

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
**«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ» (ТУСУР)**

ПРИКАЗ

«23» 12 2021

№ 1242

**О введении в действие «Концепции развития
компетенций обучающихся в ТУСУРе на 2022-2030 годы»**

В целях внедрения в образовательный процесс методов индивидуальной и командной подготовки обучающихся в области развития hard skills и soft skills и реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030», на основании решения научно-методического совета (протокол от 23.12.2021 № 9)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Ввести в действие «Концепцию развития компетенций обучающихся в ТУСУРе на 2022-2030 годы» (далее – Концепция).
2. Учебному управлению обеспечить размещение Концепции на сайте ТУСУРа в разделе «Нормативные акты ТУСУРа».
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на проректора по учебной работе Сенченко П.В.
4. Общему отделу довести приказ до сведения проректора по учебной работе и начальника учебного управления.

Ректор

В.М. Рулевский

Визы:

Проректор по учебной работе

П.В. Сенченко

Начальник учебного управления

Е.В. Саврук

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ И
РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ» (ТУСУР)**

ПРИНЯТО

Решением Научно-методического совета

протокол от 23.12.2021 № 9

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

П.В. Сенченко

23 » 12 2021



**ПРОГРАММА
ВНЕДРЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ РАЗВИТИЯ
КОМПЕТЕНЦИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ТУСУРЕ НА 2022-2030 ГОДЫ**

Томск 2021

Оглавление

1 Общие положения	3
2 Нормативные ссылки	3
3 Термины, определения и сокращения	4
4 Актуальность и современные тенденции в вопросе развития компетенций.....	5
5 Концепция Центра развития компетенций обучающихся.....	8
6 Направления деятельности ЦРКО	12
7 Заключительные положения.....	17
Лист согласования.....	19

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Трансформация образовательного процесса подразумевает внедрение сервис-ориентированной концепции обучения, основной целью которой является повышение качества образовательного процесса посредством использования инновационного подхода к обучению.

Одной из главных задач ТУСУРа является подготовка высококвалифицированных специалистов с hard skills и soft skills. Внедрение сервис-ориентированной концепции обучения способствует адаптации обучающихся к научно-технологическим вызовам мировой экономики, требованиям университета, образовательному процессу, повышению мотивации обучающихся к саморазвитию и самореализации, развитию soft skills в части самоменеджмента и тайм-менеджмента, прививанию обучающимся корпоративной культуры вуза.

Внедрение в образовательный процесс методов индивидуальной и командной подготовки обучающихся в области развития hard skills и soft skills позволит достичь следующих результатов: повысить качественный уровень подготовки и адаптационные способности выпускников; снизить разрывы между ключевыми участниками образовательной экосистемы и рынка труда – выпускником, государством и реальным сектором экономики.

2 НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

2.1 В настоящей Концепции использованы ссылки на следующие документы:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Программа развития ТУСУРа на 2021-2030 годы в рамках реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет 2030»;
- Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации»;
- Национальный проект «Образование»;
- Национальный проект «Наука и университеты».

3 ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

3.1 В настоящем Положении применяются следующие термины с соответствующими определениями:

- компетенция – комбинация навыков, знаний и опыта, необходимых для эффективного выполнения поставленных задач;
- hard skills (англ. «жесткие» навыки) – профессиональные навыки, которым можно научить и которые можно измерить;
- soft skills (англ. «мягкие» навыки) – универсальные социально-психологические качества, которые не зависят от профессии, но непосредственно влияют на успешность человека;
- WorldSkills (WS) - международное некоммерческое движение WorldSkills International, миссия которого - повышение стандартов подготовки кадров;
- FutureSkills - это одна из приоритетных инициатив движения «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia), направленная на опережающую подготовку кадров. Развитие проекта обусловлено стремительными глобальными изменениями в сфере технологий и производства, которые диктуют новые требования к кадрам и к их подготовке;
- Центр развития компетенций обучающихся (ЦРКО) – структурное подразделение учебного управления ТУСУР, направленное на подготовку, развитие и комплексную оценку профессиональных (hard skills) и надпрофессиональных (soft skills) навыков обучающихся;
- Групповое проектное обучение (ГПО) – инновационная технология обучения, направленная на создание условий применения студентами полученных теоретических знаний на практике, применения и развития универсальных и профессиональных компетенций посредством реализации практико-ориентированных групповых проектов;
- VUCA-мир – акроним, обозначающий четыре характеристики: нестабильность (volatility), неопределенность (uncertainty), сложность (complexity) и неоднозначность (ambiguity));

