

Мастер производственного обучения: штрихи к портрету

Можно без преувеличения сказать, что мастер производственного обучения — ключевая фигура в подготовке квалифицированных рабочих

2

Переход к управлению процессами

Сотрудники, задействованные в одном процессе, могут самостоятельно координировать работу и решать проблемы без участия руководства

6

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И РЫНОК ТРУДА

**ПО
РТ**

№ 6 (10) 2014



Социальный портрет мастера

2–5

Мониторинг удовлетворенности потребителей образовательных услуг 8

Профессиональные модули: формирования структуры и содержания 16

Дуальная система образования — инновационные образовательные технологии 12

Изменения законодательства о некоммерческих организациях 38

Уважаемые читатели!

Начинается подписка на 2015. Мы рады сообщить, что практически за два года существования журнала «Профессиональное образование и рынок труда» у нас сложился круг постоянных подписчиков. Мы и дальше планируем расширять свою читательскую аудиторию, оказывать информационную поддержку профессиональным образовательным организациям и службам по работе с персоналом предприятий.

Стоимость подписки на 2015 год составляет 3400 рублей за 10 номеров (в июле-августе журнал не выходит). Можно подписаться и на одно полугодие: 1-е полугодие (6 номеров) – 2040 рублей, 2-е полугодие (4 номера) – 1360 рублей. Стоимость указана без учета доставки.

Оформить подписку на издание можно через нашего партнера – специализированное подписное агентство «Урал-Пресс», имеющего свои представительства во всех регионах Российской Федерации. Телефоны представительств вы можете найти на сайте агентства www.ural-press.ru.

Читатели Челябинской области могут также обратиться в ОАО «Роспечать» (www.rosp74.ru), тел. (351) 232-17-82.



Если по каким-либо причинам вам не удалось оформить подписку через агентство, можете оформить редакционную подписку, прислав заявку в произвольной форме на электронный адрес: po-rt@bk.ru.



Информация для авторов

Редакция журнала принимает к публикации оригинальные, ранее не публиковавшиеся, статьи объемом до 10000 знаков. Статьи направлять по электронной почте: po-rt@bk.ru.

Тематика, поддерживаемая журналом

- Профессиональное образование и профессиональное обучение.
- Корпоративная подготовка, внутрифирменное обучение и повышение квалификации.
- Развитие кадрового потенциала системы профессионального образования.
- Государственно-частное и сетевое партнерство.
- Международное сотрудничество в области профессионального образования.
- Качество профессионального образования: система оценки и контроля.
- Инновации в образовании.
- Компетенции и квалификации, сертификация квалификаций.
- Профессиональные стандарты: разработка, экспертиза, внедрение.
- Проблемы занятости.
- ПрофорIENTATION, социализация, профессиональная адаптация.

Критерии отбора статей для публикации: Актуальность. Проблемность. Авторская позиция.

Публикация бесплатна, за исключением рекламных и PR-материалов.

Подробнее о журнале на сайте www.po-rt.ru.

Учредители:

Ассоциация учреждений по содействию и развитию начального и среднего профессионального образования Свердловской области

ГБПОУ СО «Уральский техникум «Рифей»

Журнал выходит при поддержке Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Межрегионального совета профессионального образования УрФО

Адрес редакции:

620062, Екатеринбург, ул. Первомайская, 73
+7-343-268-01-84
e-mail: po-rt@bk.ru
www.po-rt.ru

Главный редактор А. М. Вайнштейн

Помощник гл. редактора Н. С. Сайфулина

Дизайн, верстка О. И. Клещев

Корректор Л. Филиппова

Редакционный совет:

Безуевская В. А., к. п. н., заместитель директора, начальник управления профессионального образования Департамента образования и молодежной политики ХМАО-ЮГРЫ

Исламгалиев Ф. Г., к. с. н., директор Областного центра координации профессионального образования Свердловской области

Казакова Г. М., доктор культурологии, заместитель министра образования и науки Челябинской области

Ларченко И. Н., к. п. н., начальник отдела профессионального образования Департамента образования и науки Тюменской области

Михалищева М. А., к. п. н., руководитель Центра развития профессионального образования Института развития образования и социальных технологий (Курган)

Пахомов А. А., к. э. н., первый заместитель министра общего и профессионального образования Свердловской области

Сичинский Е. П., д. и. н., ректор Челябинского института развития регионального образования

Фомин А. А., к. и. н., заместитель директора Регионального института развития образования (Салехард)

Редакционная коллегия:

Бухмастов А. В., к. т. н., директор Союза машиностроительных предприятий Свердловской области, первый заместитель председателя Свердловского РО Союза машиностроителей России

Вайнштейн М. Л., к. п. н., академик АПО, советник министра образования Свердловской области

Гладкова Т. В., заместитель министра экономики Свердловской области

Гольгин С. Г., председатель Ассоциации учреждений по содействию и развитию начального и среднего профессионального образования Свердловской области

Гузанов Б. Н., д. т. н., зав. кафедрой материаловедения, технологии контроля в машиностроении и методики профессионального обучения

Зеер Э. Ф., член-корреспондент РАО, д. псих. н., зав. кафедрой психологии профессионального развития РГППУ

Ковихин А. Ю., к. э. н., заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом УрГЭУ

Рыбаков Е. А., к. э. н., заместитель председателя совета директоров ОУ СПО Свердловской области, директор колледжа им. Полунова

Чалаев Н. К., д. п. н., профессор РГППУ

Шевченко В. Я., к. п. н., проректор РГППУ, ген. директор АНО «Урало-Сибирский центр развития компетенций и квалификаций»

Шелоков В. Ф., к. с. н., директор Союза предприятий оборонных отраслей промышленности Свердловской области

Отпечатано в типографии

ООО «АлтерПринт»

Заказ № 618

Тираж 2 000 экз.

Подписано в печать 30.08.2014

Авторы публикаций выражают собственную точку зрения, которая может не совпадать с мнением редакции.

Зарегистрирован в региональном управлении Роскомнадзора по Свердловской обл.

Свидетельство о регистрации:

ПИ № ТУ66-01095 от 27.12.2012

ISSN 2307-4264

Цена свободная

СОДЕРЖАНИЕ

Социологические исследования

Пермякова Т. В. Мастер производственного обучения: штрихи к социальному портрету 2

Модели управления

Захарова И. Г. От функционально ориентированного управления к управлению процессами 6

Морозова С. А., Сафонова Е. Г., Куликова Е. А. Мониторинг удовлетворенности потребителей образовательных услуг 8

Модели взаимодействия

Сергеева О. В. Дуальная система образования — механизм инновационных образовательных технологий 12

Подшивалова Е. Н. Социальное партнерство как инструмент повышения уровня квалификации педагогических работников 14

Образовательные стандарты

Егошина Е. Н. Формирование дополнительных компетенций 15

Кочнева Е. Н. Профессиональные модули: формирования структуры и содержания 16

Глушкова С. Ю. Формирование информационной компетенции в условиях очно-дистанционной формы обучения 22

Власова Ю. А., Зайцева А. В. Мониторинг сформированности социально-коммуникативных компетенций 24

Елифанова Л. П. Подходы к разработке оценочного инструментария на процедуре ГИА 27

Карташов А. Г., Туктарова Л. Р., Набиуллина Н. Г. Стандарты третьего поколения: компетенции выпускника и требования работодателя 28

Образовательный процесс

Бутыч Н. С., Шатохин А. Г. Готовность к самообразованию в физкультурно-спортивной среде 30

Соколова М. Г. Процесс адаптации студентов с учетом личной системы сбалансированных показателей 32

Кадетское образование

Есть такая профессия — спасать и помогать 20

Профориентация

Белоусова Н. В. Производство и образование: партнерство во имя качества 33

Бусыгина И. В. Виртуальная экскурсия как вид профориентационной работы 34

Заболоцкая А. Б. Агитбригада как форма профориентации 35

Зубова Л. С., Головских Е. А., Барсукова С. В. Система непрерывного образования: Школа — Техникум — Предприятие 36

Шаманова О. И. Совершенствование профориентационной работы через обучение студентов в школе стендистов 37

Юридическая консультация

Кололеева С. В. Изменения законодательства о некоммерческих организациях 38

События

Подписание дорожной карты развития WorldSkills в Свердловской области 11

Конференции

Научно-практическая конференция «Формирование социально-профессиональных ценностей учащейся молодежи» 40

ПАРТНЕР ЖУРНАЛА



Юридическая фирма

Юста Аура

Юридическая поддержка образовательных учреждений

Екатеринбург, ул. Бажова, 193, оф. 407,
тел. + 7 (343) 357-33-73, 297-40-26
info@justa-aura.ru www.justa-aura.ru

Мастер производственного обучения: штрихи к социальному портрету

(по результатам всероссийского социологического исследования)*



ПЕРМЯКОВА Татьяна Владимировна, кандидат социологических наук, доцент, руководитель социологической лаборатории Российского государственного профессионально-педагогического университета, Екатеринбург

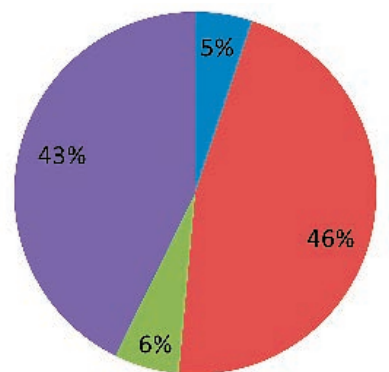
Материальное производство было и остается основой экономики современной России. Соответственно сохраняется потребность в подготовке для него рабочих кадров, в реализации которой большую роль играет такая профессиональная группа института образования, как мастера производственного обучения. Можно без преувеличения сказать, что мастер производственного обучения — ключевая фигура в подготовке квалифицированных рабочих.

По заказу Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Министерства образования и науки РФ весной 2014 года было проведено социологическое исследование, посвященное изучению социального портрета и ценностных ориентаций мастера производственного обучения (далее — мастер п/о). Исследование проведено методом анкетного опроса во всех федеральных округах Российской Федерации. Объем выборочной совокупности 413 человек. Выборка является репрезентативной и обеспечивает достоверность информации, что позволяет экстраполировать полученные данные на всю генеральную совокупность.

Из числа опрошенных мастеров 44% составили мужчины и 56% женщины. Преобладание женщин является характерным для всех уровней российского образования: в системе общего образования женщины составляют 84%, в СПО — 80%, в системе высшего образования — 56%**.

В исследовании приняли участие мастера п/о разных возрастов, большую часть которых (около трети) со-

ставляют мастера старшего трудоспособного возраста. Немногим меньше среди опрошенных — предпенсионного возраста (мужчин) и пенсионеров — 27,1%. Примерно одинаковыми долями представлена молодежь (до 35 лет) и средняя возрастная группа — 19,6% и 20,8% соответственно. Таким образом, перевес мастеров в сторону старших возрастных когорт совершенно очевиден: почти 60% мастеров старше 45 лет. Общая для российского образования тенденция старения кадров является характерной и для данной профессионально-педагогической



■ Начальное профессиональное
■ Среднее профессиональное
■ Неполное высшее
■ Высшее

ставляют мастера старшего трудоспособного возраста. Немногим меньше среди опрошенных — предпенсионного возраста (мужчин) и пенсионеров — 27,1%. Примерно одинаковыми долями представлена молодежь (до 35 лет) и средняя возрастная группа — 19,6% и 20,8% соответственно. Таким образом, перевес мастеров в сторону старших возрастных когорт совершенно очевиден: почти 60% мастеров старше 45 лет. Общая для российского образования тенденция старения кадров является характерной и для данной профессионально-педагогической

Уровень образования

Важной характеристикой социального портрета любой группы выступает уровень образования (рис. 1).

Как видно из приведенных данных, мастера п/о по уровню образования сконцентрированы в двух, примерно одинаковых, группах: среднее профессиональное образование имеют 46% респондентов, высшее и неполное высшее — почти половина. При этом каждый двадцатый имеет лишь начальное профессиональное образование. Такой расклад не вполне соответствует современным квалификационным требованиям.

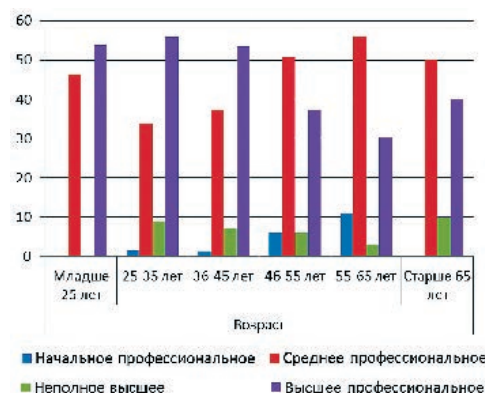


Рис. 2. Взаимосвязь возраста и уровня образования респондентов, %

* Статья подготовлена в рамках государственного задания Министерства образования и науки Российской Федерации № 10.9046.2014 «Разработка и апробация методологии изучения и анализ социального портрета и ценностных ориентаций мастера производственного обучения».

** Женщины и мужчины России // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <http://gsk.ru>.

Рис. 1. Уровень образования мастеров производственного обучения, %

Анализ взаимосвязи возраста и уровня образования (рис. 2) показал достаточно четкую зависимость: более высокий уровень образования имеют молодые мастера и представители среднего поколения. Это говорит, во-первых, об объективном процессе постепенного повышения образовательного уровня данной профессиональной группы в процессе смены поколений; во-вторых, о необходимости рекрутирования данной группы из представителей молодежи, поскольку она имеет более высокий уровень образования.

Анализ полученных результатов подтвердил общероссийскую тенденцию более высокого уровня образования женщин: высшее образование имеют почти половина опрошенных мастеров-женщин и только каждый третий мужчина. Среди имеющих среднее профессиональное образование преобладают мастера-мужчины (рис. 3).

Следует обратить внимание на отсутствие у большинства (57,9%) мастеров п/о педагогического образования, наличие которого практически не зависит от возраста, но в определенной степени связано с полом: среди женщин, имеющих педагогическое образование, больше, чем среди мужчин (48,9% и 33,5% соответственно), что подтверждает общероссийскую ситуацию: педагог — профессия женская.

Наличие педагогического образования коррелирует с имеющимся образованием: чем выше уровень профессионального образования, тем чаще оно является педагогическим. Если среди мастеров со средним профессиональным образованием доля имеющих педагогическое образование составляет 36,6%, то среди мастеров с высшим образованием — половину (50,6%). Приведенные результаты позволяют сделать вывод, что именно высшее образование в большей степени, чем СПО, «поставляет» квалифицированных педагогов для данной профессиональной

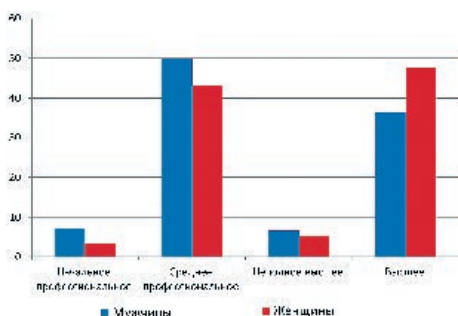


Рис. 3. Взаимосвязь пола и уровня образования, %

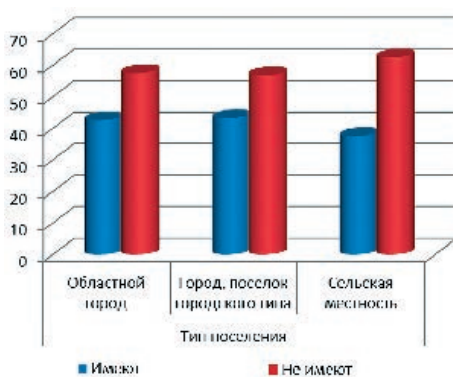


Рис. 4. Наличие педагогического образования в зависимости от типа поселения, %

группы.

Этот вывод подтверждается и тем, что педагогическое образование чаще имеют мастера, проживающие и работающие в городах, в учебных заведениях сельской местности мастеров производственного обучения с педагогическим образованием несколько меньше (рис. 4). Вузы, в том числе и педагогические, как известно, концентрируются в городских поселениях, где и стараются остаться выпускники после их окончания. Нежелание молодых специалистов возвращаться на «малую родину» после окончания вуза также является типичной российской тенденцией.

Предшествующий профессиональный статус

Отсутствие педагогического образования у большинства мастеров производственного обучения обусловлено прежде всего предшествующей сферой деятельности, из которой рекрутируются мастера, и их предшествующим социально-профессиональным статусом. Как показали результаты исследования, больше половины (61,3%) нынешних мастеров работали на производстве в качестве рабочих, служащих и специалистов; 29,1% пришли на должность мастера сразу по окончании учебного заведения (колледжа, вуза), остальные 9,7% работали в системе образования, но не в данной должности. На первый взгляд, это достаточно позитивная тенденция, но, учитывая возраст большинства респондентов, их длительный стаж работы в этой должности и состояние российской экономики, техническую отсталость значительной части предприятий, возникает вопрос: каким новым передовым технологиям эти мастера могут научить, владея навыками вчерашнего, а то и позавчерашнего дня? Не ставя под сомнение их квали-

фикацию, все же необходимо смотреть вперед и понимать, что завтра учить будущих рабочих будет не только некому, но и нечему.

