

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
НЕКОММЕРЧЕСКОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «TALAP»**

«СОГЛАСОВАНО»
письмом МОН РК
от 17.07.2021 г.
№4868-4-7495/13-3

«УТВЕРЖДАЮ»

И.о. президента НАО «Talap»

С. Татибеков

2021 г.



ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА
курсов повышения квалификации (подготовки) тренеров
**«Совершенствование профессиональных компетенций педагогов и
руководителей организаций ТиПО с учетом международного опыта
развития системы подготовки кадров»**

ПОДГОТОВЛЕНО:

Управлением проектов
и социального партнерства
НАО «Talap»

Нур-Султан, 2021 год

Разработчики:

Жанайдаров Нурдаулет Даулетбекович – начальник Управления проектов и социального партнерства НАО «Talar»

Бекташов Эльнур Махмуджанович – главный менеджер Управления проектов и социального партнерства НАО «Talar»

Боженев Аскар Заипович – главный менеджер Управления проектов и социального партнерства НАО «Talar»

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1.	Общие положения	4
Раздел 2.	Глоссарий	4
Раздел 3.	Тематика Программы	5
Раздел 4.	Цели, задачи и ожидаемые результаты Программы	5
Раздел 5.	Структура и содержание Программы	6
Раздел 6.	Организация учебного процесса	9
Раздел 7.	Учебно-методическое обеспечение Программы	9
Раздел 8.	Оценивание результатов обучения	10
Раздел 9.	Посткурсовое сопровождение	10
Раздел 10.	Список основной и дополнительной литературы	11

Раздел 1. Общие положения

Образовательная программа курсового обучения (подготовки) тренеров в рамках государственного задания «Услуги по привлечению зарубежных экспертов в рамках проекта «Жас маман» (далее - Программа) разработана для формирования у тренеров умений и навыков по внедрению международных стандартов, обновлению программ подготовки кадров в рамках проекта «Жас маман».

Реализация проекта «Жас маман» способствует модернизации и совершенствованию деятельности организаций технического и профессионального, послесреднего образования (далее – ТиПО) с учетом основных тенденций международного опыта подготовки кадров.

В результате система ТиПО будет обладать квалифицированными педагогическими и управленческими кадрами, реализующими обновленные учебные программы, признанные в мировом сообществе, посредством применения инструментов, технологий и алгоритмов, способствующих построению учебного процесса в соответствии с реалиями национальной экономики и потребностями работодателей.

Раздел 2. Глоссарий

Аккредитация – процедура официального подтверждения соответствия объекта установленным критериям и показателям (стандарту).

Дорожная карта в сфере образования – план, разработанный в целях улучшения качества образовательной сферы.

Непрерывное обучение (англ. lifelong learning) – процесс роста образовательного (общего и профессионального) потенциала личности в течение всей жизни на основе использования системы государственных и негосударственных институтов в соответствии с потребностями личности и общества.

Нормативный правовой акт (НПА) – письменный официальный документ на бумажном носителе и идентичный ему электронный документ установленной формы, принятый на республиканском референдуме либо уполномоченным органом, устанавливающий нормы права, изменяющий, дополняющий, прекращающий или приостанавливающий их действие.

Проект «Жас Маман» – проект, разработанный в соответствии с поручением Первого Президента Республики Казахстан Н.А.Назарбаева, данного на торжественной церемонии открытия Года молодежи 23 января 2019 года. Целью проекта является модернизация 180 колледжей и 20 вузов по 100 наиболее востребованным профессиям и внедрение международного опыта подготовки квалифицированных специалистов.

Профессиональное развитие – процесс планомерного, систематического приобретения, усовершенствования и расширения спектра знаний, умений, навыков и личных качеств, необходимых для выполнения профессиональных

обязанностей и обеспечения карьерного роста.

Работодатель – физическое или юридическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях, возникающих при осуществлении прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами.