– Теория решения изобретательских задач (ТРИЗ) - набор методов решения задач и усовершенствования систем, в основе которых лежит креативный подход.

4 АКТУАЛЬНОСТЬ И СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ВОПРОСЕ РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

В Российской Федерации вопрос комплексного развития у обучающихся профессиональных (hard skills) и надпрофессиональных (soft skills) навыков активно обсуждается на государственном уровне, однако системный подход к решению данной проблемы на текущий момент не выработан. Также согласно исследованию ВЦИОМ, абсолютное большинство работодателей (91%) видят недостаток практических навыков у выпускников российских вузов. Аналогичного мнения придерживаются сами выпускники (56%), четверть из которых идут работать на должности, не требующие их уровня образования.

В связи с этим особую актуальность приобретает компетентностный подход в образовании, который предполагает освоение обучающимися навыков, знаний и получение опыта, позволяющего в будущем действовать эффективно в ситуациях профессиональной, личной и общественной жизни. Особенно данный подход становится актуальным в VUCA-мире, поскольку обучающимся приходится принимать решения в новых, сложных, неопределенных, проблемных ситуациях, для которых нельзя заранее предусмотреть типовые решения. К числу других значимых мегатрендов можно отнести глобализацию, устойчивое развитие и автоматизацию. Пандемия COVID-19 привела к ускорению изменений во всех аспектах жизни и работы, однако согласно прогнозам экспертов, ближе к концу десятилетия появятся другие тренды, которые окажут мощное влияние на формирование компетенций. Совершенно очевидно, что сейчас необходимо опережать эти глобальные тренды и готовить специалистов “будущего”.

Также экспертное сообщество выделяет следующие тенденции в области развития компетенций:

- увеличение спроса на командные компетенции, нежели чем на индивидуальные;

- постепенный отказ от стандартизированного массового производства и образовательных систем, что соответственно повысит уровень персонализации и кастомизации;
- переход от старых методов ведения бизнеса и идеологии потребления, ориентированной на капитал к экономике замкнутого цикла, в основе которой лежит концепция трансформации, регенерации и осознания ценности жизни;
- повышение спроса на междисциплинарных специалистов широкого профиля;
- алгоритмы будут сильнее контролировать людей и модели их поведения;
- активное развитие персонализированных систем подготовки, ориентированных на построение индивидуальной траектории развития.

Обзор практик по созданию центров развития компетенций показал, что используются следующие образовательные технологии:

- развитие системы дополнительного образования (например, Центр компетенций РТУ МИРЭА, Центр развития компетенций "UNIVERSUM +" Казанского Федерального университета и др.);
- преимущественное использование практико-ориентированного обучения, тренингов и семинаров, развивающих компетенции и потенциал к трудоустройству (например, Центр развития компетенций и потенциала к трудоустройству Тюменского индустриального университета и Пермского государственного национального исследовательского университета и др.).

Также некоторые университеты используют в своей практике углубленное развитие определенных компетенций, например, цифровых (Проект Data Culture в НИУ ВШЭ). Данный подход позволяет повысить уровень овладения компетенциями у обучающихся технических направлений подготовки и получить дополнительные компетенции "гуманитариям".