Именно сферой рекрутирования во многом и объясняется отсутствие у большинства мастеров педагогического образования, поскольку последнее есть у части выпускников учебных заведений и у тех, кто работал в системе образования. Профессиональный статус опрошенных до начала работы мастером производственного обучения представлен на рисунке 5.

Приведенные данные позволяют сделать вывод, что мастера п/о рекрутируются из трех основных групп — специалистов, рабочих и служащих. Анализ результатов обнаружил сильную связь между возрастом и тем, откуда человек пришел на должность мастера: чем моложе работники, тем чаще они становятся мастерами сразу после окончания учебного заведения. (рис. 6).

Начали работать мастерами п/о сразу после окончания учебного заведения примерно одинаковое количество мужчин (28,6%) и женщин (29,4%), тогда как производство является в большей степени сферой рекрутирования мужчин (66,5% против 57,1%), а система образования — женщин (13,4% против 4,9%). Мастера-мужчины до прихода в учебные заведения были преимущественно рабочими, а женщины занимали должность специалиста.

Анализ результатов исследования показал наличие связи между предшествующим статусом и уровнем образования. Совершенно естественно, что большинство нынешних мастеров п/о с начальным профессиональным образованием в прошлом были рабочими, а мастера, имеющие высшее образова-



Рис. 5. Профессиональный статус до начала работы мастером производственного обучения, %

ние, — специалистами и руководителями. Базой рекрутирования мастеров со средним профессиональным образованием примерно в равных долях выступают три группы — рабочие, служащие, специалисты (см. табл.)

Взаимосвязь уровня образования и профессионального статуса до начала работы мастеров производственного обучения (% по столбцу)

Социальный статус до работы мастером п/о	Начальное профессиональное	Среднее профессиональное	Неполное высшее	Высшее
Рабочие	88,2	34,8	35,3	18,5
Служащие	5,9	26,7	29,4	23,4
Специалисты	5,9	32,6	29,4	48,4
Руководители	0,0	5,9	0,0	8,9
Другое	0,0	0,0	5,9	0,8
Итого:	100,0	100,0	100,0	100,0

Отсутствие педагогического образования у субъектов образовательного процесса выступает серьезной проблемой, требующей решения.

В этой связи возникает закономерный вопрос: планируют ли те, кто не имеет педагогического образования, получить его? Результаты исследования свидетельствуют, что из тех,

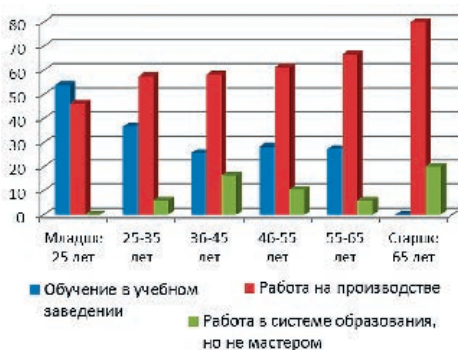


Рис. 6. Взаимосвязь возраста и сферы занятости до начала работы мастером производственного обучения, %

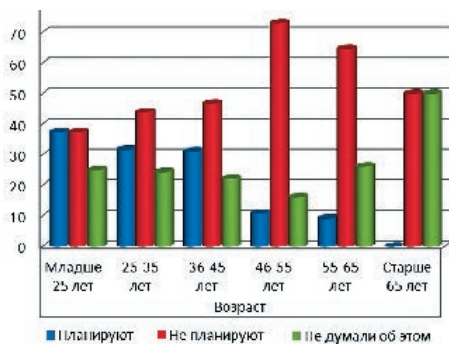


Рис. 7. Влияние возраста на планы получения педагогического образования, %

у кого нет педагогического образования, только 18,4% планируют его получить. Не собираются этого делать 59% и 22,6% не думали об этом, что может свидетельствовать также об отсутствии образовательных планов. Получение образования в нашей стране — это, скорее, прерогатива молодежи, среднее и особенно старшее поколение получают системное образование значительно реже. Сказанное со всей очевидностью подтверждают полученные в ходе исследования данные: чем старше мастера, тем в меньшей степени они настроены учиться дальше (рис. 7)

Образовательные потребности

Почему мастера не озадачены получением профильного для этого вида деятельности образования? Считают, что и так, в силу опыта, владеют необходимыми знаниями и навыками? Не видят возможности учиться в силу возраста? Не хотят тратить время на «книжные» знания? Ответы на поставленные вопросы, возможно, дадут сведения о стаже работы в должности мастера (рис. 8).

Как свидетельствуют приведенные данные, небольшой стаж работы мастером имеет лишь каждый пятый, у остальных респондентов стаж работы в вышеупомянутой должности значительный: больше половины (61,3%) имеют стаж более 10 лет, а почти треть (30,8%) — более 20 лет. Таким образом, данная группа представлена не новичками, а профессионалами, имеющими весьма солидный стаж работы в должности мастера. Возможно, этим и объясняется отсутствие планов по получению педагогического образования.

Опрошенные мастера производственного обучения осуществляют подготовку рабочих кадров по самым разным профессиям для различных отраслей экономики. Направленность профессий, по которым ведется подготовка, достаточно отчетливо (даже с поправкой на педагогическую деятельность) отражает гендерную профессиональную сегрегацию (разделение профессий и отраслей на «мужские» и «женские»), существующую в российской экономике. «Мужским» профессиям (промышленность, транспорт) обучают преимущественно мастера-мужчины, женским (сфера услуг, декоративно-прикладное искусство) — мастера-женщины. Преобладание женщин-мастеров в таких «мужских» отраслях, как строительство и информационные системы объясняется тем, что, во-первых, речь идет о группе сферы образования, являющейся в России

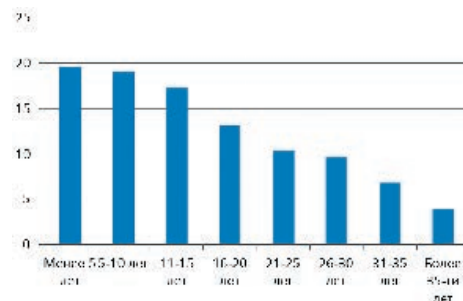


Рис. 8. Стаж работы мастером производственного обучения, %

«женской»; во-вторых, среди строительных профессий достаточно много «женских» (маляр, штукатур, плиточник); в-третьих, в сфере информационных систем женщины сегодня активно конкурируют с мужчинами.

По уровню образования анализ результатов исследования показал небольшие различия, касающиеся высшего и начального профессионального образования, тогда как мастера производственного обучения со средним профессиональным образованием по всем профессиям представлены относительно равно. С высшим образованием мастеров больше в таких областях подготовки, как информационные системы (85,7%) и декоративно-прикладное искусство (75%). Примерно в одинаковых долях (40,4% — 41,5%) мастера с высшим образованием осуществляют подготовку по профессиям сферы услуг, промышленным, транспортным и сельскохозяйственным профессиям. Меньше всего мастеров с высшим образованием (32,2%) заняты подготовкой учащихся по строительным профессиям.

Что касается мастеров с начальным профессиональным образованием, то их больше всего в сельскохозяйственной отрасли (13,6%), в промышленности — 8,9%, в строительстве, транспорте и сфере услуг — от 2,8% до 4%. Среди мастеров, осуществляющих подготовку по таким направлениям, как информационные системы и декоративно-прикладное искусство, мастеров с данным уровнем образования не оказалось, что с большой долей вероятности соответствует реальной практике в силу объективной потребности в более высоком уровне образования.

Уровень прикладных компетенций

Для подготовки квалифицированных кадров особое значение имеет уровень прикладных компетенций мастера п/о, которые можно приобрести в процессе непосредственной работы на производстве. Откуда рекрутиро-

вались опрошенные мастера в зависимости от профессии, по которой они осуществляют подготовку рабочих?

Больше половины мастеров, осуществляющих подготовку по традиционным массовым профессиям для строительства, транспорта, промышленности, сельского хозяйства и сферы услуг, в большинстве своем пришли в учебные заведения после работы на производстве, которое и обогатило их тем опытом практической деятельности. В сферах подготовки немассовых профессий таких мастеров меньше (рис. 9).

Опрошенные мастера п/о представлены преимущественно горожанами, что отражает высокую степень урбанизированности современной России. Мастера из областных центров составили четверть опрошенных (25,7%), из других городских поселений — 58,8%, жителей сельской местности оказалось 15,5%.

По результатам исследования, что вполне ожидаемо, уровень образования мастеров п/о выше в городах, чем в сельской местности, что объясняется более низким уровнем жизни в сельских районах и нежеланием специалистов с высшим образованием работать там. Почти половина мастеров, проживающих в городских поселениях, имеют высшее образование, тогда как в сельской местности — только каждый десятый.

Семейное положение

Необходимым элементом социального портрета выступает семейное положение. В данном исследовании важным аспектом был не столько собственно брачный или семейный статус, сколько вопрос о том, с кем проживают респонденты — одни или с семьей.

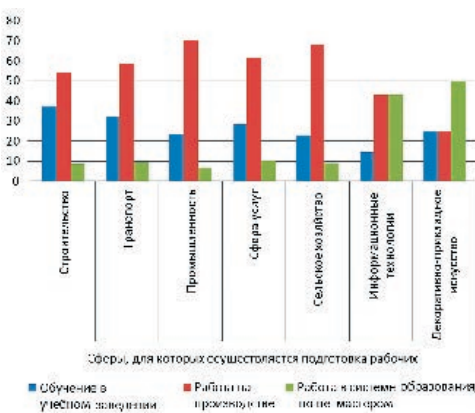


Рис. 9. Взаимосвязь сфер занятости до работы мастером производственного обучения и сфер экономики, для которых осуществляется подготовка рабочих, %

ей, поскольку это достаточно важный момент, определяющий социальное самочувствие. Как показал опрос, абсолютное большинство опрошенных мастеров (89,3%) проживают с семьей. Среди тех, кто живет один, более половины (59,2%) составляют мастера в возрасте старше 46 лет. Учитывая высокий уровень смертности мужчин в трудоспособном возрасте, можно предположить, что значительную часть этой группы составляют вдовы, взрослые дети которых живут отдельно. Подобная ситуация достаточно типична для демографической картины нашей страны. Около четверти одиноких (22,75) еще достаточно молоды — это респонденты в возрасте 25–35 лет. Среди них, вероятно, есть те, кто еще по разным причинам не устроил свою семейную жизнь, а также разведенные. Стало уже типичным: среди тех, кто проживает один, женщин в полтора раза больше, чем мужчин. Одиночество, как и вдовство, — это удел женщин.

Мотивация выбора профессии

Поскольку речь идет о профессиональной группе, то важнейшим элементом ее социального портрета является мотивация профессиональной деятельности. Поскольку большинство респондентов пришли на должность мастера с производства, крайне важным является анализ мотивов такого шага. Как показывают результаты опроса, для большей части ответивших на этот вопрос мастеров (42,2%) решающим стало понимание того, что они могут научить молодежь тому, что умеют сами. Накопленные за предыдущую профессиональную деятельность знания и навыки потребовали «выхода», которым и стал переход на работу мастером п/о. Еще одна часть респондентов (28,2%) захотели изменить свою жизнь в профессиональном плане и попробовать что-то новое. Монотонность и однообразие деятельности, характерные для многих рабочих профессий, вызывают естественную потребность в ее смене. Третья группа респондентов (16,3%) оказалась мастерами п/о в результате чисто внешних причин: попали под сокращение, закрылось предприятие, упразднен отдел. Остальные ответы составили статистически незначимую величину.

В зависимости от возраста вариации мотивов вполне предсказуемы: чем старше респонденты, тем ярче у них выражена потребность в передаче своих знаний и навыков. Для мастеров самого активного трудоспособного возраста (25–45 лет) наиболее

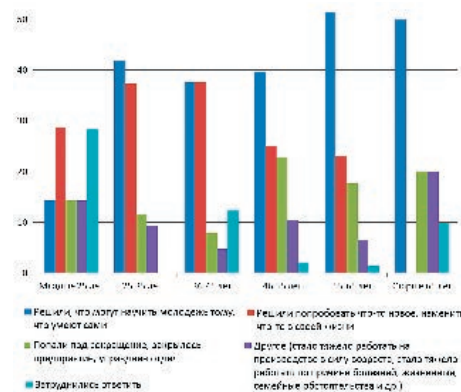


Рис. 10. Мотивы перехода в учебное заведение на должность мастера производственного обучения в зависимости от возраста, %

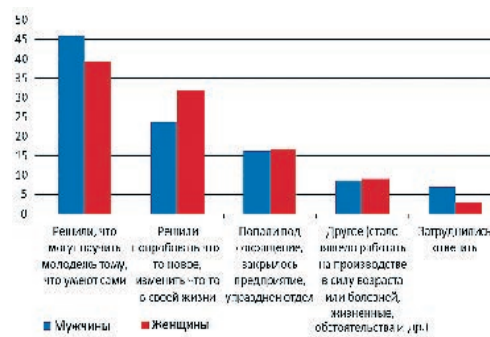


Рис. 11. Мотивы перехода в учебное заведение на должность мастера производственного обучения в зависимости от пола, %

важной оказалась потребность в смене деятельности. Сокращение на прежнем месте работы и закрытие предприятий заставили пойти в мастера представителей старших возрастных групп (рис. 10).

Что касается пола, то здесь также наблюдаются различия: мужчины стали мастерами п/о в большей степени из потребности научить молодежь тому, что умеют сами, тогда как для женщин более важной оказалась потребность в смене вида деятельности (рис. 11).

Типичный мастер

Таким образом, типичного представителя данной профессиональной группы можно охарактеризовать следующим образом: это женщина среднего или чуть старше возраста, имеющая семью, со средним или высшим профессиональным образованием, стажем работы мастером п/о не менее 10 лет, «рекрутированная» в мастера из рабочих или специалистов в силу потребности что-то изменить в своей жизни, а также научить молодежь тому, что умеет сама.

От функционально ориентированного управления к управлению процессами



ЗАХАРОВА
Ирина Геннадьевна,
методист Каменск-Уральского
техникума торговли и сервиса,
Каменск-Уральский,
Свердловская область

В настоящее время всем образовательным организациям приходится работать в условиях постоянного изменения внешней среды: усиливается конкуренция, возрастают требования потребителей. Думающий руководитель находится в ситуации постоянного поиска новых инструментов и методов управления, обеспечивающих стабильное развитие.

Желаемый результат достигается эффективней, когда деятельностью и соответствующими ресурсами управляют как процессом.

ГОСТ Р ИСО 9000-2008

Каменск-Уральский техникум торговли и сервиса был создан в 2006 году в результате объединения двух учреждений начального и среднего профессионального образования в целях оптимизации предоставления населению услуг профессионального образования.

При разработке программы развития учреждения нового типа — многоуровневого полипрофильного учреждения — был проведен анализ соответствия системы управления, существующей к моменту объединения, новым задачам: повышение качества образования и эффективности использования материальных и трудовых ресурсов, расширение доступа к обучению максимально широких групп населения, совершенствования системы управления.

Учитывая факторы на момент объединения (реструктуризации) — удаленность учебных корпусов, слияние педагогических коллективов разных уровней профессионального образования, изменение функциональных обязанностей работников — административная команда при разработке стратегии развития прежде всего озабочилась поиском новых инструментов и методов управления. В результате техникум осуществил переход от функционально ориентированного управления к управлению процессами и проектами.

Управление процессами позволило концентрироваться не на работе каждого из подразделений, а на результатах работы организации в целом.

Подразделения и сотрудники, задействованные в одном процессе, смогли самостоятельно координировать работу и решать проблемы без участия руководства.

Работа на результат

Функциональная система управления предполагает, что подразделение в своей деятельности реализует сформулированную для него функцию, не ориентируясь при этом на потребителя, и отчитывается только перед своим руководством.

Управление процессами позволило концентрироваться не на работе каждого из подразделений, а на результатах работы организации в целом. Процессный подход поменял и понятие структуры организации. Основным элементом стал процесс. Подразделения и сотрудники, задействованные в одном процессе, смогли самостоятельно координировать работу в рамках процесса и решать возникающие проблемы без участия вышестоящего руководства. Процессный подход к управлению позволяет более оперативно решать возникающие вопросы и воздействовать на результат.

Система менеджмента качества

Работа начиналась с обучения административной команды по программе «Система менеджмента качества профессионального образования» (СМК) в Региональном ресурсном центре развития профессионального образования Свердловской области. Далее встал вопрос: начать разработку СМК самостоятельно или передать заказ профессиональным разработчикам. Было принято решение в пользу самостоятельной разработки, чтобы подробнее ознакомиться с технологическими вопросами и в дальнейшем эффективно управлять корректировкой и улучшением процессов.

Сделанный выбор оправдал себя. В связи с удаленностью корпусов техникума, сменой работников, изменениями в организационной структуре образовательного учреждения, корректировкой функциональных обязанностей, введением ФГОС ответственным за процессы приходилось и приходится вносить изменения в существующие карты процессов, методические и рабочие инструкции и другую документацию.

Для эффективной работы по разработке SMK был сформирован комплексный план по разработке, внедрению, поддержанию и улучшению SMK, включающий следующие этапы:

- 1) реализация требований к ответственности руководства ОУ относительно SMK;
- 2) разработка документации SMK;
- 3) реализация процессного подхода;
- 4) управление ресурсами;
- 5) измерение, мониторинг, анализ и улучшение процессов.

В настоящее время завершается разработка карт основных и вспомогательных процессов, методических и нормативных локальных актов, сопровождающих данные процессы.

