

УДК 377.2:378

**Н. Э. Касаткина, О. Г. Красношлыкова, Е. Л. Руднева, Е. С. Мичурина, Т. А. Руднева, Г. Ю. Лопаткин**

**N. E. Kasatkina, O. G. Krasnoshlykova, E. L. Rudneva, E. S. Michurina, T. A. Rudneva, G. Yu. Lopatkin**

Касаткина Наталья Эмильевна, доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры педагогики, ГОУ ДПО (ПК) С «КРИПКиПРО», г. Кемерово, Россия.

Красношлыкова Ольга Геннадьевна, доктор педагогических наук, профессор, ректор, ГОУ ДПО (ПК) С «КРИПКиПРО», г. Кемерово, Россия.

Руднева Елена Леонидовна, доктор педагогических наук, профессор, заведующий межвузовской кафедрой общей и вузовской педагогики, ГБОУ ВО «КемГУ», г. Кемерово, Россия.

Мичурина Елена Сергеевна, кандидат педагогических наук, доцент межвузовской кафедры общей и вузовской педагогики, ГБОУ ВО «КемГУ», г. Кемерово, Россия.

Руднева Татьяна Андреевна, методист отдела информационно-технического обеспечения, ГБУ ДПО «КРИПО», г. Кемерово, Россия.

Лопаткин Григорий Юрьевич, старший преподаватель межвузовской кафедры общей и вузовской педагогики, аспирант, ГБОУ ВО «КемГУ», г. Кемерово, Россия.

Kasatkina Natalya Emilievna, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Professor of the Department of Pedagogy, Kuzbass Regional institute for Advanced Training, Kemerovo, Russia.

Krsnoshlykova Olga Gennadievna, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Rektor, Kuzbass Regional institute for Advanced Training, Kemerovo, Russia.

Rudneva Elena Leonidovna, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Head of the Department of General and University Pedagogy, Kemerovo State University, Kemerovo, Russia.

Michurina Elena Sergeevna, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor University Pedagogy, Kemerovo State University, Kemerovo, Russia.

Rudneva Tatyana Andreevna, Methodologist, Department of Information and Technical Support, Kusbass Regional Institute of Professional Education Developmtnt, Kemerovo, Russia.

Lopatkin Grigoriy Yurevich, Postgraduate, Senior Lecturer, Kemerovo State University, Kemerovo, Russia.

**КОНЦЕПЦИЯ НЕПРЕРЫВНОЙ ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ ДЛЯ РЕГИОНА**

**THE CONCEPT OF CONTINUOUS TRAINING OF PEDAGOGICAL STAFF FOR THE REGION**

**Аннотация.** В статье представлена концепция создания и функционирования образовательного кластера, связанного с подготовкой педагогических кадров, профессионально мобильных, готовых к проектированию и реализации жизненного и профессионального самоопределения, необходимость создания условий организации кластера с включением учреждений общего среднего, среднего профессионального и высшего образования.

**Abstract.** The article presents the concept of creating and functioning of an educational cluster associated with the training of pedagogical personnel, professionally mobile, ready for the design and implementation of life and professional self-determination, the need to create conditions for organizing a cluster with the inclusion of institutions of general secondary, secondary vocational and higher education.

**Ключевые слова:** подготовка кадров, образовательные организации, учащаяся молодежь, образовательный кластер, регион, работодатели, профессиональные пробы, профессиональные образовательные организации, организации высшего образования, опережающая система подготовки кадров.

**Keywords:** personnel training, educational organizations, students, educational cluster, region, employers, professional tests, professional educational organizations, higher education organizations, advanced training system.

Отечественная система непрерывного образования, которая в последние годы подверглась значительным структурным и содержательным реформациям, направленным на повышение качества подготовки педагогических кадров в новых образовательных условиях потребовала принятия инновационных решений.

Особую роль в системе непрерывной подготовки педагогических кадров для региона играют учреждения общего среднего образования (далее ОСО), профессиональные образовательные организации (далее ПОО), образовательные учреждения высшего образования (далее ВО), которые осуществляют подготовку педагогов, которые в настоящее время не в полной мере отвечают задачам динамично изменяющихся требований к рынку образования в силу ряда причин, в числе которых мы выделили следующее: осуществить, спроектировать и экспериментально проверить основные направления деятельности в условиях образовательно-педагогического кластера по подготовке кадров для образовательных организаций региона среди учащейся молодежи [1, 6].

Основная задача деятельности профессиональных и высших образовательных организаций заключается в разработке и реализации непрерывной профессиональной подготовки педагогических кадров в условиях взаимодействия учреждений ПОО и учреждений ВО с образовательными организациями общего среднего образования, институтами повышения квалификации и профессиональной переподготовки, работодателями и государственными структурами.