Анализ деятельности ТУСУРа в области развития у обучающихся профессиональных (hard skills) и надпрофессиональных (soft skills) навыков показал, что на текущий момент отсутствует системное понимание данной

деятельности. Так, например, развитие soft skills активно реализуется с помощью ряда дисциплин (например, Education design, Основы проектной деятельности и др.). Развитие hard skills предусмотрено в рамках образовательных программ и может быть оценено в том числе посредством результатов участия в олимпиадах, конкурсах и пр. И если результаты опроса обучающихся показали, что в целом студенты удовлетворены структурой образовательной программы (70% студентов ответили положительно по результатам анкетирования, проводимого в ТУСУР с 02.11.2020 по 30.11.2020 в рамках подготовки к процедуре профессиональной общественной аккредитации), то анализ результатов участия в олимпиадах, конкурсах и иных мероприятиях не такой положительный (например, победителями в конкурсе на повышенную стипендию за достижения в учебной деятельности за 2020/2021 уч.год победители и призеры олимпиад, конкурсов и иных мероприятий традиционно составляют не более 50%). Также следует отметить, что в соответствии с Положением о конкурсе на назначение повышенной государственной академической стипендии за достижения в учебной деятельности студентам ТУСУРа от 26.06.2020 (<https://regulations.tusur.ru/documents/1035>) акцент (в критериях оценки достижений в учебной деятельности) сделан именно на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, состязаниях и иных мероприятиях, направленных на выявление учебных достижений студентов. В связи с этим возникают следующие объективные проблемы:

- недостаточная информированность обучающихся в области проведения мероприятий, в которых они могут поучаствовать;
- недостаточная заинтересованность студентов в участии и подготовке к мероприятиям (отсутствие мотивации);
- отсутствие систематической углубленной подготовки студентов (незаинтересованность ППС и сотрудников / партнеров) по комплексному развитию hard и soft skills.

В качестве основных источников информирования студентов структурные подразделения ТУСУР используют множество инструментов: официальный интернет-сайт университета, e-mail-рассылка, официальные группы в социальных

сетях, ЭИОС ТУСУР и пр. Однако для обучающихся может быть значительной сложностью подобное многообразие, поскольку им необходимо дополнительно приложить усилия для того, чтобы найти нужное мероприятие (например, по олимпиадам, конкурсам и т.д.). Также проблема касается и стимулирующей подобными мероприятиями части - стипендии. Например, информация по стипендии за особые достижения студентам ТУСУР размещается разными структурными подразделениями (в соответствии с направлениями деятельности) в разных источниках и обучающимся может быть сложно собрать эту информацию воедино, поскольку многие участвуют в конкурсе по нескольким направлениям деятельности сразу.

Проблемы отсутствия мотивации у обучающихся, ППС и сотрудников можно рассматривать в комплексе. Студентов необходимо готовить к мероприятиям (олимпиады, конкурсы и т.д.), поскольку самостоятельно немногие обучающиеся могут подготовиться до соответствующего уровня, учитывая нагрузку в рамках освоения образовательной программы. В свою очередь ППС и сотрудники должны быть замотивированы в развитии дополнительных компетенций у обучающихся.

Также нельзя упускать из внимания, что многие профессии в ближайшее десятилетие станут невостребованными и учреждения высшего образования при формировании образовательных продуктов, находясь в жесткой конкурентной среде, должны учитывать множество факторов, тенденций и требований как рынка труда, так и индустриальных партнеров. В связи с этим вопрос развития hard и soft skills видится особенно актуальным посредством подготовки и участия в мероприятиях, которые способствуют комплексной оценке новых компетенций, поскольку процесс разработки и актуализации образовательных программ не может быть форсирован, из-за ряда нормативных ограничений.

5 КОНЦЕПЦИЯ ЦЕНТРА РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Для решения обозначенных выше проблем был проведен анализ нормативной базы (Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; национальная программа «Цифровая экономика

Российской Федерации»; национальные проекты «Образование», «Наука и университеты» и др.) и актуальных источников (Атлас новых профессий, Проект «Навыки будущего для 2020-х: Новая Надежда», «Навыки будущего» и др.), которые послужили основой для разработки Концепции Центра развития компетенций обучающихся (далее ЦРКО).