Проблемы, которые предстоит решить

При разработке основных процессов мы столкнулись с проблемами, связанными с особенностями образовательного процесса.

Первая проблема — определение владельца процесса. Образовательный процесс — это совместное производство знаний, умений, формирование компетенций специалиста, определенных стандартами профессионального образования. Значит, не только преподаватель, но и студент является «владельцем» процесса, и задача преподавателя — превратить его в «субъект» обучения. Только эффективно управляя своей учебной деятельностью, студент совместно с педагогом достигнет цели образовательного процесса. Мотивация, сознательное отношение к учебному процессу, обучение с использованием инновационных практикоориентированных образовательных технологий, участие студента в формировании образовательной траектории будут способствовать переводу студента с уровня «объект» на уровень «субъект».

Вторая проблема связана с определением входов и поставщиков процессов, а также выходов и потребителей процессов. Для образовательного процесса входы-выходы — это образовательные результаты в виде сформированных компетенций. Однозначно задать результат самого образования практически невозможно, например, как разделить результаты процессов «Реализация основных образовательных программ» и «Воспитательная и внеучебная деятельность», если формирование профессиональных и общих компетенций происходит при реализации обоих процессов?

Положение усугубляется отсутствием регламентированных квалификационных требований со стороны рынка труда, профессиональные стандарты не разработаны по 9 из 12 реализуемым профессиям и специальностям в техникуме.

Третья проблема связана с определением ресурсов, необходимых для результативного выполнения процесса. Одного и того же результата можно достичь, используя различный объем ресурсов. Кроме того, преподаватель, сам являясь одним из владельцев этого процесса, становится и его ресурсом с точки зрения владения предметом, использования различных средств и технологий обучения, наличия у него «таланта» преподавания. Таким образом, как определить оптимальный объем ресурсного обеспечения?

Четвертая проблема связана с определением характеристик реализации процесса, которые должны быть адекватны целям процесса, то есть соответствие процесса той или иной характеристике должно обеспечивать получение на выходе определенного результата. Как регламентировать технологические и методические аспекты деятельности преподавателя с точки зрения того, каким образом он будет достигать запланированного образовательного результата?

Переход на процессное управление позволил педагогическому коллективу повысить профессиональный уровень, устранить барьеры между структурными подразделениями, устранить потери на стыках функциональных обязанностей различных должностей, повысить управляемость образовательной организации, улучшить взаимосвязи между персоналом и руководством, упорядочить и оптимизировать документацию.

Для решения выявленных проблем в управлении качеством образовательного процесса, необходимо:

- регламентировать и документировать те процессы, которые позволяют обеспечить требуемый уровень образовательных результатов;
- оптимизировать способы (инструменты) оценки степени достижения образовательных результатов;
- обеспечить эффективность образовательного процесса на основе результатов мониторинга, анализа и постоянного улучшения основных и вспомогательных процессов.

Не только преподаватель, но и студент является «владельцем» процесса, и задача преподавателя превратить его в «субъект» обучения.

Переход на процессное управление позволил педагогическому коллективу повысить профессиональный уровень, устранить барьеры между структурными подразделениями, устранить потери на стыках функциональных обязанностей различных должностей, улучшить взаимосвязи между персоналом и руководством.

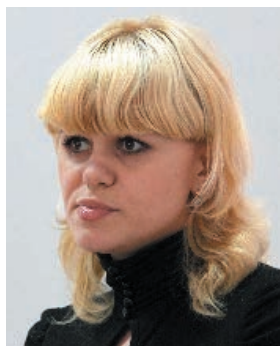
Мониторинг удовлетворенности потребителей образовательных услуг



МОРОЗОВА
Светлана Анатольевна,
кандидат педагогических наук,
директор Нижнетагильского
государственного
профессионального колледжа
им. Никиты Демидова



САФОНОВА
Евгения Германовна,
кандидат педагогических
наук, заместитель
директора по учебной
работе Нижнетагильского
государственного
профессионального
колледжа
им. Никиты Демидова



КУЛИКОВА
Евгения Александровна,
педагог-психолог
Нижнетагильского
государственного
профессионального
колледжа
им. Никиты Демидова

Общая для всех учреждений СПО тенденция в управлении качеством образования проявляется в том, что все его участники нацелены на своевременную оценку эффективности собственной деятельности. И мониторинг, как способ отслеживания результатов образования и информационного обслуживания системы управления, играет едва ли не главную роль в этом процессе.

Социальная сущность образовательного мониторинга определяется тем, что именно он служит главным средством контроля, учета и коррекции процесса передачи социального опыта (содержания образования) молодому поколению. Значимое влияние на эффективность организации мониторинга в Демидовском колледже (НТГПК) оказывает взаимодействие колледжа с социальными партнерами (наиболее крупные из них — ОАО «НПК «Уралвагонзавод», ОАО «Уралхимпласт», ОАО «Святогор»), благодаря которому удается обеспечить такие аспекты мониторинга, как определение потребности регионального рынка труда, качество организации учебной и производственной практик студентов, экспертная оценка работодателей.

Инструментарий мониторинга

Основными объектами мониторинга удовлетворенности потребителей образовательных услуг в колледже являются внутренние потребители образовательных услуг (студенты очного и заочного отделений старших и выпускных групп, выпускники прошлых лет) и внешние потребители (работодатели).

Оценка удовлетворенности потребителей качеством образовательного процесса предполагает, с одной стороны, ориентацию на потребителя, с другой — наличие постоянной обратной связи с ним. Использование показателя «удовлетворенность» позволяет установить обратную связь, ценную для выявления сильных и слабых сторон в организации образовательного процесса и в конечном итоге для улучшения его качества.

Удовлетворенность потребителей качеством образовательных услуг, оказываемых колледжем, осуществляется на основе социологического опроса с применением анкет: «Удовлетворенность студентов очного и заочного отделений качеством образовательного процесса», «Удовлетворенность выпускников прошлых лет качеством полученного образования», «Удовлетворенность работодателей качеством подготовки выпускников» и «Удовлетворенность родителей студентов качеством образовательных услуг».

Результаты анкетирования

Обработка полученного с помощью указанного инструментария среза мнений позволила получить следующие обобщенные результаты.

По критериям удовлетворенности студентов колледжа качеством образовательных услуг (первая анкета), средний балл составил 62,5 (рис. 1).

Анализ полученных результатов по первой анкете позволил сделать выводы, которые были использованы при последующей корректировке образовательного процесса в колледже:

1. Уровень удовлетворенности студентов качеством образовательного процесса НТГПК им. Н. А. Демидова является средним.

2. Основными факторами, снижающими удовлетворенность студентов качеством полученного образования в колледже, являются недостаточная удовлетворенность студентов организацией научной работы и системой стимулирования за участие в научной, творческой и спортивной деятельности. Это говорит о том,

что либо студенты недостаточно информированы о формах внеучебной работы и вариантах стимулирования за участие в ней, либо не довольны тем, как она осуществляется. Также к факторам, снижающим удовлетворенность студентов качеством образовательных услуг, можно отнести состояние учебных и производственных помещений, статус студента Демидовского колледжа, процесс организации отработок, условия проживания в общежитии и качество медицинского обслуживания.

Основными факторами, повышающими удовлетворенность студентов качеством полученного образования в колледже, являются: отношения «студент — преподаватель», взаимоотношения с администрацией, что облегчает процесс подачи и усвоения учебного материала, процедуру проведения зачетов, экзаменов, а также говорит о профессионализме педагогического состава, вследствие чего и возникает удовлетворенность студентов от выбранной профессии.

Анализ результатов второй анкеты (рис. 2) позволил сделать следующие выводы:

1. Уровень удовлетворенности выпускников колледжа качеством полученного образования: в 2010 г. — средний (57 баллов), в 2011 г. — средний (50 баллов), в 2012 г. — средний (54 балла).

2. Основными достоинствами подготовки специалистов колледжа выпускники считают высокий уровень теоретических знаний и навыков, пригодившихся в профессиональной деятельности.

3. Основным недостатком подготовки специалистов выпускники считают недостаточный уровень практической подготовки.

Высоко оценили деятельность колледжа работодатели, что нашло отражение в третьей анкете «Удовлетворенность работодателей качеством подготовки выпускников НТГПК»:

1. Уровень удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников колледжа оказался достаточно высоким (91,8 балла).

2. Основным фактором, снижающим уровень удовлетворенности работодателей качеством подготовки, явилась недостаточная практическая подготовка выпускников.

3. Основными факторами, повышающими уровень удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников, стали дисциплина и исполнительность выпускников, их способность к успешной адаптации и развитые коммуникативными качества.

Результаты четвертой анкеты «Удовлетворенность родителей студентов качеством образовательных услуг» показали:

1. Уровень удовлетворенности родителей является достаточно высоким (81,7 балла).

2. Основными достоинствами образовательного процесса колледжа родители считают широкий ассортимент предлагаемых образовательных услуг, а также качество общения с квалифицированными специалистами-педа-

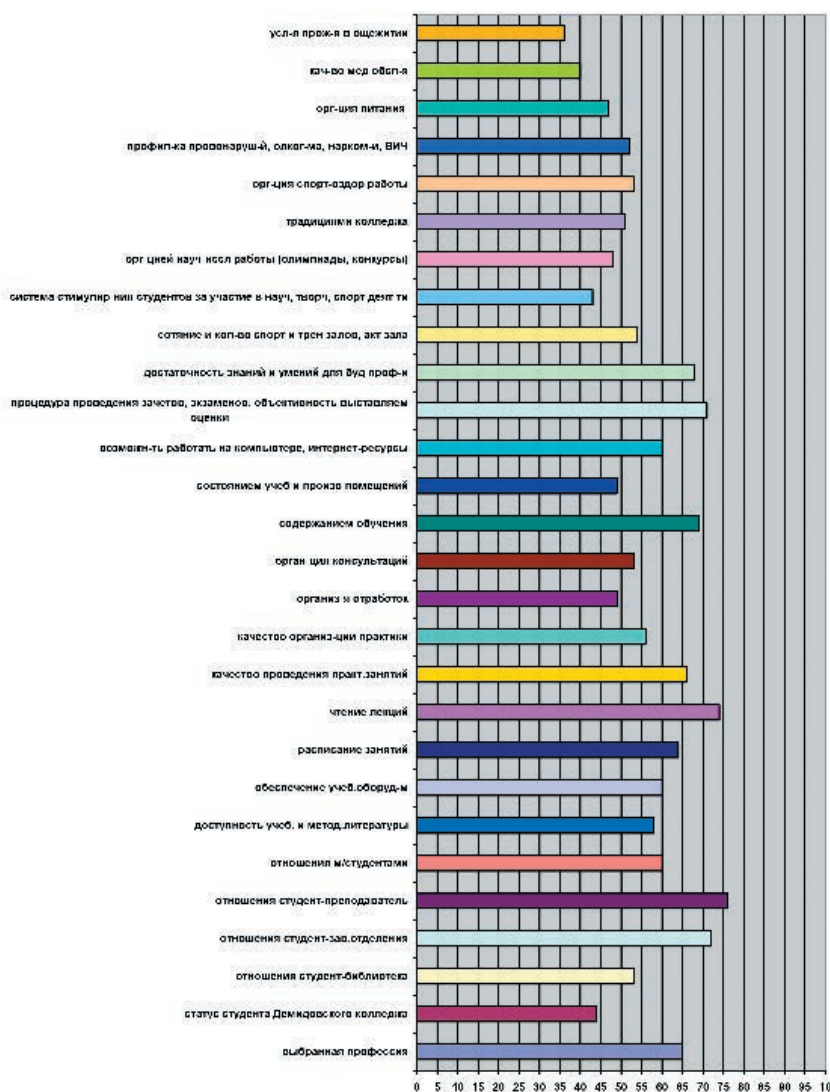


Рис. 1. Критерии удовлетворенности студентов колледжа качеством образовательных услуг

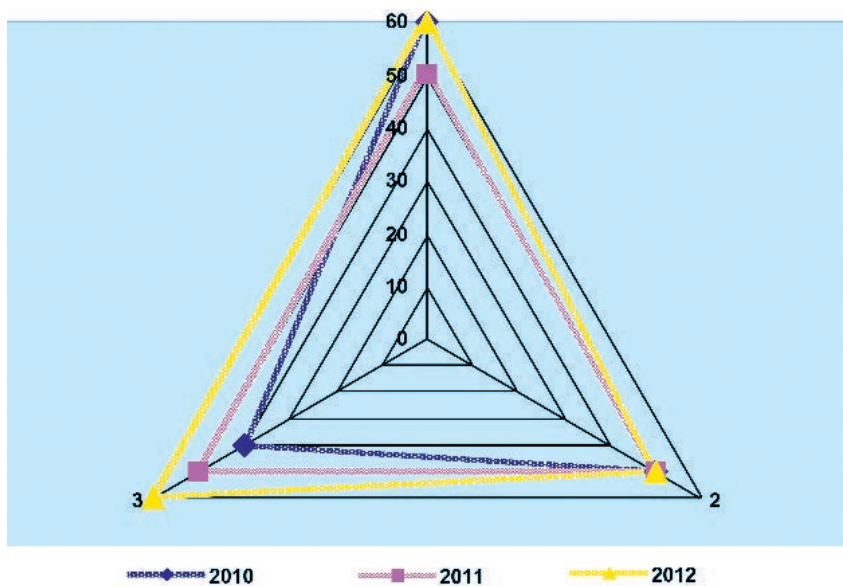


Рис. 2. Средний итоговый балл удовлетворенности выпускников качеством полученного образования

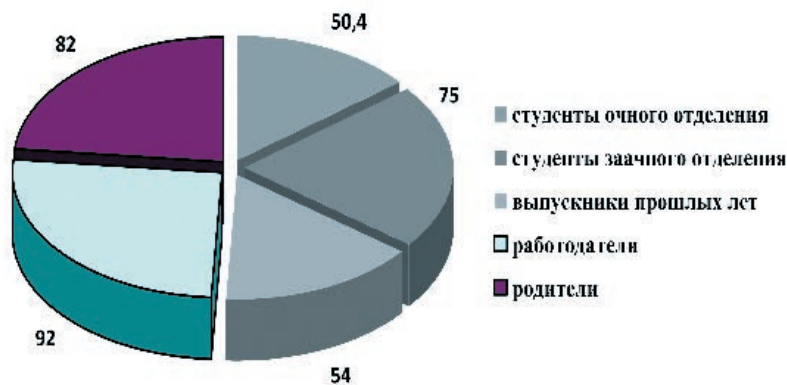


Рис.3. Степень удовлетворенности участников образовательного процесса

гогами.

3. Основным недостатком образовательного процесса НТГПК родители считают качество информативной среды, в которой обучаются студенты.

Обобщение всех результатов анкетирования по всем четырем перечисленным инструментариям позволило установить **уровень удовлетворенности всех участников образовательного процесса** (рис. 4).

Средний показатель удовлетворенности всех участников (70,6 баллов) свидетельствует об уровне удовлетворенности выше среднего.

Проведенное исследование наглядно показало, что основными достоинствами образовательного процесса в НТГПК им. Н. А. Демидова являются: высокий уровень теоретических знаний и навыков, необходимых в профессиональной деятельности, высокий уровень удовлетворенности взаимоотношениями с преподавательским составом, специалистами и представителями администрации, организацией и содержанием обучения, а также широкий ассортимент предлагаемых образовательных услуг

К упущениям в образовательном процессе можно отнести: недостаточный уровень практической подготовки, качества информативной среды, организации научной, творческой, спортивной деятельности и несовершенство системы стимулирования за участие в ней. Не удостоились высокой оценки также материально-техническая база учебного процесса и условия учебной деятельности (проживание в общежитии, качество медицинского обслуживания).

Этот обобщенный показатель дополняется данными о трудоустройстве выпускников за 2011–2013 гг. (см. таблицу).

Полученные результаты мониторинга качества образования в Демидовском профессиональном колледже ложатся в основу ежегодной корректировки динамики изменений и нововведений в организации образовательного процесса в соответствии с динамикой возрастания требований потребителей к его реализации.

Результаты трудоустройства выпускников в 2011–2013 гг.

Позиция/код	Профессии/специальности, реализуемые УПО	Общая численность выпускников, чел.			Численность выпускников, трудоустроившихся после окончания УПО, чел.			Численность выпускников, трудоустроившихся по профессии			Численность выпускников, призванных на военную службу			Численность выпускников, продолживших обучение в УПО по другим ОП (вузы, ссузы)		
		2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
050501	ПО «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта»	16	7		9	–		5	–		7	7		–	–	
050501	ПО «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений»	11	10	19	9	6	13	6	4	11	2	4	6	–	–	–
050501	ПО «Моделирование и конструирование швейных изделий»	7	8		7	8		7	8		–	–			–	
080504	«Государственное и муниципальное управление»	13	28		12	25		4	7		–	1		1	2	
032002	«Документационное обеспечение управления и архивоведения»	10	17		8	17		5	11		–	–		2	3	
120304	«Градостроительный кадастр»	–	14		–	13		–	10		–	1		–	–	
100108	«Парикмахерское искусство»	–	13		–	11		–	6		–	–		–	1	
230101	«Вычислительные машины, комплексы, системы и сети»	11	17		9	7		3	4		2	10		–	–	
080107	«Налоги налогообложение»	15	26		14	22		6	8		–	2		1	2	
190631	«Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта»	–	14	19	–	6	10	–	6	10	–	8	9	–	–	
030503	«Правоведение»			21			18			16			2			1
	Итого:	83	154	59	68	115	41	36	64	37	11	33	17	4	8	1

Дорожная карта развития движения WorldSkills Russia в Свердловской области подписана

11 июля 2014 года в рамках Международной выставки INNOPROM-2014 состоялась презентация и подписание 5 дорожных карт между Агентством стратегических инициатив (АСИ) и органами исполнительной власти Свердловской области.