Руководитель – лицо, которое в силу нормативных правовых актов или учредительных документов организации осуществляет управление этой организацией либо выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

Soprano Group – ведущая частная тренинговая компания Северной Европы, являющаяся одним из пионеров в организации онлайн-образования с созданием эффективной среды обучения на основе внедрения элементов искусственного интеллекта. В сотрудничестве с высококвалифицированными партнерами и университетами компания предоставляет дипломы, сертификаты и профессиональные квалификации, действительные во всех европейских странах.

Раздел 3. Тематика Программы

Содержание Программы включает в себя учебные материалы по тематике, соответствующей следующим направлениям:

- «Стратегия развития ТиПО Казахстана. Международный опыт развития системы ТиПО» предусматривающее, в том числе, изучение нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность системы ТиПО;
- «Процедуры оценки на соответствие требованиям стандартов (регламентов, правил и т.д.), планирующее изучение материалов необходимых для подготовки кадров в соответствии с международными требованиями разработанных на основе требований к международной аккредитации»;
- «Стратегическое планирование развитие организаций ТиПО», раскрывающее вопросы связанные с порядком разработки и утверждение стратегического плана организации ТиПО;
- «Разработка рабочих учебных программ и планов на основе образовательных программ, разработанных Soprano Group (Финляндия)»;
- «Внедрение цифровых инструментов, форм и методов дистанционного обучения, в том числе в онлайн-формате, в образовательный процесс».

Раздел 4. Цель, задачи и ожидаемые результаты Программы

Целью Программы является обучение (подготовка) тренеров для дальнейшей реализации курсов повышения квалификации для педагогов и руководителей 180 организаций ТиПО, принимающих участие в проекте «Жас маман».

Задачи Программы:

– актуализировать и систематизировать знания основных нормативных правовых документов, регламентирующих деятельность организаций ТиПО;

– расширить представления о профессиональном развитии педагогов и руководителей организаций ТиПО;

– развивать и совершенствовать практические знания и умения в области тренерской работы;

– содействовать формированию и совершенствованию профессиональных компетенций педагогов и руководителей в использовании международного опыта подготовки квалифицированных кадров.

Ожидаемые результаты:

По завершению обучения (подготовки) тренера:

- 1) эффективно используют основные тренерские методики и инструменты;
- 2) используют нормативно-правовые акты, регламентирующие деятельность организаций ТиПО;
- 3) разрабатывают:
 - проект Дорожной карты прохождения аккредитации;
 - учебно-методические материалы для проведения курсов повышения квалификации для педагогов и руководителей организаций ТиПО;
 - проект стратегического плана развития организации ТиПО;
- 4) умеют использовать в собственной практике и во время проведения курсов повышения квалификации учебные материалы, разработанные в процессе обучения;
- 5) демонстрируют:
 - индивидуальную траекторию развития тренера;
 - навыки управления командной работой, методы, формы и приемы управления организацией ТиПО.

Раздел 5. Структура и содержание Программы

Одним из условий модернизации образовательного процесса в организациях ТиПО является разработка и внедрение новых учебных программ, способствующих приобретению профессиональных компетенций и формированию культуры непрерывного обучения на протяжении всей жизни.

Значительным условием в успешной трансформации образовательного процесса является грамотное и эффективное построение механизмов управленческого менеджмента в организациях ТиПО.

Для формирования у тренера профессиональных знаний, умений и навыков, соответствующих обозначенной цели и ожидаемым результатам, Программа предусматривает усвоение содержания учебного материала по тематическим направлениям и демонстрацию достигнутых результатов обучения.

Программой также предусмотрено изучение международного опыта разработки учебных программ по подготовке квалифицированных

специалистов, в соответствии с потребностями региональной, национальной и международной трудовой жизни. Изученный опыт позволит тренеру разработать и использовать, в собственной практике и во время проведения курсов повышения квалификации для педагогов и руководителей организаций ТиПО, учебные материалы, разработанные в процессе подготовки.

В период обучения (подготовки) тренерам будут представлены методы работы и примеры из практики для использования их в собственной тренерской деятельности.

Общий объем курсового обучения составляет не менее 63 академических часа, из них самостоятельная работа тренеров не менее 27 часов, продолжительность обучения составляет 2 недели.