Целью деятельности ЦРКО является внедрение в образовательный процесс инновационных образовательных элементов, обеспечивающих опережающую профессиональную подготовку высококвалифицированных кадров, а также вовлечение обучающихся в социальные и инновационные проекты, способствующие всестороннему развитию у обучающихся soft и hard skills, стимулирование творческого роста, активности и профессиональной мобильности талантливых студентов, поддержку обучающихся посредством создания индивидуальных траекторий обучения. В результате деятельность ЦРКО будет содействовать корректному формированию и актуализации самих компетентностных моделей обучающихся в рамках конкретной основной образовательной программы (профиля), так и развитию компетенций посредством использования различных форм работы с целевыми группами.

Анализ основных тенденций показал, что в ближайшее время наиболее востребованными рынком труда будут следующие компетенции:

- когнитивные и фундаментальные (навыки, которые позволяют адаптироваться к VUCA-миру; критическое и творческое мышление; системное мышление и понимание сложности);
- социально-экономические и культурные (фасилитация, сотворчество, социо-эмоциональные навыки, а также подходы, ориентированные на пользователя; сотрудничество (мультикультурное, онлайн / офлайн) и повышение эффективности командной работы, эмпатия, обучение умению учиться и разучиваться);
- технические и цифровые (логико-математическое мышление, дополненное навыками работы с искусственным интеллектом, контентом, сбором и интеллектуальным анализом данных);

- “зеленые” и связанные со всеобщим благополучием (регенеративные навыки и навыки, обеспечивающие возможность устойчивого развития и достижения благополучия, например, понимания последствий изменений климата и экологических вмешательств, управления окружающей средой и технологиями, адаптируемыми на региональном уровне, достижения благополучия (ментального, физического и цифрового)).

ЦРКО будет являться связующим звеном между ППС, сотрудниками и обучающимися и выполнять несколько функций: информационную, координирующую, организационную, методическую, стимулирующую и мотивирующую. Реализация данных функций предусмотрена в соответствии с мероприятиями, запланированными в Дорожной карте. Так в соответствии с первым этапом Дорожной картой планируется разработка сайта ЦРКО. На сайте ЦРКО будет представлена информация о мероприятиях, которые будет курировать и координировать ЦРКО (перечень мероприятий ежегодно будет утверждаться). В результате обучающиеся и другие заинтересованные стороны смогут в одном месте получать информацию. На основе нее обучающиеся смогут предварительно оценить свои компетенции и при необходимости начать подготовку с ППС, сотрудниками ТУСУР (взаимодействующих с ЦРКО) к участию в мероприятиях.

Координирующая функция ЦРКО будет заключаться в построении активного взаимодействия между структурными подразделениями ТУСУР (передача необходимой информации, публикация контента на сайте ЦРКО и пр.).

Организационная функция (согласно Дорожной карте) будет осуществляться в деятельности ЦРКО по организации, сопровождению и проведению мероприятий различного уровня (на текущий момент к таким можно отнести профильные олимпиады, ФИЭБ и др.).

Методическая функция будет реализована за счет разработки методических указаний и рекомендаций по внедрению инновационных образовательных технологий в учебный процесс.

Стимулирующая функция будет представлена в подготовке и участии студентов в стипендиальных и грантовых конкурсах различного уровня (например,

конкурс на повышенную стипендию за особые достижения студентам ТУСУР, Конкурс грантов по программе «УМНИК» и др.). Дополнительно предусмотрено материальное и нематериальное стимулирование ППС и сотрудников ТУСУР к подготовке студентов к различным мероприятиям (например, единовременные надбавки и пр.).

В результате помимо повышения активности ТУСУР в части организации и проведения различных мероприятий, направленных на комплексное развитие soft и hard skills обучающихся в образовательном учреждении будет сформировано определенное сообщество обучающихся, ППС, сотрудников и других заинтересованных сторон, что также благоприятно скажется на имидже ТУСУР и будет в том числе способствовать привлечению абитуриентов для поступления в университет.