Особый интерес вызвало подписание дорожной карты по развитию международного движения WorldSkills Russia в Свердловской области заместителем председателя правительства Свердловской области Александром Петровым и техническим делегатом WorldSkills International от России Павлом Черных.

Примечательно, что на церемонии подписания документа присутствовали не только руководители профессиональных образовательных организаций, но и студенты Екатеринбургского экономико-технологического колледжа — участники движения WorldSkills Russia, а также екатеринбургские школьники — участники формирующегося в настоящее время движения WorldSkills Russia Kids.



Подписание Дорожной карты. Александр Петров (слева) и Павел Черных



Студенты ЕЭТК и екатеринбургские школьники — участники движения WorldSkills Russia и WorldSkills Kids в компетенциях «Кондитер», «Холодильная техника и кондиционирование воздуха» и «Хлебопек».

Дуальная система образования — механизм инновационных образовательных технологий



СЕРГЕЕВА
Ольга Викторовна,
заведующая практикой Улья-
новского фармацевтического
колледжа,
Ульяновск

На сегодняшний день одна из проблем качества подготовки специалистов для кадрового обеспечения медицинской и фармацевтической отраслей — это разрыв между подготовкой выпускника в образовательной организации и требованиями практического здравоохранения, следствием которого является долгий и порой болезненный адаптационный период молодого специалиста. Практическое здравоохранение занимает позицию пассивного наблюдателя и потребителя образовательных услуг. Однако на роль работодателя в подготовке молодых специалистов указывает Федеральный закон 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и федеральные государственные образовательные стандарты по специальностям.

Одним из эффективных способов решения данной проблемы является дуальная система подготовки, когда образование молодых людей по признанной профессии происходит в двух организациях: с одной стороны это образовательная организация, а с другой стороны — обучающее предприятие. «Дуальность» обучения заключается в том, что вся учеба делится на практическую и теоретическую части, поочередно сменяющие друг друга в течение всего периода обучения. Практику студент проходит на предприятии, с которым заключен контракт на обучение. При этом дается хорошая возможность получить

непосредственное представление о всех видах деятельности в лечебной или аптечной организации, набраться реального опыта. Поэтому дуальная система отвечает интересам всех участвующих в ней сторон — лечеб-

но-профилактических и аптечных учреждений, будущих работников, государства. Для лечебно-профилактических и аптечных учреждений это — возможность подготовить для себя кадры, экономия на расходах по поиску и подбору специалистов, их переучиванию и адаптации.

При дуальной целевой подготовке студент фармацевтических и медицинских колледжей приобретает на ранних стадиях обучения определенные профессиональные компетенции, а также такие личностные качества, как умение работать в команде, навыки оптимального выбора технологического решения, ответст-

венность за порученный участок деятельности. В процессе обучения он по-новому осмысливает будущую специальность и принимает обоснованное решение о правильности выбора профессии. Помимо всего, будущий специалист при добросовестном труде может обеспечить себе дополнительный доход и стаж работы, чрезвычайно необходимый для трудоустройства в современных условиях.

Взаимовыгодное партнерство

Потенциальный работодатель, имеющий собственное представление о специалисте, имеет возможность «вмешаться» в процесс обучения, дополняя содержание обучения кругом специфичных проблем для данного учреждения здравоохранения. Социальное партнерство с фармацевтическим и медицинским колледжем дает возможность подготовить для себя кадры точно «под заказ», обеспечив максимальное соответствие всем своим требованиям и сэкономив на расходах по поиску и подбору работников, их переучиванию и адаптации. К тому же есть возможность отобрать самых лучших учеников, ведь за время обучения все их сильные и слабые стороны становятся очевидными. В свою очередь, такой подход мотивирует учащихся учиться не для галочки.

Образовательное учреждение также заинтересовано в деловом партнерстве с учреждением здравоохранения, так как получает доступ к оперативной информации о текущем состоянии производственных процессов, а это позволяет внести коррективы в обучающие программы и актуализировать определенные дисциплины. В результате внедрения дуальной

При дуальной целевой подготовке будущий специалист может обеспечить себе дополнительный доход и стаж работы, чрезвычайно необходимый для трудоустройства в современных условиях.

системы фармацевтические и медицинские колледжи разрабатывают программы, исходя из потребностей рынка в регионе, развивают свой потенциал, повышают квалификацию преподавательского состава, что в целом позволяет повысить качество подготовки кадров в учебном заведении и приведет к росту конкурентоспособности колледжа.

Поэтому именно сейчас нужна всемерная поддержка программы дуального образования и должна быть продолжена работа по ее реализации в тесном сотрудничестве с работодателями и социальными партнерами, заинтересованными в развитии дуального образования.

Преимущества дуального обучения

1. Обеспечивается высокий процент трудоустройства выпускников, так как они полностью отвечают требованиям работодателя. Обучение максимально приближено к запросам производства.

2. Достигается высокая мотивация в получении знаний. Формируется новая психология будущего работника. Студенты, сначала закрывшись на предприятии в качестве потенциальных работников, учатся совершенно по-другому, более осознанно и заинтересованно. Позиция пассивного потребителя учебной информации сменяется инициативной позицией специалиста на производстве, которому надо принимать решения и нести за них ответственность. Студент раньше адаптируется к производственным отношениям в коллективе, учится социальным поступкам.

3. Работает принцип «от практики к теории», студент больше работает не с текстами и знаковыми системами, а с производственными ситуациями. Сложные теории легче осваиваются через практику и решение реальных профессиональных задач.

4. Оценка качества подготовки специалистов проводится самими работодателями. С первых дней учащийся большую часть времени проводит на рабочем месте, показывает свои навыки и старание. Работодатели получают возможность оценить уровень подготовленности будущих специалистов непосредственно в производственных условиях.

5. Преподаватели выступают в роли педагогов-тьюторов с профессиональной направленностью. Преподаватель специальных дисциплин один раз в три года проходит стажировку на базах работодателей с изучением всех инновационных методов работы персонала.

С 2010 года в образовательный процесс колледжа Ульяновского фармацевтического колледжа вводятся элементы дуального обучения, внедряется и реализуется ФГОС, требования которого усиливают практическую направленность подготовки специалистов путем интеграции в учебный процесс большого объема учебной и производственной практики, что значительно повышает профессиональную мобильность выпускников. А это означает, что

студент больше работает не с текстами и фантомами, а с конкретными ситуациями. Сложные теории легче осваиваются через практику и решение реальных профессиональных задач.

К разработке программ производственной практики по специальностям колледжем привлекаются потенциальные работодатели. Заключены договора совместной деятельности колледжа и базами практического обучения не только нашего региона, но и России в целом. Зачет по практике проводится на рабочем месте в реальной обстановке, и работодатели получают возможность оценить уровень подготовленности будущих специалистов непосредственно в условиях своей лечебной или аптечной организации.

Дисциплины учебного плана комплектуются по модульно-блочному и цикловому принципу. Освоение компетенций по каждому виду деятельности происходит через изучение профессионального модуля, который включает теоретическую и практическую подготовку, и заканчивается квалификационным экзаменом. Содержание учебных программ было обсуждено, согласовано и утверждено представителями лечебных и аптечных организаций.

К преподаванию части профильных дисциплин и профессиональных модулей, приему квалификационного экзамена, руководству дипломного проекта привлекаются ведущие специалисты практического здравоохранения. Таким образом, работодатель имеет возможность принимать самое активное участие в оценке качества подготовки специалистов.

Трудоустройству выпускников уделяется особо пристальное внимание. В колледже работает служба содействия трудоустройству выпускников, создается комиссия по распределению, в состав которой входят социальные партнеры, работодатели, представители студенческого самоуправления, главные врачи и главные медицинские сестры учреждений здравоохранения, руководители фармацевтических организаций.

Дуальная система обучения — это инновационный для России тип организации целевой медицинской и фармацевтической подготовки, который предполагает согласованное взаимодействие образовательной и практической сфер по подготовке специалистов. Наш колледж, работая в тесном контакте с лечебными и аптечными организациями, учитывает производственные требования, предъявляемые к будущему специалисту в ходе всего периода обучения.

Социальное партнерство с колледжем дает возможность работодателю подготовить кадры точно «под заказ», обеспечив максимальное соответствие всем своим требованиям и сэкономив на расходах по поиску и подбору работников, их переучиванию и адаптации.

Сложные теории легче осваиваются через практику и решение реальных профессиональных задач.

Социальное партнерство как инструмент повышения уровня квалификации педагогических работников



ПОДШИВАЛОВА

Елена Николаевна, заместитель директора по учебно-методической работе Первомайского техникума промышленности строительных материалов, пос. Первомайский, Челябинская область

Партнерство с университетом позволило организовать систему непрерывного образования, исключить противоречия между различными уровнями профессиональной подготовки.

Сегодня действия всех участников социального партнерства, как внутренних (студенты, администрация, службы обеспечения и сопровождения образовательного процесса организации), так и внешних (выпускники, родители студентов, общеобразовательные учреждения поселка, города, области, федеральные и муниципальные органы управления, общественные организации и фонды, учреждения, предприятия всех форм собственности, другие заинтересованные лица), направлены на достижение общей цели — повышение качества образования.

В течение последних лет Первомайский техникум промстройматериалов своей задачей ставит повышение качества подготовки конкурентоспособных выпускников в тесном сотрудничестве с социальными партнерами.

Пример социального партнерства техникума — это многолетнее сотрудничество с Белгородским государственным технологическим университетом им. В. Г. Шухова — крупнейшим специализированным вузом России в области промышленности строительных материалов и строительства. Партнерство с университетом позволило организовать систему непрерывного образования, исключить противоречия между различными уровнями профессиональной подготовки. На базе кафедр однопрофильных факультетов университета преподаватели техникума проходят стажировку, что является продуктивной формой повышения профессиональной квалификации.

Проблему компьютерной грамотности педагогического состава, которая являлась серьезным фактором, препятствующим внедрению современных технологий в образовательный процесс, удалось решить за счет расширения состава партнеров, которые принимают участие в повышении квалификации наших работников. На базе техникума создан Региональный центр по сертификации компьютерной грамотности и ИКТ-компетентности, который действует на основании договора с Государственным научно-исследовательским институтом информационных технологий и телекоммуникаций Министерства образования и науки РФ.

В рамках социального партнерства сотрудничество Первомайского техникума и филиала ОАО «Лафарж Цемент» перешло на новый уровень отношений. Одно из направлений совместной работы — организация тренингов, которые проводят представители ОАО «Лафарж Цемент Россия». На тренингах преподаватели техникума познакомились, например, с психологическим инструментом для оценки характе-

ристик человека — типологией Майерс-Бриггс (МВТИ), с концепцией социальных стилей, позволяющей развивать эффективные отношения и предотвращать конфликты. Знание системы индивидуальных различий в психологии человека позволяет лучше понимать личность, что важно в процессе общения преподавателя и студента, дает возможность предугадать поведенческие особенности в различных ситуациях.

Такое тесное общение с работодателем позволяет также понять, что сегодня он ожидает от выпускника:

- знания и профессиональное мастерство;
- достижение результата (ставит амбициозные цели и добивается их, оценивает последствия своих действий, важен командный результат);
- командная работа (установление и поддержание хороших деловых отношений, мотивация других);
- эффективные коммуникации (уметь презентовать, хорошая устная речь, а не пересказ параграфа);
- принятие решения — самостоятельность решения, проактивность, анализ рисков и т. д.

Для развития таких компетенций бизнес разработал специальные форматы обучения, которые преподаватели используют в учебно-воспитательном процессе: диспут, кейсы, мозговой штурм, деловые игры, обмен знаниями, опорные конспекты, эссе, мотивационное письмо.

В подобных семинарах-тренингах заложен образовательный потенциал, который помогает преподавателям и мастерам производственного обучения повышать собственную эффективность в отношениях с коллегами, студентами, в семье. Именно от уровня квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения зависит в основном степень сформированности не только профессиональных, но и поведенческих компетенций выпускников, на что обращает особое внимание сегодняшняя работодатель.

Формирование дополнительных компетенций

Инновационной технологией обучения, направленной на развитие общих и профессиональных компетенций и позволяющей использовать вариативные образовательные возможности, является модульное обучение. В соответствии с требованиями к модульному обучению формируется вариативная часть основных профессиональных образовательных программ.

В рамках программы подготовки квалифицированных рабочих «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования» в Алапаевском профессионально-педагогическом колледже реализуется профессиональный модуль «Определение мест установки оборудования, аппаратуры и приборов охранной, тревожной, пожарной и охранно-пожарной сигнализации (ОПС)».

В процессе работы над программой вариативного модуля поставлены следующие задачи:

1. Изучение социального заказа предприятий, требований рынка труда.
2. Изучение перспектив использования дополнительных профессиональных компетенций выпускниками колледжа.
3. Составление и заключение договоров с предприятиями, деятельность которых соответствует содержанию модуля.
4. Повышение квалификации педагогических работников, реализующих программу модуля.

Анализ опросных листов работодателей позволил выявить дополнительные виды профессиональной деятельности, необходимые выпускнику по профессии «электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования», способствовал определению содержания вариативного профессионального модуля.

Овладение модулем позволяет выпускникам ориентироваться:

- на новую область применения профессиональных умений, которые будут востребованы в перспективе в связи с автоматизацией производств, с использованием оборудования, приборов на основе современных технологий;
- на саморазвитие — работа с профессионально ориентированной информацией — с паспортами на аппаратуру ОПС, изучение технических параметров оборудования (ОПС), чтение электрических схем;
- на изучение требований ГОСТ и руководящих документов по приемке установок ОПС, систем оповещения, пожаротушения.

При освоении вариативного модуля было обеспечено:

- освоение образовательной программы с использованием ресурсов социальных партнеров;
- динамичность образовательной программы с точки зрения обеспечения запросов работодателей и обучающихся;
- организация подготовки обучающихся на договорной основе совместно с работодателями.

Теоретические занятия проводились в колледже, практические — в соответствии с договором социального партнерства на базе отделения «Всероссийского добровольного пожарного общества» по установленному графику. Обучающиеся освоили модуль, выполнили квалификационную работу по теме: «Определение места установки оборудования ОПС. Техническое обслуживание оборудования ОПС». Основная часть учебного времени по вариативному модулю была посвящена практическим занятиям (70 часов теоретической подготовки, 120 часов практических работ). Освоение профессиональных компетенций обеспечивалось практико-ориентированными формами обучения.

В процессе совместной деятельности с упомянутым выше социальным партнером проведена работа по совместному планированию учебных занятий, координации учебно-производственной деятельности, анализу и обобщению итогов работы обучающихся. При изучении вариативного модуля обучающиеся овладели не только профессиональными компетенциями, у них развивались такие личностные качества, как умение работать в команде, ответственность за порученную работу.

Кадровая ситуация в промышленности и энергетике достаточно сложная. Происходит старение квалифицированных кадров, что может привести к нехватке рабочих рук. Поэтому образовательное учреждение ориентируется на усиление способности трудовых ресурсов проявлять мобильность на рынке труда. Вариативные модули ОПОП позволяют выполнить эту задачу, обеспечивают реализацию практики совмещения профессий.



ЕГОШИНА
Екатерина Николаевна,
мастер производственного обучения Алапаевского профессионально-педагогического колледжа,
г. Алапаевск,
Свердловская область

При изучении вариативного модуля обучающиеся овладели не только профессиональными компетенциями, у них развивались такие личностные качества, как умение работать в команде, ответственность за порученную работу.

Профессиональные модули: формирование структуры и содержания



КОЧНЕВА

Елена Николаевна, кандидат педагогических наук, заместитель директора по содержанию и исследовательской работе Камышловского педагогического колледжа, г. Камышлов, Свердловская область

Настоящий этап развития среднего профессионального образования характеризуется системным внедрением Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС). Механизмом, обеспечивающим его реализацию, выступает образовательная программа, разрабатываемая образовательной организацией самостоятельно с учетом потребностей регионального рынка труда и работодателей, образовательных интересов и запросов обучающихся. В связи с этим актуальной для образовательных организаций представляется задача выявления кадровых запросов территории и образовательных потребностей личности, формирования содержания основной профессиональной образовательной программы (ОПОП), целесообразного использования часов ее вариативной части, проектирования содержания и структуры профессиональных модулей (ПМ).

В данной статье представлен опыт конструирования ПМ как структурного компонента ОПОП СПО — программы подготовки специалистов среднего звена по специальности 050146 Преподавание в начальных классах, особое внимание уделено формированию вариативной части профессионального цикла ОПОП.

Вариативная составляющая ОПОП: этапы разработки

Конструирование вариативной составляющей профессионального цикла ОПОП СПО представляет собой следующие последовательно осуществляемые этапы:

- потребностно-целевой;
- структурно-функциональный;
- ресурсообеспечивающий;
- результативный.