Учебный план

№	Тематика занятий	Период проведения, месяцев	Аудиторное занятие	Самостоятельная работа тренера/ Практика на рабочем месте	Демонстрация результатов обучения	Всего
1	2	3	4	5	6	7
1	Направление «Стратегия развития ТиПО Казахстана. Международный опыт развития системы ТиПО»					
	<ul style="list-style-type: none"> - изучение нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность системы ТиПО, в том числе касающихся проекта «Жас Маман»; - анализ результатов опроса: международный опыт в оценке организаций ТиПО в Казахстане, проведенный в рамках проекта «Жас Маман»; - разработка краткой справочной карты по НПА, регулирующие образовательный процесс в системе ТиПО 		2	2		4
	Результат обучения: умение использования НПА в собственной профессиональной практике путем составления					

	справочной карты по НПА					
2	Направление «Содержание и порядок процедуры аккредитации (оценки образовательной деятельности) организации ТиПО, в соответствии с международными требованиями».					
	<ul style="list-style-type: none"> - требования аккредитации; - европейские аккредитационные агентства и сети обеспечения качества (EQA VET) в ТиПО; - республиканские аккредитационные агентства; 		2	2	2	6
	Результат обучения: Знание принципов и процедур аккредитации, умение применять их на практике для обеспечения качества образования;					
3	Направление «Стратегическое планирование развития организации ТиПО»					
	<ul style="list-style-type: none"> - содержание и структура стратегического плана развития организации ТиПО; - ключевые показатели деятельности организаций ТиПО, определенные в стратегическом плане; - порядок разработки и утверждения стратегического плана, с учетом основных рисков стратегического планирования. 		2	4	2	8
	Результат обучения: Умение составлять стратегический план развития организации; Демонстрация навыков разработки стратегического плана развития организации ТиПО					
4	Направление «Разработка рабочих учебных программ и планов на основе образовательных программ, разработанных Soprano Group (Финляндия)»					
	<ul style="list-style-type: none"> - специфика образовательных программ зарубежного партнера - этапы разработки рабочих учебных планов и программ на основе образовательных программ предоставленных зарубежным партнером проекта «Жас маман» 		8	11	6	25

	Результат обучения: Знания и умения разработки рабочего учебного плана и программы с учетом зарубежного опыта подготовки кадров; Демонстрация навыков разработки проекта рабочего учебного плана и программы					
5	Направление «Внедрение цифровых инструментов, форм и методов дистанционного обучения, в том числе в онлайн-формате, в образовательный процесс»					
	современные телекоммуникационные технологии в образовательном процессе - инструменты дистанционного обучения, в том числе в онлайн-формате		6	8	6	20
	Результат обучения: Знание современных цифровых технологий, умение применять инструменты дистанционного обучения; Демонстрация проекта демонстрационного занятия с применением информационных технологий в дистанционном обучении					
	Итого		20	27	16	63

Раздел 6. Организация учебного процесса

Организация учебного процесса по Программе предусматривает проведение занятий (теоретических и практических), в онлайн - формате.

Для повышения эффективности образовательного процесса реализация Программы осуществляется на основе инновационных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных технологий, критериальных методов оценивания, различных форм обучения и контроля.

Программа предусматривает использование активных и интерактивных методов обучения: дидактическая игра, анализ конкретных ситуаций, решение проблемных задач, мозговой штурм, «тихий» штурм, кейс-стади, дискуссия, ролевая игра, диалоговая площадка, метод проектов, проблемный метод, метод обратной связи и рефлексии.

Важной частью подготовки тренеров является изучение международного опыта учебных программ подготовки квалифицированных специалистов в

соответствии с потребностями региональной, национальной и международной трудовой жизни.