*Организация образовательно-педагогических кластеров*, происходит на основе необходимости решения выделенных нами проблем:

1. Непонимание педагогическими коллективами образовательных организаций природы и последствий социально-образовательных процессов, происходящих в обществе в условиях его глобализации и информатизации, что требует фундаментального переосмысления миссии, задач и ответственности образовательных организаций перед выпускниками и перед государством.
2. Определение сложившихся тенденций создания образовательно-педагогического кластера (совместная работа общеобразовательных организаций, профессиональных организаций (педагогических колледжей) и организаций высшего образования с работодателями с использованием инновационных технологий, сетевого взаимодействия, формирования мотивации и ценностных ориентаций обучающихся, повышения квалификации специалистов образовательных организаций, совместной с работодателями деятельности по подготовке кадров для образовательных организаций региона [3].

Реализацию деятельности образовательно-педагогического кластера, обеспечивающего подготовку кадров для образовательных организаций региона необходимо осуществлять с учетом потребности в педагогах региона.

Образовательным кластерам в подготовке педагогических кадров отводится особая роль, поскольку именно в условиях образовательно-педагогических кластеров образовательные организации и их социальные партнёры получили возможность взаимодействовать в реальных социально-образовательных условиях. Такое взаимодействие позволяет результативно решать как вопросы организации процессов обучения и воспитания обучающихся, так и вопросы изменения содержания профориентационной работы, что в свою очередь способствует реализации концепции непрерывной подготовки педагогических кадров.

О первых кластерах, как объектах взаимосвязанных организаций на ограниченной территории, известно с начала XVIII века. Исследование пространственной конкурентоспособности в контексте кластерной теории связывают с именем М. Портера, который кластерный подход рассматривал в качестве одного из наиболее результативных механизмов структурного развития экономики [2].

1. Многоуровневые кластеры, которые представляют собой вертикально-интегрированные структуры типа «ОСО – ПОО – ВУЗ – работодатель».
2. Кластеры довузовского уровня, которые состоят из профильных многоуровневых учреждений общего среднего образования, создаваемых на базе ОСО, ПОО, выпускающих квалифицированные педагогические кадры специалистов среднего педагогического звена [7, 8, 9].
3. «Вузо-ориентированные» кластеры. К ним относят инновационные кластеры, в рамках которых создается большая концентрация интеллектуальных сил вузов на локальной территории. Это позволяет

обеспечить формирование адекватной экономической атмосферы, благоприятной для инноваций.

Как показал, проведенный нами анализ, проблеме организации образовательно-педагогического кластера в настоящее время в педагогической науке уделяется большое внимание.

Целью нашего исследования было определение особенностей взаимодействия образовательных организаций с работодателями и социальными партнерами по подготовке педагогических кадров для образовательных организаций региона, используя новые организационно-правовые формы такого взаимодействия (социальное партнерство, сетевое взаимодействие, государственно-частное партнерство, образовательно-педагогические кластеры).

В свою очередь, подготовка педагогических кадров в условиях тесного взаимодействия ОСО с ПОО, и ВО становится более результативной, если такое взаимодействие реализуется в определенных институциональных рамках, а именно, в рамках образовательно-педагогических кластеров, в которых обеспечивается реальное сближение интересов образовательных организаций с социальной сферой в вопросах подготовки педагогических кадров, необходимых для региона.

В качестве механизма для решения поставленных перед системой образования задач мы рассматриваем создание образовательно-педагогических кластеров на базе общеобразовательных, профессиональных и высших образовательных организаций, основанных на интеграции и взаимодействии с работодателями и социальными партнерами.

В условиях построения инновационных процессов в современной России исследователи выделяют следующие типы создающихся в регионах кластеров:

- горизонтальной интеграции образовательных организаций общего среднего образования и образовательных организаций среднего профессионального образования (то есть, организации одного уровня);
- вертикальной интеграции общеобразовательных учреждений, организаций среднего профессионального образования и учреждений высшего образования, а также образовательных комплексов (то есть, организации разного уровня);
- комплексной интеграции («горизонтальной» и «вертикальной») – создание многоуровневых образовательных учреждений и их сетей, образовательных консорциумов и т.д. [10].

Ядром образовательно-педагогического кластера мы считали может быть организация профессионального образования (педагогический колледж), организация высшего или дополнительного образования взрослых, имеющая инновационный потенциал, позволяющий позиционировать себя как центр, способный усилить процессы интеграции инновационной активности в пределах территории региона.