Потребностно-целевой этап связан с диагностическими и прогнозными мероприятиями, проводимыми колледжем для определения и формирования цели разрабатываемой образовательной программы. Содержанием данного этапа становится, во-первых, выявление «социального заказа», изучение потребностей

потенциальных заказчиков образовательной услуги, во-вторых — осуществление прогнозно-исследовательской работы по определению организационно-педагогических условий, необходимых для реализации ОПОП по конкретной специальности, анализ возможностей образовательных ресурсов колледжа и их развития, выявление научно-профессиональных интересов преподавателей.

Изучение «социального заказа», как правило, в колледже осуществляется в трех направлениях:

изучение кадровых потребностей образовательных учреждений территории, требований работодателей к будущим педагогам, их ожидаемых относительно компетенций, востребованных на данном этапе развития системы общего образования, профессиональных умений и функций, необходимых для решения новых профессиональных задач;

выявление условий и результатов адаптации выпускников в профессиональной среде, вычленение проблем и противоречий в деятельности молодых специалистов, установление «плюсов» и «минусов» среднего профессионального образования в педагогическом колледже;

изучение образовательных потребностей и интересов студентов колледжа, их планов профессионально-личностного самосовершенствования, построения карьерного роста.

Изучение потребностей потенциальных заказчиков осуществляется посредством разных

Изучение «социального заказа» осуществляется в трех направлениях: изучение кадровых потребностей, выявление условий и результатов адаптации выпускников в профессиональной среде, изучение образовательных потребностей студентов.

мулирования цели разрабатываемой образовательной программы. Содержанием данного этапа становится, во-первых, выявление «социального заказа», изучение потребностей

механизмов: интервьюирование, анкетирование, проведение круглых столов с принятием резолюции, «письма-заказы» от администрации муниципального образования, муниципальных органов управления образованием, презентация и согласование программ ПМ и т. п.

Дополнительным источником информации выступает анализ профессионального стандарта, классификатора специальностей, квалификационных характеристик должностей работников образования.

Результатом данного этапа выступает перечень дополнительных требований в виде профессиональных компетенций, умений, знаний, опыта, сформированный с учетом запросов работодателей, выпускников колледжа, студентов.

Структурно-функциональный этап определяет состав и функцию элементов вариативной части. Этот этап предполагает соотношение имеющихся в ФГОС СПО структурных единиц ОПОП (УД, МДК, ПМ) и требований к результатам освоения ОПОП с заявленными как дополнительные требования знаниями, умениями, практическим опытом, общими и профессиональными компетенциями, профессиональными функциями. Таким образом, на данном этапе происходит «выбор» наиболее востребованных компетенций и профессиональных умений с учетом запросов работодателей, образовательных интересов студентов, возможностей колледжа, организационно-педагогических условий реализации образовательной программы, определяется значимость каждой компетенции для распределения объема времени вариативной части.

Следующим шагом рассматриваемого этапа становится определение структурных компонентов учебного плана (УД, МДК, ПМ), обеспечивающих формирование дополнительных компетенций и профессиональных умений, определение необходимого объема часов, отбор содержания учебного материала. Таким образом, на данном этапе фиксируется обоснование включения новых элементов в учебный план, устанавливается объем обязательных учебных занятий.

Структурно-функциональный этап заканчивается построением учебного плана, так как все элементы вариативной части сформированы и определена значимость каждой компетенции для распределения объема времени вариативной части.

Следующим этапом после разработки учебного плана является **ресурсообеспечивающий**. Данный этап предполагает интеграцию ресурсов, необходимых для реализации ОПОП СПО, в том числе системную работу по формированию кадрового, учебно-методического, информационного, материально-технического обеспечения ПМ.

Результативный этап определяется сформированными программами ПМ, направленными на освоение общих и профессиональных

компетенций, обеспечивающих готовность к реализации видов профессиональной деятельности; представляющими собой содержание обоснованный, ресурсообеспеченный, педагогически поддерживаемый процесс.

Разные модели

Формирование структуры и содержания ПМ, конструирование вариативной части профессионального цикла ОПОП могут осуществляться посредством разных **моделей**.

Углубляющая модель. Данная модель предполагает изменение содержания инвариантной (обязательной) части циклов ОПОП посредством увеличения объема часов всех структурных элементов ОПОП (УД, МДК, ПМ, учебной и производственной практики) или только теоретической части ОПОП. В этом случае вариативная часть «растворяется» в обязательной.

Этот вариант возможен, когда анализ кадровых потребностей работодателей региона и образовательных интересов студентов не выявляет дополнительных требований к результатам среднего профессионального образования, или методическая служба образовательной организации недостаточно подготовлена к проведению такой аналитической работы.

Дополняющая модель. Названная модель предполагает только введение новых структурных элементов вариативной части — дополнительных ПМ. Вариативная часть направляется на освоение дополнительных ПМ в том случае, когда опрос региональных работодателей выявляет дополнительные профессиональные компетенции, соответствующие новому виду деятельности, не указанному в ФГОС СПО. В данном варианте для реализации дополнительного вида деятельности вводится новый ПМ. Введение дополнительных ПМ предполагает и одновременное введение дополнительных МДК для реализации этих модулей, дополнительных дисциплин в различные циклы и увеличение объема часов дисциплин обязательной части.

Вариант реализации дополняющей модели представлен в таблице 1. В соответствии с ФГОС СПО ОПОП специальности 050146 Преподавание в начальных классах содержит четыре обязательных модуля, соответствующих основным видам профессиональной деятельности:

- ПМ.01 Преподавание по программам начального общего образования;

Вариативная часть направляется на освоение дополнительных профессиональных модулей в том случае, когда опрос региональных работодателей выявляет дополнительные профессиональные компетенции.

Анализ потребностей потенциальных работодателей позволил выявить новый, не указанный в ФГОС вид деятельности и сформулировать дополнительные профессиональные компетенции, соответствующие этому виду деятельности.

**Структура дополнительного ПМ
по специальности 050146 Преподавание в начальных классах**

Таблица 1

Вид деятельности, не указанный в ФГОС СПО	Дополнительные ПК, соответствующие новому виду деятельности	Дополнительный ПМ	Структурные компоненты ПМ
ПМ.05. Психологическое сопровождение детей младшего школьного возраста	ПК 5.1. Организация психологического сопровождения освоения ООП НОО ПК 5.2. Организация психолого-педагогической диагностики в начальной школе ПК 5.3. Организация психолого-педагогического сопровождения детей, имеющих трудности в обучении ПК 5.4. Организация психолого-педагогического сопровождения детей с ОВЗ ПК 5.5. Организация психолого-педагогического сопровождения одаренных детей ПК 5.6. Организация адаптационного периода в школе	ПМ.05 Организация психологического сопровождения детей младшего школьного возраста	МДК.05.01. Психологическое сопровождение освоения образовательной программы начального общего образования
			МДК.05.02. Основы психодиагностики
			МДК.05.03 Психолого-педагогическое сопровождение детей, имеющих трудности в обучении
			МДК.05.04. Психолого-педагогическое сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья
			МДК.05.05 Психолого-педагогическое сопровождение одаренных детей
			МДК.05.06. Организация адаптационного периода в школе
			УП. Наблюдение и анализ психолого-педагогических условий реализации ООП НОО
ПП. Организация психологического сопровождения освоения ООП НОО			

**Структура ПМ по специальности 050146 Преподавание в начальных классах
при использовании расширяющей модели формирования структуры и содержания**

Таблица 2

Наименование ПМ в соответствии с ФГОС СПО	Наименование дополнительных МДК	Объем обязательной аудиторной нагрузки
ПМ.02 Организация внеурочной деятельности и общения младших школьников	МДК.02.02 Организация образовательной деятельности одаренных и талантливых детей	82
	МДК.02.03 Руководство проектно-исследовательской деятельностью обучающихся	77
	МДК.02.04 Организация внеурочной спортивно-оздоровительной деятельности в начальной школе // Организация внеурочной деятельности в сфере художественного творчества детей	171
	МДК.02.05 Организация социальных и культурных практик	50
ПМ.03 Классное руководство	МДК.03.02 Современные воспитательные системы и технологии в деятельности классного руководителя	58
	МДК.03.03 Социально-правовая защита ребенка	36
	МДК.03.04 Методика работы с родителями	58
	МДК.03.05 Организация адаптационного периода в школе	48

- ПМ.02 Организация внеурочной деятельности и общения младших школьников;
- ПМ.03 Классное руководство;
- ПМ.04 Методическое обеспечение образовательного процесса.

Анализ потребностей потенциальных работодателей позволил выявить новый, не указанный в ФГОС СПО вид деятельности — психологическое сопровождение детей младшего школьного возраста, сформулировать дополнительные профессиональные компетенции, соответствующие новому виду деятельности. Результаты представлены в таблице 1.

Расширяющая модель. Данная модель представляет собой распределение объема часов вариативной части на введение МДК в ПМ обязательной части. При таком подходе включение дополнительного содержания в разработанные ПМ не формирует отдельный вид профессиональной деятельности, а дополняет перечень и содержание профессиональных компетенций по тем видам профессиональной деятельности, которые прописаны в инвариантной части. Одновременно может происходить и увеличение количества часов на обязательную составляющую в части общепрофессиональных дисциплин за счет введения новых дисциплин или увеличения количества часов по дисциплинам инвариантной части, являющихся базовыми для освоения новых МДК.

Вариант использования расширяющей модели представлен в таблице 2.

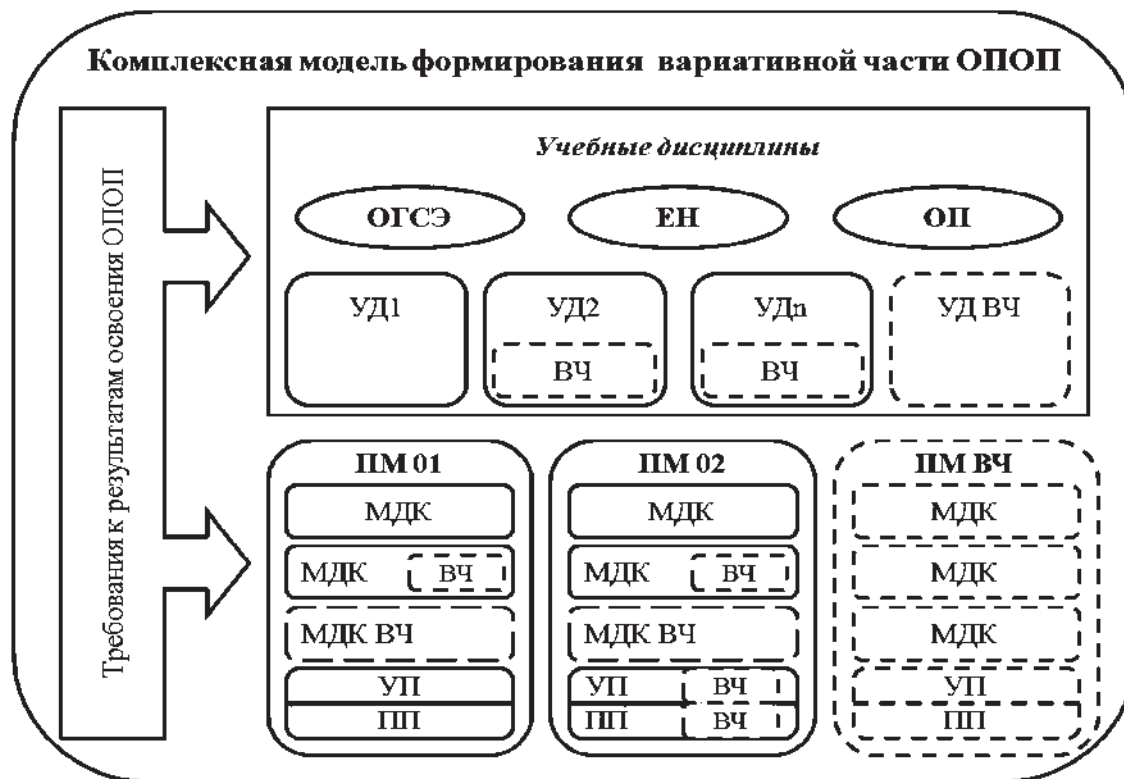
Комплексная (интегрированная) модель структуры вариативной части представлена в виде схемы.

В практике деятельности нашего колледжа используется именно этот вариант формирования вариативной части ОПОП, так как он позволяет наиболее гибко учитывать дополнительные требования различных субъектов и возможности колледжа в их удовлетворении.

Ряд проблем

Несмотря на положительный опыт формирования содержания и структуры ПМ, конструирования вариативной части ОПОП, можно выделить ряд проблем, связанных с рассматриваемым процессом:

- низкая активность и инициативность работодателей в предъявлении адресно-целевого заказа на подготовку специалистов;
- формулирование «сиюминутного» заказа, без прогноза на перспективу;
- преобладание в дополнительных требованиях ожиданий относительно личных качеств;
- востребованность со стороны студентов «модных» дополнительных функций («хочу быть и психологом...»);
- дефицит кадровых ресурсов и других условий, обеспечивающих реализацию ПМ (в отдельных случаях);
- недостаточная вариативность и целесообразность в отборе содержания учебного материала (все представляется главным, нужным), сохранение подхода «от содержания к результату»;
- недостаточная гибкость в определении соотношения академизма и практико-ориентированности в построении курсов, отборе содержания.



Есть такая профессия — спасать и помогать



Уральский техникум «Рифей» сотрудничает с различными структурами МЧС. Валерий Устинов (слева) и Андрей Заленский



Директор Уральского техникума «Рифей» Владимир Лукомский

Для них учебный год начался еще 28 августа. 220 кадетов и 120 курсантов Уральского техникума «Рифей» приехали в областной лагерь «Дружба» под Каменском-Уральским, чтобы накануне нового учебного года пройти «адаптационный период» и встать в строй.

Здесь к Дню знаний было запланировано открытие региональных соревнований «Матрос-спасатель» и приезд почетных гостей — начальника Главного управления МЧС России по Свердловской области генерал-майора Андрея Заленского, заместителя начальника Уральского регионального центра МЧС России полковника Валерия Устинова, начальника отдела министерства общего и профессионального образования Свердловской области Валентины Баженовой, представителя аппарата полномочного представителя Президента РФ в УрФО Дениса Артамонова и члена центрального совета Всероссийского детско-юношеского движения «Школа безопасности» Евгения Дайнеса.

За лето, считает директор техникума Владимир Лукомский, дети «разболтались», и им, прежде чем приступить к изучению общеобразовательных дисциплин, предстоит заняться ОФП,

туризмом, скалолазанием, парашютным спортом, рукопашным боем, научиться спасению на воде. Кого из них хотят слепить наставники? Насколько осознан мальчишеский выбор — вопрос спорный, скорее, это родительское решение. Но педагоги и отцы-командиры в один голос уверяют, что сделают из пацанов настоящих людей, с правильной системой ценностей, с сформированными идеалами, готовых прийти на помощь.

«Рифей» готовит пожарных и спасателей. Кроме того, учащиеся проходят десантную подготовку и получают водительские права категории В и С. Таких спецов на срочной службе в армии разбирают по элитным войскам. С их уровнем строевой подготовки даже «плац топтать не надо». А благодаря тесному сотрудничеству техникума со структурами МЧС Свердловской области выпускники спокойны: работа не заставит их ждать.

Прибывший в лагерь заместитель начальника Уральского регионального центра МЧС России полковник Валерий Устинов гарантировал:

— Двери нашего министерства всегда открыты, мы ждем вас в наши боевые подразделения.

По словам директора техникума Владимира Лукомского, некоторые курсанты становятся профессионалами еще задолго до получения дипломов об окончании техникума. Так, сообщает Владимир Анатольевич, восемь ребят, будучи первокурсниками, были аттестованы как спасатели и теперь работают в подразделениях Россоюзспаса.

— Именно совместная деятельность с Российским союзом спасателей дала возможность подняться техникуму «Рифей» на более профессиональный уровень, — заявил начальник Главного управления МЧС России по Свердловской области генерал-майор Андрей Заленский. — Педагоги ищут новые формы и методы обучения будущих пожарных и спасателей. Очень хорошо, что такому большому числу ребят дается патриотическое воспитание. Уверен, что выпускники данного учебного заведения никогда не будут равнодушными к беде другого. Пусть не все они станут спасателями, но людьми они станут все.

Материал подготовила Наталья ШУРАВИНА



Самые маленькие пятиклашки-кадеты рисуют на тему «Мы против террора». Только что от воспитателей узнали историю Беслана о том, как российские МЧСники спасли заложников



С такой подготовкой, как в «кадетке», в армии экс-курсантам сразу предлагают разведывательные или десантные войска

Формирование информационной компетенции в условиях очно-дистанционной формы обучения



ГЛУШКОВА
Светлана Юрьевна,
преподаватель Ирбитского
аграрного техникума, председа-
тель ПЦК общеобразователь-
ных и социально-экономиче-
ских дисциплин,
г. Ирбит,
Свердловская область

С вступлением в информационное общество к социуму предъявляют новые требования, которые отображены в современных образовательных стандартах (ФГОС), основанных на компетентностном подходе. Современный специалист должен уметь в большом потоке информации отобрать, проанализировать, обработать необходимый материал и применить его в профессиональной деятельности для решения поставленных задач. В связи с чем актуализируется задача формирования информационной компетенции.

