и проспективного осмысления своих образовательных действий в контексте самопознания и самосовершенствования.

Самоопределение — способ жизнеосуществления человека, отражающий его понимание увиденного в фокусировке становления индивидуальных представлений о пределах в тех или иных проявлениях собственной жизни.

Самоопределение (в психологии) относится к трем основным классам психических явлений: это одновременно (1) процесс, (2) состояние как

некоторый «срез» процесса на определенном этапе развития и (3) свойство субъекта.

Самоопределение личностное — это обретение «самобытного образа себя», постоянное развитие этого образа и утверждение его среди других.

Самоопределение жизненное — определение своего места в социуме и выбор соответствующего ему жизненного пути. Для него характерны: а) глобальность, всеохватность образа и стиля жизни, которые специфичны для той социокультурной среды, в которой обитает данный человек; б) зависимость от стереотипов общественного сознания данной социокультурной среды; в) зависимость от экономических, социальных, экологических и других «объективных» факторов, определяющих жизнь данной социальной и профессиональной группы.

Самоопределение профессиональное связано с выбором профессии и самореализации в ней.

Самореализация — развертывание потенциала человека во всей его целостности, проявляющееся в осознанной и осмысленной деятельности по выражению и воплощению сущности человека, его призвания. Проявляется ощущением удовлетворенности от жизнеосуществления, идентифицируемом человеком как благополучие.

Самоорганизация в практиках ДПО — организация собственной деятельности, исходя из образовательных целей и задач, знание и владение средствами продуктивного управления временем и задачами.

Субъект — человек как носитель какой-либо деятельности, активно действующий и познающий, обладающий сознанием и волей.

Трансформация ДПО — преобразования ДПП, связанные с системным изменением действующих норм этих практик согласно новым ценностно-смысловым установкам.

Человеческий капитал — запас знаний, навыков и способностей, которые есть у каждого человека и которые могут использоваться им как в производственных, так и в потребительских целях. Является источником будущих доходов или будущих удовлетворений, или того и другого вместе (Р. И. Капелюшников).

Трансформационные процессы в образовании — процессы, приводящие к возникновению новых норм (новая нормальность, обновляющаяся/становящаяся нормальность); преобразование образования.

ИНФОРМАЦИЯ О ПРОЕКТЕ И КОНТАКТЫ. ГОТОВЫ К СОТРУДНИЧЕСТВУ

Институт образования ТГУ:

io.tsu.ru,
io@mail.tsu.ru.

Елена Анатольевна Суханова, руководитель проекта, кандидат педагогических наук, директор Института образования ТГУ.
esukhanova@mail.ru

Лариса Германовна Смышляева, научный консультант проекта «Трансформация модели дополнительного профессионального образования российских университетов с позиций антропологического подхода в контексте повышения качества жизни», доктор педагогических наук, руководитель научно-образовательного междисциплинарного центра педагогических технологий развития человеческого потенциала, профессор ТГПУ, эксперт Института образования ТГУ.
laris.s@mail.ru

Анастасия Вячеславовна Ларионова, руководитель исследовательской программы проекта, кандидат психологических наук, доцент Факультета психологии ТГУ, научный сотрудник Института образования ТГУ.
anpavlar@mail.ru

Татьяна Александровна Климова, участник экспериментальной группы проекта, младший научный сотрудник лаборатории индивидуализации и тьюторства Института образования ТГУ, методист программ дополнительного профессионального образования.
klimova-t-a@mail.ru

Мария Олеговна Абрамова, координатор программы социологических исследований в проекте, кандидат философских наук, директор Центра социологии образования Института образования ТГУ.
abra@yandex.ru

Светлана Николаевна Грузных, консультант проекта, начальник Департамента труда и занятости населения Томской области.
priem@rabota.tomsk.ru

Лидия Викторовна Дмитриева, координатор Марафона эффективных решений в ДПО, аналитик научно-образовательного центра перспективных исследований в области общественных и когнитивных наук ТГУ, научный сотрудник лаборатории проектирования инновационных процессов в образовании ТГУ.
lidmitr@gmail.com

Ирина Владимировна Волчкова, участник исследовательской группы проекта, кандидат экономических наук, доцент кафедры педагогики и управления образованием ТГПУ.
volchkovairina@bk.ru

Сергей Анатольевич Степанов, участник экспериментальной группы проекта, заместитель директора Института образования ТГУ.
svojway@gmail.com

БЕЗ ВАС НИЧЕГО БЫ НЕ ПОЛУЧИЛОСЬ:

**Эдуард Владимирович
Галажинский**, ректор ТГУ.

Михаил Олегович Шепель, директор Межрегионального центра дополнительного профессионального образования и содействия занятости ТГУ, директор Института дистанционного образования ТГУ.

Оксана Ивановна Кравченко, директор ОГКУ «Центр занятости населения города Томска и Томского района».

**Людмила Алексеевна
Кудашкина**, эксперт Межрегионального центра дополнительного профессионального образования и содействия занятости ТГУ.

Олеся Юрьевна Горчакова, психолог-исследователь, научный сотрудник Факультета психологии ТГУ.

Полина Борисовна Скидан, тьютор-экспериментатор, директор учебного офиса Института образования ТГУ.

Проект «Трансформация модели дополнительного профессионального образования российских университетов с позиций антропологического подхода в контексте повышения качества жизни» выполнил Томский государственный университет по поручению Министерства науки и высшего образования.

Участниками проекта выступили представители 45 университетов из 7 федеральных округов. Более 4000 слушателей программ ДПО в проекте «Содействие занятости» стали респондентами в социологическом опросе по вопросам повышения эффективности университетских программ ДПО. Представители органов власти, центров занятости населения, бизнеса и производства из 10 регионов высказали свое экспертное мнение о том, как включение университетов в проект «Демография» сказалось на развитии экосистемных отношений в регионах по поводу развития человеческого потенциала и капитала.

В рамках проекта был проведен эксперимент по включению в программы ДПО специальных форм — антропосервисов (тьюторских консультаций по выбору программ, психологических тренингов, форм сопровождения карьерного развития и т. д.), результаты которого представлены в том числе в этой разработке.

Познакомиться подробно с результатами исследовательских данных, кейсами лучших практик ДПО можно на лендинге проекта:
<http://io.tsu.ru/transformation-dpo-rus-vuzov>.

Авторы материала благодарят коллег, внесших большой вклад в реализацию проекта, выступивших идеологами, организаторами, экспертами, консультантами и участниками исследовательской группы.

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ИЗДАНЫ В РАМКАХ ПРОЕКТА «ТРАНСФОРМАЦИЯ МОДЕЛИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКИХ УНИВЕРСИТЕТОВ С ПОЗИЦИЙ АНТРОПОЛОГИЧЕСКОГО ПОДХОДА В КОНТЕКСТЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ» ПРИ ПОДДЕРЖКЕ МИНИСТЕРСТВА НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.

Редактор: Яна Пчелинцева
Корректор: Мария Короткая
Дизайн и верстка: Медиабюро
Высшей школы журналистики ТГУ

Формат 60×84/8
Бумага для офисной техники
Гарнитура Commissioner
Усл. печ. л. 9
Тираж 500 экз.

Отпечатано на оборудовании
Издательства Томского
государственного университета
634050, г. Томск, пр. Ленина, 36
Тел. 8 (3822) 52-98-49
Сайт: <http://publish.tsu.ru>
E-mail: rio.tsu@mail.ru

ISBN 978-5-907572-73-7



ISBN 978-5-907572-73-7



Национальный
исследовательский
**Томский
государственный
университет**



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ
И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**