Организационная структура ЦРКО представлена на рисунке 1. Руководство работой ЦРКО осуществляет директор ЦРКО. Директор ЦРКО утверждает и ежегодно актуализирует стратегию развития ЦРКО, а также перечень мероприятий, в которых обучающиеся примут участие в течение учебного года; утверждает и согласовывает локальные нормативные акты, методические программы и рекомендации; выступает связующим звеном между другими структурными подразделениями ТУСУР.

Методист осуществляет методическое обеспечение внедрения деятельности ЦРКО в образовательный процесс; разрабатывает локальные нормативные акты и методические рекомендации, предусмотренные деятельностью ЦРКО.

Специалисты по учебно-методической работе (УМР) обеспечивают организационную и информационную деятельность ЦРКО; занимаются мониторингом мероприятий и конкурсов, предусмотренных в рамках деятельности ЦРКО; обеспечивают подготовку и сбор необходимых документов для участия обучающихся в мероприятиях и конкурсах различного уровня; подготавливают и размещают контент на официальном сайте ТУСУР, а также в других источниках, используемых для информирования обучающихся; занимаются мониторингом заполнения электронного портфолио обучающихся.



Рисунок 1 - Организационная структура ЦРКО

Полномочия и обязанности сотрудников ЦРКО представлены в должностных инструкциях. Деятельность ЦРКО регулируется Положением, подготовленным и утвержденным в установленном порядке. Основные вопросы, регулируемые Положением о ЦРКО:

- общие положения;
- цели, направления и основные задачи;
- управление и контроль;
- имущество и источники финансирования.

6 НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦРКО

Основные планируемые мероприятия и результаты деятельности описаны в Дорожной карте. В рамках деятельности ЦРКО предусмотрена разработка концепции диагностических и аналитических мероприятий по выявлению профессионально одаренных обучающихся с целью планирования эффективной индивидуальной подготовки к чемпионатам, олимпиадам и конкурсам: например, включение в дисциплину Education Design информационного блока о возможностях для обучающихся участия в олимпиадах, конкурсах, чемпионатах и т.д., а также тестирование (предварительная оценка soft skills) и опрос обучающихся, с целью выявления их профессиональных интересов и возможностей. В результате повысится уровень информированности обучающихся о деятельности ЦРКО, которая будет являться основой для формирования индивидуальной траектории развития обучающихся. На основе полученных

результатов тестирования и опросов будет сформирована база студентов, с которыми ЦРКО будет работать в дальнейшем.

В рамках деятельности ЦРКО предусмотрены следующие мероприятия: олимпиады (например, НТИ, «Я – профессионал», внутривузовские туры студенческих олимпиад, открытые международные студенческие Интернет-олимпиады, региональный тур предметных студенческих олимпиад и др.), чемпионаты WorldSkills и FutureSkills, Федеральный интернет-экзамен для выпускников бакалавриата и др.

Подготовка обучающихся к участию в мероприятиях может быть реализована в следующих вариантах:

- факультативы по углубленному изучению отдельных дисциплин с целью формирования, развития soft и hard skills и подготовки к участию в олимпиадах (командное участие);
- индивидуальная подготовка обучающихся под руководством наставников с целью участия в мероприятиях, например, олимпиадах «Я – профессионал», чемпионате «Абилимпикс», конкурсах АНО «Россия – страна возможностей» и др.;
- формирование команд по компетенциям в рамках ГПО.

Факультативы по углубленному изучению отдельных дисциплин и индивидуальная подготовка обучающихся может быть реализована в смешанном формате, например, часть теоретического материала обучающиеся изучают самостоятельно по видеоматериалам, подготовленными дополнительно наставниками / кураторами или размещенными на других образовательных платформах, а очные встречи с наставниками / кураторами направлены на взаимодействие по проблемным аспектам и разбор ситуаций / задач повышенной сложности. При этом наставник / куратор вправе самостоятельно определять технологии обучения, которые способствуют эффективному освоению компетенций (например, ТРИЗ, кейс-метод, критическое мышление, игровые технологии и пр.).