ФГОС СПО направлен на формирование общих и профессиональных компетенций, в основу которых в разных классификациях включают информационную или информационно-технологическую компетенцию. Профессиональные компетенции предполагают использование знаний для успешного решения профессиональных задач, позволяющие решать их эффективно в данное время и в данных условиях, что подчеркивает значимость информационной компетенции.

Изучение научной литературы дает нам основание утверждать, что формирование информационной компетенции важно в образовательном процессе, так как в профессиональной деятельности современный специалист должен уметь генерировать полученную информацию (или новые знания) для постоянного профессионального роста.

Под информационной компетенцией мы понимаем взаимосвязанные знания и умения, обеспечивающие способность самостоятельно искать, анализировать, отбирать, обрабатывать, передавать и представлять необходимую информацию, в том числе и с помощью ИКТ-технологий.

Исходя из данного определения, выделим следующие компоненты информационной компетенции (рис. 1).

Для формирования компетенций в педагогической практике используются различные формы обучения, такие как очная, заочная, дистанционная. Но в последнее время широкое распространение получило смешанное обучение (blended learning), или очно-дистанционная форма обучения. Этот термин обозначает учебный процесс, в котором применяются различные событийно-ориентированные методики и схемы управления процессом обучения, такие как face-to-face learning (обучение в аудитории), distance learning (асинхронное дистанционное обучение) и online learning (синхронное дистанционное обучение) [2]. При этом обучение строится на взаимодействии слушателя не только с компьютером, но и с преподавателем в активной форме (очной и дистанционной), когда изученный самостоятельно материал обобщается, анализируется и используется для решения поставленных задач.

Данное обучение имеет ряд преимуществ и особенностей как для обучающего, так и для обучаемого: возможность лично обсудить и разобрать с преподавателями наиболее сложные моменты плюс удобный график, оптимально сочетающий очную и дистанционную формы обучения.

В соответствии с возможностями очной и дистанционной форм обучения, мы распределили компоненты информационной компетенции



Рис. 1. Компоненты информационной компетенции

ции по принципу когнитивной сообразности [1] (см. таблицу).

Распределение компонентов информационной компетенции по формам обучения в соответствии с их возможностями

Компоненты информационной компетенции	Очная форма	Дистанционная форма
поиск информации	+	+
анализ информации	+	-
отбор информации	+	-
обработка информации	+	+
передача информации	-	+
представление информации	+	+
использование ИКТ-технологий	+	+

На основе данных положений нами была сформулирована следующая гипотеза — формирование информационной компетенции в процессе подготовки у обучающихся СПО в условиях очно-дистанционной формы обучения будет обеспечено, если состав формируемой компетенции будет разделен между очной и дистанционными формами обучения, а в основе разделения состава положен учет принципа когнитивной сообразности и принципа интеграции.

Исходя из предложенной гипотезы, была разработана структурная модель формирования информационной компетенции в условиях очно-дистанционной формы обучения, которая представлена в виде схемы, направленной на достижение поставленной цели (рис.2).

Результатом реализации модели является сформированная информационная компетенция у обучающихся СПО.

Модель формирования информационной компетенции у обучающихся СПО в условиях очно-дистанционной формы обучения включает в себя:

- цель — формирование информационной компетенции;
- компоненты информационной компетенции;
- распределение компонентов по формам обучения, основанное на принципе когнитивной сообразности и принципе интеграции;
- результат — сформированная информационная компетенция.

Распределение компонентов информационной компетенции по формам обучения произведено с учетом возможностей очной и дистанционной форм обучения, представленных в таблице.

Проведенное нами исследование показало, что предлагаемая модель формирования информационной компетенции у обучающихся СПО в условиях очно-дистанционной формы обучения позволяет объединить теоретико-ме-

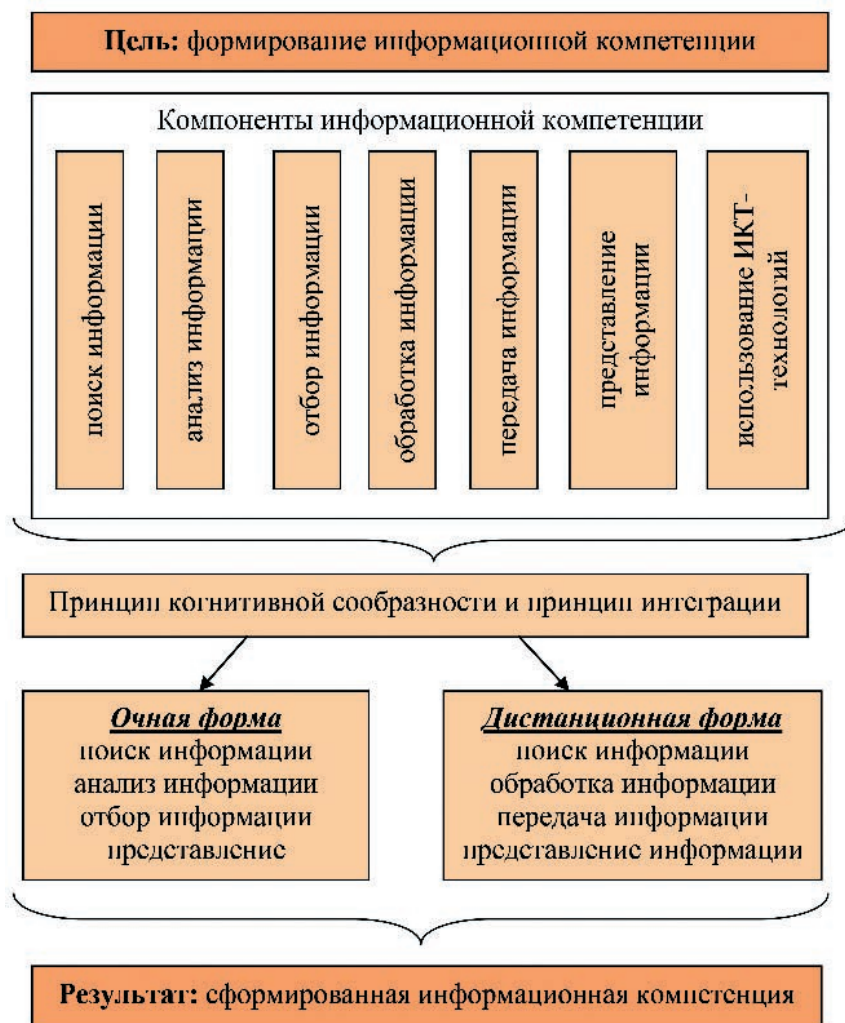


Рис. 2. Структурная модель формирования информационной компетенции у обучающихся СПО в условиях очно-дистанционной формы обучения

тодологические, содержательные, методические аспекты образовательного процесса, включив в него очно-дистанционную форму обучения, направленную на достижение результата.

Таким образом, предложенная модель формирования компетенций у обучающихся СПО в условиях очно-дистанционной формы обучения может быть использована в сфере подготовки специалистов среднего профессионального образования.

Литература

1. Семенова И. Н., Слепухин А. В. Методика использования информационно-коммуникационных технологий в учебном процессе. // Методология использования информационных образовательных технологий: Ч. 2. Учебное пособие / Под ред. Б. Е. Стариченко. Екатеринбург: УрГПУ, 2013. 144 с.

2. Стариченко Б. Е., Семенова И. Н., Слепухин А. В. Понятийный аппарат электронного, дистанционного и смешанного обучения в методологии парадигмального подхода. [Электронный ресурс] URL: webconf.irro.ru/index.php/stati/sovremennye-tehnologii-elektronno-obucheniya/item/15-tezisy.

Мониторинг сформированности социально-коммуникативных компетенций с использованием метода интеллект-карт



ВЛАСОВА
Юлия Анатольевна,
методист Центра инновационных педагогических технологий Екатеринбургского экономико-технологического колледжа, Екатеринбург



ЗАЙЦЕВА
Алла Валерьевна,
преподаватель Екатеринбургского экономико-технологического колледжа, Екатеринбург

Метод интеллект-карт дает возможность организовать процесс обучения по-новому. Он сосредоточен главным образом на самостоятельном овладении знаниями, в котором задействованы все психические процессы. Применение данного метода обучения в преподавании дисциплин гуманитарного цикла дает возможность вовлекать студентов в активную учебно-познавательную деятельность, что, в свою очередь, позволяет формировать как общие, так и профессиональные компетенции. Используя метод интеллект-карт, можно проводить мониторинг сформированности социально-коммуникативных компетенций.

Развитию социально-коммуникативных компетенций может способствовать применение интерактивных методов.

В связи с введением ФГОС СПО принципиально меняется отношение к результатам обучения и соответственно к формам и методам их оценки. Анализ введенных стандартов показал, что формирование общих и профессиональных компетенций является и целью, и результатом обучения. Большая часть представленных общих компетенций в ФГОС СПО ориентирована на формирование социально-коммуникативной компетентности будущего специалиста. Общие компетенции носят надпрофессиональный характер и выражаются через формирование таких качеств личности, как самостоятельность, умение принимать ответственные решения, стремление к самообразованию, умение осуществлять коммуникативные действия, вести диалог, получать и передавать информацию различными способами.

Дисциплины общегуманитарного и социально-экономического цикла, такие как «История», «Основы социологии и политологии» и другие, предоставляют большую возможность для работы над развитием социально-коммуникативных компетенций в процессе учебной деятельности.

Развитие компетенций

Социальная компетентность в современном обществе означает способность человека выстраивать стратегии взаимодействия с другими людьми в окружающей его изменяющейся социальной реальности. Она предполагает в равной степени и освоение вариантов взаимодей-

ствия с окружающими, способов достижения целей, и понимание сути происходящего, предвидение последствий собственных действий.

Развитию социально-коммуникативных компетенций может способствовать применение интерактивных методов, стимулирующих обучение посредством действия, обмена опытом, творческого решения проблем, постановки и представления креативных идей, исследования ролевых моделей, что подтверждает практическую реализацию знаний и умений. Из интерактивных методов, обеспечивающих формирование указанных качеств, можно выделить метод интеллект-карт. Навыки, приобретенные обучающимися в результате применения данного метода, помогут им не только в усвоении программного материала, они станут тем фундаментом, на котором сформируется личность, способная мыслить творчески, созидать разумно, воспринимать объективно постоянно меняющийся мир.

Роль преподавателя

Новизна данного метода состоит в том, что преподаватель:

- с позиции носителя информации переходит в позицию организатора познавательной деятельности студента;

- мотивирует деятельность студентов за счет интереса, практической направленности, добивается положительного отношения к дисциплине и высокого рейтинга дисциплины;

- организует самостоятельную работу на занятии, постоянный контроль результатов, оказывает оперативную помощь;

- использует групповые формы работы на занятии;

- организует самоанализ собственной деятельности и деятельности обучающихся, корректирует направленность и содержание практической деятельности;

- помогает добиваться устойчивых положительных результатов обучения;

- формирует общие и профессиональные компетенции, а также необходимые знания и умения.

Помимо указанных достоинств, данный метод позволяет провести входную диагностику сформированности социально-коммуникативных компетенций студентов в начале изучения дисциплины с внесением корректив в процесс обучения и после ее завершения, т. е. осуществлять систематический мониторинг индивидуальных достижений обучающихся.

Система мониторинга

За последние два года авторами отработана система мониторинга сформированности социально-коммуникативных компетенций студентов, которая включает следующие этапы:

1) входящая диагностика самооценки социальных компетенций для составления профиля социальной активности;

2) фиксация преподавателем результатов социальной активности посредством метода наблюдения в процессе работы над групповыми интеллект-картами при изучении дисциплины;

2) составление матрицы по оцениванию сформированности социально-коммуникатив-

ных компетенций студентов и группы в целом для внесения корректив в организацию процесса преподавания предмета.

Создавая условия для овладения общими (социально-коммуникативными) компетенциями на учебных дисциплинах, мы формируем их элементы. Оценка сформированности элементов компетенций является уровневой. На учебных дисциплинах под уровнем сформированности понимается степень их выраженности, проявляющаяся в умении реализовывать определенные действия и социальную активность. Степень выраженности социально-коммуникативных компетенций условно обозначили следующим образом:

- 1 – не выражены,
- 2 – слабо выражены,
- 3 – проявляются, но в зависимости от ситуации,
- 4 – активно проявляются вне зависимости от ситуации,
- 5 – ярко выражены.

Наблюдение осуществлялось за студентами во время групповой работы над интеллект-картами.

На первом этапе проводится входящая диагностика самооценки социально-коммуникативных компетенций для составления профиля социальной активности (табл. 1).

На учебных дисциплинах под уровнем сформированности понимается степень их выраженности, проявляющаяся в умении реализовывать определенные действия и социальную активность.

Таблица 1

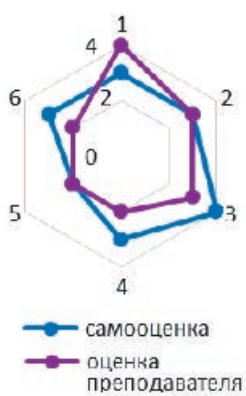
Лист самооценки студента

Общие компетенции	Показатели социальной активности	Ф.И.				
		1	2	3	4	5
1 ОК 1	Проявляю интерес к коллективному решению учебной задачи			+		
2 ОК 6, ОК 2	Мне легко организовать деятельность в группе, распределить функции			+		
3 ОК 6, ОК 8	Легко взаимодействую с другими студентами по выбору способа решения задачи, учитываю их мнение				+	
4 ОК 4, ОК 5	Легко осуществляю поиск необходимой информации, применяя информационные ресурсы для продвижения решения задач			+		
5 ОК 3	Могу предложить альтернативные способы решения задачи, презентовать полученный результат		+			
6 ОК 7, ОК 8	Могу оценить предложения других обучающихся по решению задач, оценить свою деятельность			+		

Таблица 2

Индивидуальные показатели социальной активности студента (заполняется преподавателем)

Общие компетенции	Показатели социальной активности	Чекакина Настя				
		Фиксация активности				
		Н	П	П	П	К ср.
1 ОК 1	Проявляет интерес к коллективному решению учебной задачи	4	4	4	5	4,3
2 ОК 6, ОК 2	Организует деятельность в группе, распределяет функции	3	3	4	4	3,6
3 ОК 6, ОК 8	Взаимодействует с другими учащимися по выбору способа решения задачи, учитывает их мнение	3	4	5	5	4,6
4 ОК 4, ОК 5	Осуществляет поиск необходимой информации, используя информационные ресурсы для продвижения решения задач	2	3	4	5	4
5 ОК 3	Предлагает альтернативные способы решения задачи, презентует полученный результат	2	3	4	4	3,6
6 ОК 7, ОК 8	Оценивает предложения других обучающихся по решению задач, оценивает свою деятельность	2	4	4	4	4
Итого		2,6	3,5	4,1	4,5	4



Индивидуальный профиль социальной активности

На втором этапе проводится фиксация преподавателем результатов социальной активности посредством метода наблюдения. Составляется индивидуальный профиль (табл. 2, рисунок).

На третьем этапе составляется матрица по оцениванию уровня сформированности социально-коммуникативных компетенций студентов и группы для внесения корректив в организацию процесса преподавания предмета (табл. 3, 4).

В соответствии с полученными стартовыми результатами вносим коррективы в организацию процесса преподавания предмета. В первую очередь это касается применяемых средств обучения, типов и форм урока, технологий, методов контроля. В соответствии с результатами входящей диагностики, дидактической задачей, и методическими рекомендациями, организуем различные типы уроков и учебных занятий, делая акцент на применении интерактивных форм обучения.

В результате полученных данных можно сделать вывод о сформированности социально-коммуникативных компетенций обучающихся. На первоначальном этапе у 34 % группы показатели были слабо выражены либо проявлялись в зависимости от ситуации. На последнем этапе (в конце изучения) показатели несколько изменились: у 46 % наблюдалось активное проявление, 15 % показали яркую выраженность. Таким образом, в результате применения интерактивных методов, в том числе метода интеллект-карт, большая часть обучающихся (61%) продемонстрировали достаточно высокий уровень сформированности социально-коммуникативных компетенций.

Проведение мониторинга способствует получению информации об уровне сформированности социально-коммуникативных компетенций и выявлению тенденций изменения образовательных достижений студентов.