В ходе проведения исследования в качестве предпосылок формирования образовательно-педагогического кластера мы рассматривали наличие:

- в регионе крупного ведущего вуза, осуществляющего подготовку педагогических кадров для системы образования региона;
- активно развивающихся ассоциаций региональных работодателей;
- опыта социального партнёрства с работодателями в региональной системе профессионального партнёрства [5].

Названные выше процессы развития образовательно-педагогического кластера реализовывались в период, когда проблемы региональных образовательных организаций решались на основе подходов не всегда обладавших достаточной результативностью.

Появление новых направлений открыло перспективы создания новых рабочих мест, специалисты которых должны быть конкурентными на рынке образования, а значит, должны иметь возможности получить высококвалифицированную профессиональную подготовку в колледжах и вузах и пройти при необходимости переподготовку и повысить квалификацию в дополнительных профессиональных образовательных организациях для взрослых [11].

В Кемеровской области по инициативе областной администрации был создан региональный совет по кадровой политике, который занимается проблемами взаимодействия системы общего среднего, профессионального и высшего образования. Обязательным элементом региональной кадровой политики является система заключения прямых договоров между образовательными учреждениями общего среднего, профессионального и высшего образования с муниципальными управлениями образования региона. В этом случае обеспечивается не только поиск общих интересов работодателей, учреждений общего среднего образования, учреждений среднего профессионального и высшего образования, но и определяется совместная деятельность по решению насущных социально-образовательных проблем региона.

Дальнейшим развитием данной проблемы является организация образовательно-педагогических кластеров на основе механизмов долгосрочного стратегического планирования и широкой интеграции образовательных сфер.

Продуктивность функционирования образовательно-педагогических кластеров для социально-образовательного развития региона оценивается закреплением в рамках новой инновационной инфраструктуры технологий прогнозирования потребности в специалистах для региона, территории, города; созданием активной базы кластерного взаимодействия как формы социального партнерства; формирование социализирующей среды, максимально использующей потенциал социальных партнеров – участников образовательно-педагогического кластера. Мы разработали педагогическую модель подготовки педагогических кадров региона в условиях образовательно-педагогического кластера.

Мы установили, что для структуры образовательно-педагогических кластеров характерна достаточно высокая степень территориальной связанности и ответственности его участников (социальных партнеров), с одной стороны, и достаточной мобильности в организации и соорганизации, с другой.

Разработанная нами педагогическая модель, являясь многомерной и структурно-функциональной, включает пять структурных компонентов (целевой, методологический, процессуальный, рефлексивный и оценочный).

Согласно представленной модели, **целевой компонент** реализации педагогической модели ориентирован на выполнение государственных, образовательных, социальных, кадровых заказов.

**Методологический компонент** связан с реализацией принципов: региональности, интеграции, интенсификации, дифференциации и вариативности обучения, опережающего развития профессионального образования, государственно-частного партнерства, ориентации на саморазвитие и подходов, основанных на добровольном характере отношений сторон взаимодействия; объединении усилий и ресурсов двух и более равных партнеров; договорной форме взаимодействия, включающей распределение обязанностей партнеров; деятельностном характере взаимодействия [11].

**Процессуальный компонент** связан с созданием Центров (ядра образовательно-педагогического кластера) на территории, выполняющих функцию непрерывного сопровождения процесса подготовки педагогических кадров на основе сетевого взаимодействия с общеобразовательными организациями, обеспечивающего условия для интеграции и концентрации на территории ресурсов для разработки и реализации. Ресурсными центрами совместно с работодателями обеспечивается разработка инновационных программ и УМК, осуществление функций профориентации, проведение профессиональных проб и профессиональных конкурсов, психолого-педагогического сопровождения процесса подготовки кадров для образовательных организаций, в том числе в целях адаптации

**Рефлексивный компонент** позволяет оценить уровень приобретенных теоретических знаний обучающихся, уровень сформированности профессиональных умений и навыков и степень мотивированности к педагогической деятельности [4].

**Оценочный компонент** (ожидаемый результат реализации исследования) в обобщенном виде представляет решение проблемы непрерывной профессиональной подготовки педагогических кадров для региона в условиях образовательно-педагогического кластера, обеспечивающего необходимую подготовку к педагогической деятельности обучающихся на основе критериев и показателей качества подготовки выпускников ОСО: уровня сформированности востребованных регионом профессионально значимых компетенций; уровня трудоустройства выпускников, а также уровня сформированности личностных качеств обучающихся: самооценки, самоорганизации, самоконтроля [12].