Формирование команд по компетенциям в рамках ГПО преследует несколько целей: подготовка обучающихся для систематического участия в чемпионатах WorldSkills и FutureSkills, а также развитие технологии ГПО в рамках образовательного процесса. Актуальными для организации проектов ГПО могут быть следующие направления: «Облачные технологии» (Cloud Computing), «Кибербезопасность» (Cybersecurity), «Информационные кабельные сети» (Information Network Cabling), «Сетевое и системное администрирование» (IT Network Systems Administration), «Программные решения для бизнеса» (IT Software Solutions for Business), «Разработка мобильных приложений» (Mobile Applications Development), «Полиграфические технологии» (Print Media Technology) и «Веб-дизайн и разработка» (Web Technologies), Блокчейн, Искусственный интеллект (ИИ) Предпринимательские навыки, клиентоориентированность и UX, Робототехника и Интернет вещей, 3D-производство, Искусственный интеллект и аналитика больших данных, VR / AR / MR, Гибкое / бережливое управление проектами, Новые человеко-машинные интерфейсы (сенсорные, мозговые)...

Проекты ГПО по актуальным компетенциям представляют собой решение кейсов (ситуационных задач), рассчитанных на один или несколько семестров. Оценка успешности освоения компетенций может быть организована в том числе в рамках чемпионатов WorldSkills и FutureSkills.

Деятельность ЦРКО направлена на развитие компетенций не только обучающихся, но также наставников / кураторов, активно участвующих в процессе развития компетенций. В частности, приобретение новых знаний и навыков, для того чтобы стать практиком навыков / технологий будущего; освоение инструментов цифрового обучения и методик смешанного обучения; проведение экспериментов с новыми педагогическими приемами и методами, расширяющими возможности учащихся и поощряющими сотрудничество; участие в программах профессиональной подготовки и переподготовки, в том числе в массовых открытых онлайн-курсах (MOOC). Работа ЦРКО заключается в информировании ППС и сотрудников о планируемом обучении, отборе участников, организации процедуры обучения и сертификации.

Дорожной картой предусмотрено поэтапное внедрение в образовательный процесс различных технологий работы с обучающимися, которое будет сопровождаться разработкой локальных документов (положений), регламентирующих и сопровождающих деятельность ЦРКО. Так, например, в рамках 2022 года предусмотрена разработка следующих локальных документов: по премированию обучающихся – победителей олимпиад, конкурсов и т.п.; по внедрению в образовательный процесс подготовки обучающихся к чемпионатам WorldSkills и FutureSkills и олимпиадам; по оплате за подготовку обучающихся и др.

К подготовке и работе со студентами будут привлекаться наставники / кураторы (ППС, сотрудники ТУСУР и других образовательных организаций, предприятий-партнеров, а также студенты старших курсов, магистранты и аспиранты ТУСУР). С целью повышения уровня мотивации предусмотрена стимулирующая деятельность ЦРКО.

Для сопровождения развития компетенций обучающихся предусмотрена модернизация электронного портфолио обучающегося. На текущий момент использование электронного портфолио практически не эффективно, поскольку ориентировано на сохранение учебных работ студентов (курсовых, практик, ВКР...) и может использоваться студентом как своего рода база работ в рамках образовательного процесса. В действительности во время обучения студенты также получают различные документы (грамоты, дипломы, сертификаты, удостоверения и пр.), которые подтверждают участие в мероприятиях и уровень освоения тех или иных компетенций. Именно эти достижения чаще всего и учитываются в рамках стипендиальных конкурсов. В результате обучающиеся сталкиваются с такой проблемой:

- необходимость хранения множества документов;
- дублирование комплекта документов для разных конкурсов;
- необходимость использования различных каналов для предоставления конкурсной документации (некоторые конкурсные комиссии работают

только в очном режиме, некоторые принимают в электронном виде по электронной почте).