Раздел 7. Учебно-методическое обеспечение Программы

Учебно-методическое обеспечение Программы представлено учебно-планирующей документацией:

- макет «Дорожной карты по прохождению процедуры оценки на соответствие требованиям стандартов (регламентов, правил и т.д.) зарубежных ассоциаций (центров, советов, профессиональных сообществ и т.д.), признанных на международном уровне, для подготовки кадров в соответствии с международными требованиями разработанных на основе требований к международной аккредитации, подготовленных зарубежным партнером»;
- «Методические рекомендации по разработке стратегического плана развития организаций ТиПО»;
- «Методические рекомендации по разработке рабочих учебных программ и планов на основе образовательных программ (core curricula), разработанных Soprano Group (Финляндия)»;
- критерии оценивания результатов обучения по Программе;
- формы рефлексии по результатам обучения Программы;
- лист итоговой оценки.

Раздел 8. Оценивание результатов обучения

Оценка знаний и форма контроля в рамках Программы проводится по системе интеграции процессов обучения и оценки.

Программа предусматривает оценку на основе двух ключевых критериев:

- 1) знание и понимание цели и ожидаемых результатов Программы;
- 2) умения и навыки практического применения новых знаний в собственной профессиональной деятельности.

В процессе и по завершению обучающего семинара проводится оценивание.

По завершению тематических направлений Программы тренер демонстрирует достигнутые результаты обучения.

Раздел 9. Посткурсовое сопровождение

Посткурсовое сопровождение деятельности тренеров – система мероприятий, обеспечивающая развитие профессиональной компетентности тренера путем мониторинга его профессиональной деятельности в качестве тренера и оказания методической, консультационной помощи.

Формами проведения посткурсового сопровождения деятельности тренеров являются:

- организация и проведение в течение первого календарного года после

прохождения курсового обучения не менее одного обучающего семинара, или тренинга или курса повышения квалификации для педагогов организаций ТиПО;

- привлечение тренеров, прошедших курсовое обучение и успешно применяющих полученные знания, умения, навыки на практике, к участию в мероприятиях по обмену опытом, публичное признание их опыта (публикации в средствах массовой информации);

- корректировка программ повышения квалификации.

Раздел 10. Список основной и дополнительной литературы

Перечень основных источников и ресурсов:

1. Закон Республики Казахстан «Об образовании» от 27 июля 2007 года № 319-III;

2. Закон Республики Казахстан от 27 декабря 2019 года «О статусе педагога»;

3. Указ Президента Республики Казахстан «Об утверждении Стратегического плана развития РК до 2025 года» от 15 февраля 2018 года №636;

4. Постановление Правительства Республики Казахстан «Об утверждении Государственной Программы Цифровой Казахстан» от 12 декабря 2017 года №827;

5. Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2020-2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства Республики Казахстан от 27 декабря 2019 года № 988;

6. Приказ Министра образования и науки РК «Об утверждении Правил разработки, согласования и утверждения образовательных программ курсов повышения квалификации педагогов» от 4 мая 2020 года №175;

7. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 26 ноября 2018 года № 646 «Об утверждении правил организации и финансирования подготовки кадров с техническим и профессиональным образованием, краткосрочного профессионального обучения, по проекту «Мәңгілік ел жастары-индустрияға!» («Серпін»), переподготовки трудовых ресурсов и сокращаемых работников, подготовки квалифицированных кадров по востребованным специальностям на рынке труда в рамках проекта «Жас маман» по принципу «100/200», а также обучения основам предпринимательства в организациях технического и профессионального, послесреднего образования, высшего и (или) послевузовского образования»;

Перечень источников и ресурсов, рекомендованных для самостоятельного изучения тренерами:

1. Проект «Дорожной карты по прохождению процедуры оценки на соответствие требованиям стандартов (регламентов, правил и т.д.) зарубежных

ассоциаций (центров, советов, профессиональных сообществ и т.д.), признанных на международном уровне, для подготовки кадров в соответствии с международными требованиями разработанных на основе требований к международной аккредитации, подготовленных зарубежным партнером», разработанный ТОО «Высший колледж АРЕС PetroTechnic»;

2. «Методические рекомендации по разработке стратегического плана развития организаций ТиПО»;

3. «Методические рекомендации по разработке рабочих учебных программ и планов, разработанных на основе образовательных программ (core curricula), разработанных Soprano Group (Финляндия)».