Мы установили, что образовательно-педагогический кластер должен обладать свойствами системности, гибкости, конструктивности. Кластер, являясь саморазвивающейся системой, которая позволяет увеличивать или уменьшать количество модулей в кластерной модели за счет реализации новых направлений образовательной деятельности учреждений общего среднего, среднего профессионального и высшего образования, может включать в образовательно-педагогический кластер новые организации и пр.

Таким образом, *образовательно-педагогический кластер*, обеспечивающий направленность подготовки кадров для системы образования региона, по нашему мнению, представляет собой образец инновационного развития, основанный на осознании ценности участия субъектов взаимодействия в реальном секторе образования, расширении способов и форм взаимодействия, основанных на интеграции ресурсов на одной территории общеобразовательных организаций, профессиональных и высших образовательных организаций, социальных партнеров, совместно решающих задачу повышения качества профессиональной подготовки будущих педагогов для образовательных потребностей региона на основе учета регионального рынка образовательных услуг, отраслевого принципа взаимодействия социальных партнеров и др.

Основная идея и главное преимущество социального партнерства в рамках образовательно-педагогического кластера позволяет осуществить «эффективное партнерство отличных друг от друга и полезных друг другу участников, которые каждый в отдельности обладает ограниченными ресурсами» [12]. Тем самым, мы с полным основанием можем утверждать, что от научной разработки и практической поддержки этого направления зависит решение проблем подготовки современной молодежи к реальному выбору профессионального педагогического пути.

### **Список литературы**

1. Портер, М. Е. Кластеры и новая экономика конкуренции [Текст]. / М. Е. Портер // Harvard Business Review, 1998 – С. 76, 77-90.
2. Марланд, С. Карьерное образование. Предложение по реформе [Текст]. / С. Марланд. – Нью-Йорк : McGraw – Hill, 1974. – 334 с.
3. Касаткина, Н. Э. Опережающая подготовка педагогических кадров в образовательной экосистеме региона [Текст]. / Н. Э. Касаткина, В. А. Дубровская, О. Г. Красношлыкова, Е. Л. Руднева, А. В. Чепкасов. // Концепция Кемерово, 2019.

4. Миллер, Д. Принципы и философия профессионального образования [Текст]. / М. Д. Миллер. – Колумбус, Огайо : Национальный центр исследований в области профессионального образования, Государственный университет Огайо, 1985. – 250 с.
5. Ритц, Л. Пути к получению квалификации: Материалы симпозиума в Гамбурге [Текст]. / Л. Ритц, Г. Райтманн. – Гамбург: Feldhaus, 1990. – 230 с.
6. Нота, Л. Самостоятельный поиск карьеры, поддержка семьи и проблема выбора профессии итальянской молодежи [Текст]. / Л. Нота, Л. Феррари, В. С. Х. Сольберг, С. Сорези (2007). // L. Nota, et al. – Journal of Career Assessment, 15, –С. 181-193.
7. Шельтен, А. Введение в профессиональную педагогику [Текст]. / А. Shelten. – Stuttgart : Franz Steiner Verlag, 1991. – 214 с.
8. Мерлеведе, П. Поиск талантов: стремление к совершенству. Управление человеческими ресурсами в экономике знаний [Электронный ресурс]. / П. Мерлеведе. – Лондон, 2014. – URL : <https://www.freeonlinetextbooks.net/bookboon/>
9. Бенаде, Л. Трансформирующее образование: дизайн и управление в глобальных контекстах [Текст]. / Л. Бенаде, М. Джексон. – Нью-Йорк, 2017.
10. Левченко, Т. А. Кластерные структуры: основные характеристики м генерируемый эффект [Электронный ресурс]. / Т. А. Левченко, Е. В. Тунгусова. // Фундаментальные исследования. 2017. – № 3. – С. 144-148.
11. Международный справочник по профессиональной ориентации, 2018 [Электронный ресурс]. / Ред. Дж. А. Атанасу, Р. Ван Эсброк – URL : / [link.springer.com/book/10.1007/978-1-4020-6230-8/](http://link.springer.com/book/10.1007/978-1-4020-6230-8/) [Google Scholar]
12. Гонзалез, Г. С. Развитие рабочей силы энергетического сектора в Юго-Западной Пенсильвании. Связь образования и профессиональной подготовки с инновациями и необходимыми навыками [Электронный ресурс]. / Г. С. Гонзалез, Рима Сингх, Рита Карам, Давид С. Ортиз, 2014. – URL : [https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/reports/R800/R807/RAND\\_R807.pdf](https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/reports/R800/R807/RAND_R807.pdf). (дата обращения : 29.03.2018).