В связи с этим в рамках Дорожной карты предлагается модернизировать электронное портфолио обучающихся. В результате обучающийся при помощи электронного портфолио сможет решить следующие задачи:

- хранение информации о своих публикациях и документов, подтверждающих различные достижения;
- получение информации о стипендиальных конкурсах, грантах и пр.;
- отправка в электронном виде документов из портфолио на стипендиальные конкурсы, гранты и пр.

Электронное портфолио «облегчит» жизнь обучающихся, а также сотрудников и ППС ТУСУР, которые принимают участие в организации и проведении конкурсных отборов, поскольку документы претендентов будут поступать для проверки через электронную систему, а не электронную почту. В своем кабинете (ответственные за проведение конкурсного отбора) смогут оценить в соответствии с Положением достижения обучающихся, на основе чего будет сформирован рейтинг претендентов.

С целью диагностики надпрофессиональных компетенций (soft skills) обучающихся, построения индивидуальных траекторий развития, развития компетенций с целью ориентации на запросы конкретных работодателей в рамках Дорожной карты предусмотрена разработка и внедрение системы оценки Soft Skills обучающихся. На основе результатов диагностики и прохождения оценки траектории развития формируется профиль студента, доступный работодателям. В результате для обучающегося будет сформирован доступ к подходящим для уровня компетенций доступ к вакансиям, стажировкам и проектам. В свою очередь работодатели получают доступ к базе студентов и недавних выпускников, прошедших диагностики валидными и надежными инструментами оценки, а также сумевших развить имеющиеся навыки и подчеркнуть сильные стороны.

Также ЦРКО, используя свой методический и организационный опыт может выступать в качестве базы для организации площадок для подготовки учащихся

СПО к чемпионатам WS. Данная деятельность будет способствовать развитию взаимодействия с организациями СПО с целью формирования положительного образа ТУСУР среди учащихся организаций СПО, привлечению абитуриентов, что послужит основой для разработки и внедрения модели СПО – университет – предприятие.

7 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Современные тенденции развития рынка труда обуславливают необходимость со стороны образовательных учреждений в адаптации к новым условиям. В результате обучающиеся сталкиваются со множеством проблем и фактически оказываются не в полной мере готовы к требованиям работодателей. Очевидно, что в текущих условиях эффективнее становится стратегия не приспособления к изменениям, а стратегия преадаптации, то есть формирование ключевых компетенций, которые будут востребованы в ближайшем будущем.

К числу таких относят базовые компетенции: фундаментальные и когнитивные, технические и цифровые, социально-экономические и культурные, а также «зеленые» и др. При этом цифровые компетенции становятся базой для развития обучающихся не только технических направлений подготовки, но и классических гуманитариев.


Для массового освоения компетенций, как показывает практика, недостаточно обновить содержание учебных программ. Необходимы также изменения в педагогических подходах, концепциях обучения и методах оценивания. Примеры необходимых нововведений описаны в рамках концепции ЦРКО, например, использование смешанного формата обучения, взаимного обучения учащимися друг друга вместо “фронтального” образования, развитие гибридных учебных сред и образовательных экосистем, внедрение цифровых профилей и систем оценивания soft skills. При этом в процессе реализации концепции ЦРКО подразумевается дополнительное привлечение стейкхолдеров (образовательных учреждений разного уровня, предприятий-партнеров и др.

заинтересованных сторон), которые заложат основу новой парадигмы образования, учитывающей потребности общественной и экономической сферы.

Лист согласования

Концепции внедрения и реализации концепции развития компетенций обучающихся в ТУСУРе на 2022-2030 годы

СОГЛАСОВАНО:

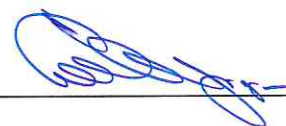
Должность	Инициалы, фамилия	Дата	Подпись
Проректор по УР	П.В. Сенченко		

РАЗРАБОТАНО:

Ответственный за разработку:

Начальник учебного управления

Е.В. Саврук



Разработчики:

Ст. преподаватель кафедры АОИ

М.А. Шишанина



Помощник проректора по УР

Л.В. Кабанова