Таблица 3

Матрица сбора информации по оцениванию уровня сформированности социально-коммуникативных компетенций. 1 этап

Составляющие социальной активности	Компетенции						Средний балл
	ОК 1	ОК 2, ОК 6	ОК 3	ОК 4, ОК 5	ОК 7, ОК 8	ОК 6, ОК 8	
Ф.И.	Проявляет интерес к коллективному решению учебной задачи	Организует деятельность в группе, распределяет функции	Предлагает альтернативные способы решения задачи, презентует полученный результат	Осуществляет поиск необходимой информации, используя информационные ресурсы для продвижения решения задач	Оценивает предложения других обучающихся по решению задач, оценивает свою деятельность	Взаимодействует с другими учащимися по выбору способа решения задачи, учитывает их мнение	
Коломеец Захар	4	2	3	4	4	3	3,3
Куминова Дарья	3	2	2	3	3	3	2,6
Чекакина Настя	4	3	3	2	2	2	2,6
.....							
Итого, ср. балл	3,1	2,7	2,8	2,7	2,6	2,6	2,8

Таблица 4

Матрица сбора информации по оцениванию уровня сформированности социально-коммуникативных компетенций. 2 этап (результаты заключительной диагностики)

Составляющие социальной активности	Компетенции						Средний балл
	ОК 1	ОК 2 ОК 6	ОК 3	ОК 4 ОК 5	ОК 7 ОК 8	ОК 6 ОК 8	
Ф.И.	Проявляет интерес к коллективному решению учебной задачи	Организует деятельность в группе, распределяет функции	Предлагает альтернативные способы решения задачи, презентует полученный результат	Осуществляет поиск необходимой информации, используя информационные ресурсы для продвижения решения задач	Оценивает предложения других обучающихся по решению задач, оценивает свою деятельность	Взаимодействует с другими обучающимися по выбору способа решения задачи, учитывает их мнение	
Коломеец Захар	4,5	4,1	4,7	4,8	4,5	4,8	4,5
Куминова Дарья	4,1	3,2	3	3,7	3,8	4	3,6
Чекакина Настя	4,3	3,6	4,6	4	3,6	4,3	4
...							
Итого, ср. балл	4,3	3,6	3,8	4,1	3,9	4,3	4

Подходы к разработке оценочного инструментария на процедуре ГИА



ЕЛИФАНОВА Людмила Павловна, преподаватель Каменск-Уральского техникума торговли и сервиса, г. Каменск-Уральский, Свердловская область

Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС) СПО, новый закон «Об образовании в РФ» позволяют профессиональным образовательным организациям самостоятельно разрабатывать процедуру Государственной итоговой аттестации (ГИА).

В соответствии с требованиями ФГОС по специальности 260807 «Технология продукции общественного питания» видом ГИА является защита выпускной квалификационной работы.

Тематика выпускной квалификационной работы соответствует содержанию профессиональных модулей и позволяет оценить сформированность общих компетенций.

Для оценки сформированности компетенций выпускника автором статьи разработаны листы экспертной оценки защиты дипломной работы и листы экспертного заключения. Экспертные листы оценки, разработанные на основе методики О. В. Темняткиной [1], содержат критерии оценки результатов по шести различным компонентам деятельности: эмоционально-психологическим, регулятивным, социальным, аналитическим, творческим, самосовершенствования. Сформированность каждого компонента оценивается по трем показателям в соответствии с «Листом экспертной оценки».

После заполнения экспертами — членами ГЭК «Листов экспертной оценки» составляется «Лист экспертного заключения».

При подсчете баллов в «Листе экспертного заключения» используется принцип компетентностного оценивания, когда критерий считается выполненным, если за него высказались не менее двух экспертов.

Баллы по всем компонентам деятельности суммируются, максимальное количество баллов — 38.

Перевод итогового количества баллов в пятибалльную оценку осуществляется по схеме:

- от 30 до 38 баллов — выставляется оценка «5 (отлично)»;
- от 21 до 29 баллов — выставляется оценка «4 (хорошо)»;
- от 12 до 20 баллов — выставляется оценка «3 (удовлетворительно)»;
- от 0 до 11 баллов — выставляется оценка «2 (неудовлетворительно)».

Литература

1. Темняткина О. В. Методика разработки фонда оценочных средств основной профессиональной образовательной программы на основе ФГОС. Метод. рекомендации. Екатеринбург, 2011.

Лист экспертной оценки

Общие компетенции	Компоненты деятельности	Показатели		Баллы
		0 баллов — показатель не проявляется; 1 балл — единичное проявление показателя; 2 балла — оптимальное проявление показателя		
ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.	Эмоционально-психологический	1. Осознанно ведет себя в ситуации экзамена		
		2. Демонстрирует владение правилами диалогового общения		
		3. Стиль одежды аттестующегося соответствует ситуации экзамена		
ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	Регулятивный	4. Дипломная работа выполнена в соответствии с требованиями и сдана в срок		
		5. Подготовлен автореферат выступления на 7–10 минут		
		6. Подготовлена презентация к защите дипломной работы		
ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личного развития. ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями. ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	Социальный	7. Используются различные источники информации для раскрытия темы дипломной работы		
		8. Демонстрирует владение информационными технологиями		
		9. Имеет свидетельства общественного признания профессиональных успехов (грамоты, благодарности и др.)		
ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество. ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	Аналитический	10. Анализирует производственную ситуацию		
		11. Предлагает оптимальный способ решения ситуации		
		12. Аргументирует выбранный способ решения ситуации		
ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	Творческий	13. Проектирует фирменное блюдо		
		14. Представляет результат участия в проектной, творческой деятельности		
		15. Представляет результат участия в региональных профессиональных конкурсах		
ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес. ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации	Самосовершенствования	16. Демонстрирует способность к рефлексии		
		17. Демонстрирует понимание необходимости дальнейшего профессионального роста и образования		
		18. Адекватно оценивает результат собственной деятельности после выполнения задания		
Дополнительные баллы (макс. 2 балла) — за обстоятельные ответы на вопросы работодателя, за представление образца фирменного блюда (изделия)				

Стандарты третьего поколения: компетенции выпускника и требования работодателя



КАРТАШОВ
Антон Геннадьевич,
кандидат технических наук,
директор Уфимского государственного колледжа радиоэлектроники,
Уфа



ТУКТАРОВА
Лейла Робертовна,
кандидат технических наук,
заместитель директора по УМР
Уфимского государственного колледжа радиоэлектроники,
Уфа



НАБИУЛИНА
Нина Геннадьевна,
кандидат педагогических наук,
бизнес-тренер,
Уфа

Введение новых стандартов и уровней обучения в системе высшего и среднего профессионального образования должно приблизить компетенции работника к потребностям работодателя. В системе высшего профессионального образования второй уровень — магистратура — призван быстро реагировать на изменения в спросе работодателя.

Работая с Федеральными государственными образовательными стандартами третьего поколения среднего профессионального образования, мы увидели возможность формирования необходимых компетенций и в условиях колледжа. Для того чтобы повысить качество продукта образовательной деятельности — уровень сформированности необходимых ключевых компетенций выпускника, — мы изучили потребности работодателей, выяснили, какого специалиста ждет современный рынок труда.

Непрерывное профессиональное образование

Современный работодатель оценивает каждого работника по совокупности факторов. Сегодня необходимостью для работников, заботящихся о карьерном росте, повышении материального благополучия или изменении своего социального статуса, становится непрерывное профессиональное образование — пополнение своих знаний или изменение квалификации в течение всей профессиональной жизни. Если ранее, получив профессиональное образование, можно было работать, продвигаясь по карьерной лестнице только за счет приобретения опыта, то сейчас все чаще необходимо осваивать дополнительные

области знаний. Конечно, работодатель в силу производственной необходимости, видя потенциал работника, может направлять его получать дополнительное профессиональное образование или повысить квалификацию, однако цена работника существенно возрастает, когда он сам в состоянии замечать пробелы своих знаний и предлагать варианты своего развития, проявлять личную инициативу и ответственность за свое развитие.

Девять актуальных качеств работника

Проанализировав вакансии последних лет по материалам газеты «Работа для Вас» (Уфа), мы выделили девять наиболее актуальных для работодателей качеств работника (см. рисунок):

- универсальность (данное качество стало ценным из-за желания работодателя сократить численность персонала, не сокращая объем работ, он всегда предпочтет работника, совмещающего различные функции);

- уровень подготовки и качество образования;

- стаж и возраст (несмотря на праведное возмущение молодых специалистов, работодатель при возможности примет опытного работника, как более уверенного и универсального, однако иногда предприятию выгоднее взять новичка);

- личные качества (к счастью, отсутствие опыта и молодость можно компенсировать индивидуальными качествами и способностями);

- большие профессиональные амбиции;

- финансовые запросы работника;

- внешний вид, соответствующий имиджу компании и профессии;

- здоровье и отсутствие вредных привычек;

- дополнительные профессиональные навыки (две трети вакансий предъявляют к знаниям работника дополнительные требования — владение компьютерными, специальными программами, иностранными языками и пр., молодому специалисту есть смысл еще во время обучения заинтересоваться этим вопросом и узнать, что требуют от работника определенных профессий, и при возможности получить дополнительные квалификации).

Список ключевых компетенций следует дополнить

На современном этапе адаптации к рыночным условиям в список ключевых компетенций для системы профессионального образования необходимо включить еще три дополнительные, которые не диктуются условиями работодателей, а являются очевидными дополнительными тре-

бованиями. На них в том или ином ракурсе указывают многие исследования социально-экономических и кадровых проблем современной России. Это *предпринимательская компетенция (иначе – способность к самозанятости), способность к эффективному поведению на рынке труда и готовность к непрерывному самообразованию.*

В современной науке существует большое количество исследований компетенций, необходимых будущему специалисту для успешной профессиональной самореализации. Например, в диссертации О. М. Бобиенко «Ключевые компетенции личности как образовательный результат системы профессионального образования» был сформирован следующий список ключевых компетенций специалиста:

- информационная компетенция;
- социально-коммуникативная компетенция;
- компетенция в решении проблем;
- способность к эффективному поведению на рынке труда;
- предпринимательская компетенция (способность к самозанятости);
- способность к профессиональному росту и непрерывному самообразованию.

Изучив меняющиеся требования рынка труда, руководители и преподаватели Уфимского государственного колледжа радиоэлектроники рассматривают стандарты третьего поколения как ключ к решению создавшейся проблемы формирования у выпускников колледжа высокого уровня профессиональных знаний и именно тех ключевых компетенций, которые так ценит современный работодатель.

Так, ФГОС СПО специальностей 230113 «Компьютерные системы и комплексы», 210709 «Многоканаль-

ные телекоммуникационные системы», 210723 «Сети связи и системы коммуникаций» содержат общий гуманитарный и социально-экономический цикл дисциплин, к которым относятся «Основы философии», «Иностранный язык» и др. Изучая их, студент учится самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации, ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности и др.

ФГОС СПО специальности 090303 «Информационная безопасность» включает общепрофессиональные дисциплины «Экономика организации», «Менеджмент» и др., изучение которых направлено на формирование таких общих компетенций, как способность организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество, принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность, работать в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями. Профессиональные компетенции специальности включают умение формулировать предложения по применению программно-аппаратных и инженерно-технических средств обеспечения телекоммуникационных систем, участвовать во внедрении разработанных технических решений и проектов во взаимодействии с другими специалистами, оказывать техническую помощь исполнителям при настройке и эксплуатации технических средств.

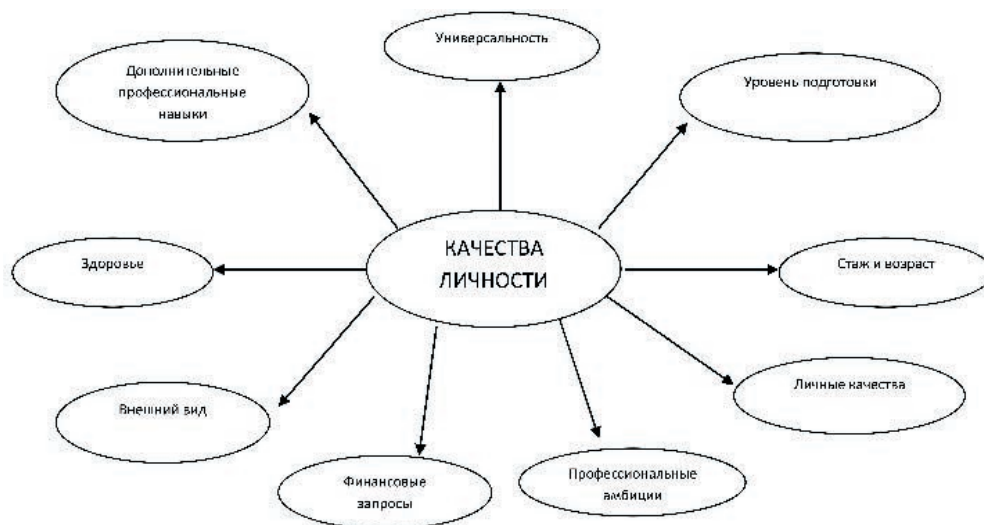
ФГОС СПО специальности 280703 «Пожарная безопасность» включает

такие общепрофессиональные дисциплины, как «Техническая механика», «Метрология и стандартизация» и др., которые позволяют формировать у студентов такие общие компетенции, как способность понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес, использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности, брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий. В число профессиональных компетенций включены умение разрабатывать мероприятия, обеспечивающие пожарную безопасность, проводить правоприменительную деятельность по пресечению нарушений, проводить противопожарную пропаганду, обучать граждан, персонал промышленных объектов правилам безопасности.

Таким образом, изучая потребности работодателей и осуществляя сотрудничество с предприятиями-заказчиками, колледж ведет подготовку специалистов, отвечающих всем современным требованиям рынка труда и обладающих ключевыми компетенциями, предусмотренными образовательными стандартами и необходимыми для личностного и профессионального становления в постоянно меняющихся общественных и экономических условиях.

Литература

1. Бобиенко О. М. Ключевые компетенции личности как образовательный результат системы профессионального образования: Дисс... канд. пед. наук. Казань, 2005.



Качества работника, наиболее актуальные для работодателя

Готовность к самообразованию в физкультурно-спортивной среде



БУТЫЧ
Наталья Сергеевна,
кандидат педагогических
наук, преподаватель Западно-
Сибирского государственного
колледжа,
Тюмень



ШАТОХИН
Александр Георгиевич,
руководитель спортивного
клуба «Запсибколледж»,
Тюмень

Важным направлением развития системы профессионального образования рассматривается создание условий для воспитания молодежи и повышения ее мотивации к физическому совершенствованию и поддержанию здорового образа жизни.

Согласно исследованиям И. В. Манжелей, именно физкультурно-спортивная среда образовательного учреждения через создание в ней условий и предоставления спектра возможностей будет способствовать формированию физической культуры студентов и готовности к непрерывному самообразованию, в том числе физкультурному [2].

В этой связи представляется интересным исследование процесса формирования готовности студентов к самообразованию в физкультурно-спортивной среде профессиональной образовательной организации. (Исследование проводилось на базе Западно-Сибирского государственного

колледжа (Тюмень) в течение пяти лет (2008–13 гг.) с привлечением студентов дневного отделения 1–111 курсов — всего 2547 человек (1469 девушек и 1078 юношей) [1].

В ходе работы были определены группы условий, способствующие формированию у студентов готовности к самообразованию в физкультурно-спортивной среде (ФСС) профессиональной образовательной организации:

- *пространственно-предметные* — компьютерный класс, локальная и глобальная сеть Интернет, двигательные рекреации и спортивные сооружения, музей спортивной славы, спортивное оборудование и инвентарь и др.;

- *содержательно-технологические* — наличие электронного пособия и портфолио, методических рекомендаций по физкультурному самообразованию с учетом физкультурно-спортивных интересов, способностей и профиля будущей специальности, организация внеучебной работы (участие в спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятиях, занятий в секциях, клубах и др.);

- *социально-коммуникативные* (сформированные физкультурно-спортивные ценности, идеалы и традиции образовательного учреждения, благоприятные взаимоотношения в коллективе среди студентов и педагогов, взаимодействие спортивного коллектива с образовательным сообществом).

Проведенная работа позволила разработать модель формирования у сту-

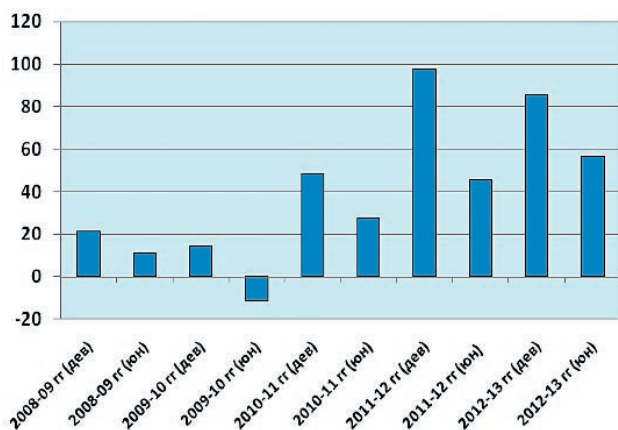


Рис. 1. Динамика показателей индексов физкультурно-спортивной грамотности студентов (в%)

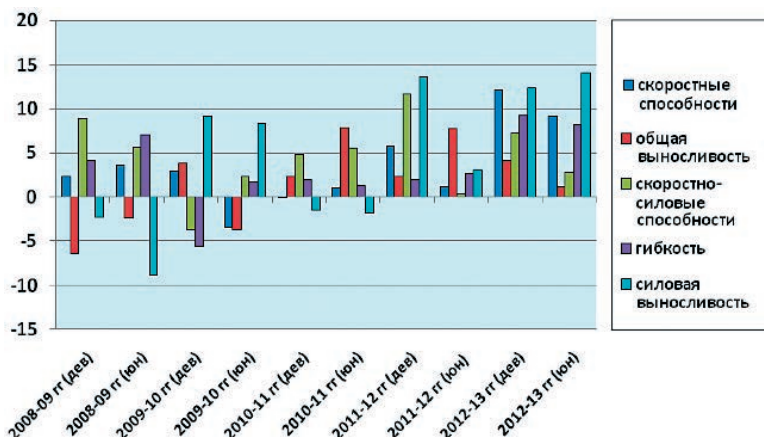


Рис. 2. Динамика показателей индексов физической подготовленности студентов (в%)

дентов готовности к самообразованию в физкультурно-спортивной среде профессиональной образовательной организации, ориентированную на непрерывное физкультурное саморазвитие через: а) совершенствование и дифференциацию содержания и форм организации и контроля самостоятельной работы; б) обеспечение среды электронными ресурсами; в) культивирование в ней физкультурно-спортивных ценностей и традиций, символов и идеалов.

В соответствии с целевыми установками было создано электронное учебное пособие (для актуализации познавательной активности студентов) и электронное портфолио (как индивидуальная накопительная система учебных достижений студента) для опосредованного взаимодействия с педагогом, стимулирования рефлексии у молодых людей на основе вербализации и визуализации учебного материала.

Результаты изучения иерархии ценностных ориентаций студентов (по методике Е.Б. Фанталовой) и сравнительный анализ расхождения между значимыми и доступными ценностями показали значительный прирост к 2012/13 учебному году у студентов значимости и доступности ценностей «здоровье» и «познание нового, не известного ранее». Эти изменения произошли, на наш взгляд, вследствие внедрения дополнительно к электронному учебному пособию портфолио, ориентированного на актуализацию личностных смыслов добровольной ФСД.

Результаты изучения физкультурно-спортивной грамотности (рис. 1) свидетельствуют о том, что у студентов за период 2008–13 гг. произошел значительный прирост в уровне владения

физкультурно-спортивными знаниями, за исключением юношей в 2009–10 гг. Положительные изменения физкультурно-спортивной грамотности у студентов мы связываем с насыщением ФСС ссуза информационными ресурсами и организацией консультаций педагога. К тому же сформированность умений самостоятельно работать с информацией положительно отобразилась на общей успеваемости по учебным дисциплинам и усилении познавательной активности студентов.

К концу исследуемого периода (2008–13 гг.) у студентов отмечено улучшение всех показателей физической подготовленности (рис. 2). При этом наибольшие приросты выявлены у девушек в силовой выносливости, а у юношей — в общей выносливости и гибкости. Данный прирост, на наш взгляд, является следствием включенности студентов в физкультурное самообразование за счет усиления физкультурно-спортивной активности и участия в спортивно-массовой жизни образовательного учреждения (с 20% до 60,2% — у юношей и с 11,8% до 55,6% — у девушек).

В целом за исследуемый период отмечена положительная динамика посещаемости учебных занятий студентами по физической культуре, что, в свою очередь, обусловлено тем, что самостоятельная работа студентов была организована в соответствии с их физкультурно-спортивными интересами и выходила за рамки учебной работы (посещение секций и клубов, выступление в спартакиадах, конкурсах, фестивалях), а не сводилась лишь к элементарным домашним заданиям.

За исследуемый период увеличивается количество спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных ме-

роприятий и количество спортивных секций, что, соответственно, способствовало увеличению видов спорта, культивирующихся в колледже (рис. 3).

На основании результатов данного мониторинга за период 2008–13 гг. была выявлена положительная динамика количества студентов колледжа, регулярно занимающихся физической культурой и спортом (рис. 4).

Изучив опыт работы спортивного клуба «Запсибколледж», мы наблюдаем положительную динамику не только в количественном, но и в качественном (увеличение количества функционирующих спортивных секций, количество присвоенных спортивных разрядов, результативность выступления на соревнованиях различного уровня) отношении.

Таким образом, в ходе исследования доказана эффективность формирования у студентов готовности к самообразованию в физкультурно-спортивной среде профессиональной образовательной организации за счет повышения значимости и доступности ценностей «здоровье» и «познание нового, не известного ранее», увеличения физкультурно-спортивной активности во внеурочное время, повышения физической грамотности и позитивной динамики психофизического состояния студентов.

Литература

Манжелей И. В. Конструктивное взаимодействие в физкультурном образовании // Теория и практика физической культуры. 2004. № 12. С. 24–30.

Бутыч Н. С. Формирование у студентов готовности к самообразованию в физкультурно-спортивной среде учреждений среднего профессионального образования: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Тюмень, 2012. 26 с.

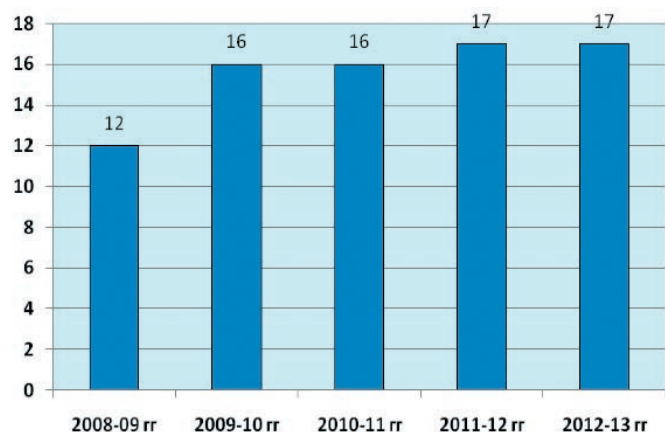


Рис. 3. Количество видов спорта, культивирующихся в колледже за период 2008–13 гг.

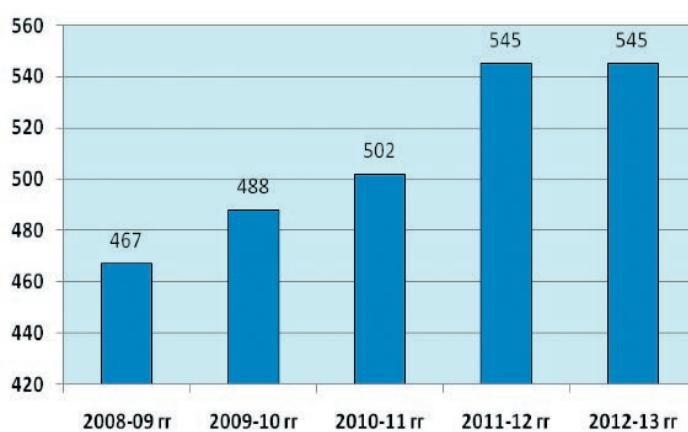


Рис. 4. Количество студентов, регулярно занимающихся физической культурой и спортом за период 2008–13 гг.

Процесс адаптации студентов с учетом личной системы сбалансированных показателей



СОКОЛОВА
Маргарита Геннадьевна,
заместитель директора
по воспитательной
работе Сергинского
многопрофильного
техникума,
р. п. Верхние Серги,
Свердловская область

В связи с переходом на ФГОС коллектив Сергинского многопрофильного техникума пересмотрел имеющиеся подходы в воспитательной работе. Отбрасывать накопленный опыт мы посчитали нецелесообразным, но использовали его как фундамент для выстраивания «нового здания». На начальной стадии были определены концептуальные позиции воспитания и технология воспитательной работы техникума.

Для того чтобы в техникуме создать условия функционирования воспитательного пространства для достижения профессиональной образованности обучающегося, необходимо, прежде всего, создать условия студентам для преобразования самих себя. Возник вопрос — с чего начать? По нашему мнению, с главного вопроса, который каждый студент должен задать самому себе — кто Я? (Моя личная миссия?). И следом уточняющие вопросы — к чему я стремлюсь? (видение личности), какие качества делают меня уникальным (ключевые факторы успеха личности), каких индивидуальных результатов я хочу достичь? (задачи личности), как я могу оценить результаты своей деятельности? (личные показатели результативности и целевые значения), как я собираюсь достичь своих личных результатов? (действия по самосовершенствованию).

Как работает система

Ответы на эти вопросы, по сути, являются элементами личной системы сбалансированных показателей — отправной точкой нашей воспитательной стратегии, цель которой, с одной стороны, создание баланса между личными целями и поведением (деятельностью) обучающегося, с другой — создание баланса между личными целями и целями образовательного учреждения [2]. На поставленные вопросы студент может ответить либо сразу при подаче документов в образовательное учреждение, либо в первые дни обучения в техникуме.

В связи с тем что процесс адаптации мы выстраиваем с учетом личной системы сбалансированных показателей, то выделим ее функции:

1) дать возможность обучающемуся преодолеть свои собственные стереотипы мышления и внимательно прислушаться к своему внутреннему голосу с целью лучше узнать себя,

определить свои сильные стороны, выявить таланты, скорректировать поведение;

2) определить связь между личными целями студента и его поведением, что создает основу для внутренней умиротворенности и укрепляет доверие к человеку со стороны других людей;

3) соотнести личные цели студента с общими целями техникума, что стимулирует самоконтроль, мотивацию и творческую активность;

4) создать систему приемов для планирования своего будущего и индивидуального совершенствования;

5) выступать в качестве источника информации для процесса развития способностей;

6) уменьшить различия между поведением студента в обычной жизни и его стилем жизни в техникуме.

В процессе адаптации мы стараемся помочь студентам разработать план по совершенствованию себя как личности: планировать — делать — проверять — воздействовать и снова планировать. Круг действий может повторяться, но результат всегда должен быть с приращением в пользу студента [1].

Чтобы увидеть получаемые приращения, необходимо начинать работу с первого года и желательно продолжать ее на протяжении всего курса обучения. В совокупности все действия формируют поведенческую модель — когда выпускник способен самостоятельно ориентироваться в ситуации и квалифицированно решать стоящие перед ним задачи (а в идеале и ставить новые).

Выстроенная система адаптации в техникуме дает возможность студенту в дальнейшем успешно адаптироваться не только в стенах техникума, но и в будущей жизни.

Литература

1. Селеменова М. И. Самостоятельная работа как фактор социально-профессиональной адаптации студентов колледжа // Профессионал. 2010. № 6.

2. Хьюберт К. Рамперсад. Универсальная система показателей деятельности. М.: Альпина Паблишер, 2006.

В процессе адаптации мы стараемся помочь студентам разработать план по совершенствованию себя как личности: планировать — делать — проверять — воздействовать и снова планировать.

Производство и образование: партнерство во имя качества

Раньше профессиональную ориентацию в образовательной организации можно было определить как «информирование молодежи с целью помочь принять решение». Сейчас актуальным является развитие инновационных моделей партнерства в проведении профориентационных мероприятий, мотивирующих молодежь к трудовой деятельности по профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда.



БЕЛОУСОВА Наталья Викторовна, заместитель директора по социально-педагогической работе Нижнетагильского техникума металлообрабатывающих производств и сервиса, руководитель Ресурсного центра развития программ профессиональной ориентации молодежи, Нижний Тагил

Развитие системы профориентационной работы в Нижнетагильском техникуме металлообрабатывающих производств и сервиса шло в направлении расширения сотрудничества со всеми заинтересованными организациями и учреждениями и воплотилось в трехстороннем соглашении о сотрудничестве ШКОЛА — ТЕХНИКУМ — ПРЕДПРИЯТИЕ (социальный партнер техникума ОАО «НПК «Уралвагонзавод»).

Основными направлениями в рамках соглашения являются:

- создание единого информационного пространства в территории;
- проведение мастер-классов, профессиональных проб, предпрофильной подготовки, экскурсий с презентацией профессий и специальностей техникума;
- тестирование по профессиональному самоопределению учащихся;
- организация и проведение спортивно-массовых, интеллектуальных мероприятий;
- содействие трудоустройству выпускников техникума по полученной профессии на предприятия и в учреждения города и др.

Ярким примером совместного профориентационного мероприятия является традиционный фестиваль «Славим человека труда», в рамках которого проводятся конкурсы профессионального мастерства, конференции по защите студенческих исследовательских работ, лекции ведущих специалистов Уралвагонзавода об уникальных технологиях производства. В фестивале принимают участие не только педагоги и студенты техникума, но и школьники и их учителя.

Активное участие студенты техникума принимают в фестивале молодежной клубной культуры «Тинейджер-Лидер», организуемом в рамках областной программы Ассоциации учащейся молодежи Свердловской области. В этом году в отборочном туре фестиваля приняли участие команды из 12 школ Нижнего Тагила. Тема отборочного тура — «Все работы хороши». Командам в качестве домашнего задания было предложено подготовиться к конкурсу «Мир профессий», в котором нужно

было представить в интересной форме любую из профессий, востребованных в нашем городе, и доказать, что она самая лучшая. В жюри конкурса вошли представители молодежной организации Уралвагонзавода.

С 2013 года в техникуме реализуется программа предпрофильной подготовки «Основы управления автоматизированными и роботизированными комплексами», целью которой является формирование устойчивых мотивов освоения инженерных специальностей через организацию практических занятий в лабораториях техникума.

Серьезное внимание в техникуме уделяется профессиональной и социальной адаптации студентов и выпускников, что находит отражение, прежде всего, в развитии системы наставничества. Наставничество, в нашем понимании, является одной из форм обучения на рабочем месте, направленной на развитие прикладных профессиональных компетенций молодого работника. Наставники сопровождают студентов во время производственной практики и на первом этапе их трудовой деятельности, тем самым способствуя сокращению времени освоения новой техники и технологических процессов предприятия.

На наш взгляд, рассмотренные подходы в организации профориентационной деятельности в техникуме свидетельствуют о том, что выстроенная система взаимодействия ШКОЛА — ТЕХНИКУМ — ПРЕДПРИЯТИЕ создает оптимальную инфраструктуру профориентационной работы, способствующую свободному профессиональному самоопределению подростков, исходя из требований рынка труда и социально-экономических условий региона.

Действенность наших подходов подтверждается данными мониторинга трудоустройства выпускников нашего техникума. Около 90% из них работают на предприятиях города по полученной профессии.

Наставники сопровождают студентов во время производственной практики и на первом этапе их трудовой деятельности, тем самым способствуя сокращению времени освоения новой техники и технологических процессов предприятия.

Виртуальная экскурсия как вид профориентационной работы



БУСЫГИНА
Ирина Владимировна,
преподаватель информатики
Туринаского многопрофильного
техникума,
г. Туринск,
Свердловская область

Одним из видов профориентационной работы в нашем образовательном учреждении является проведение виртуальной экскурсии. Для ее создания были привлечены обучающиеся нашего техникума, была сформирована инициативная группа, которая занималась отбором материала, сбором фотографий, составлением экскурсионного маршрута, созданием визуального продукта (презентация PowerPoint).

Структура виртуальной экскурсии продумывалась с учетом повышения конкурентоспособности нашего образовательного учреждения. Она включает:

- этапы жизни Туринаского многопрофильного техникума;
- экскурсия по кабинетам и мастерским;
- описание образовательных программ, реализуемых в техникуме.

Главным героем виртуальной экскурсии по Туринаскому многопрофильному техникуму, естественно, стал анимированный персонаж по имени «Туринский ТМТ», мужчина «в расцвете сил». Герой рассказывает о себе, о своем месте жительства, о своем прошлом, настоящем и будущем, о своих достоинствах.

Экскурсия начинается со страниц прошлого. «ТМТ» рассказывает об этапах своей жизни, как, начиная с простого строительного техникума, он «дорос» до многопрофильного. На слайдах представлены фотографии старого здания, первого директора, выпускников прошлых лет.

Далее «ТМТ» сообщает зрителям, что они попали в удивительную страну под названием «ТУРИНСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ», где есть несколько царств: царство скатерти-самобранки, царство профессионалов, царство наук и спорта. В каждом царстве есть свои улицы и дома, где проживают науки, профессиональные и специальные дисциплины.

С помощью виртуальной экскурсии удобно проводить индивидуальные экскурсии, которые позволят пользователю непосредственно

на сайте техникума (http://irinabusygina.ucoz.ru/index/nash_tekhnikum/0-47) самостоятельно ознакомиться с информацией об образовательном учреждении, его материальной базе, студенческой жизни, профессиях и специальностях.

Преимуществами данного вида профориентационной работы являются: доступность, возможность повторного просмотра, наглядность, имитация кабинетов и учебных мастерских с высокой степенью реализма.

В ходе «Виртуальной экскурсии» посетители не только видят кабинеты и учебные мастерские. Сопровождающий экскурсию аудиоряд дает возможность в полной мере раскрыть особенности профессий и специальностей, в том числе и людям с ограниченными возможностями здоровья, для которых непосредственное посещение техникума сопряжено с дополнительными трудностями.

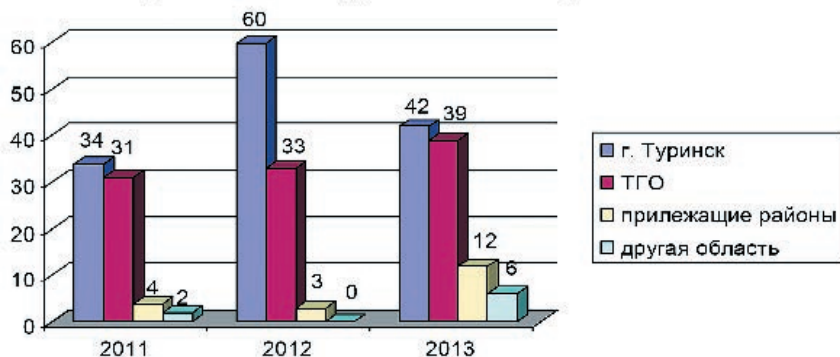
Перспективное развитие данной работы предполагает расширение целевой аудитории: для дошкольников и школьников младшего школьного возраста разрабатывается вариант виртуальной экскурсии «На золотом крыльце сидели...», для взрослых виртуальная экскурсия по специальностям заочного обучения, для безработных граждан — по профессиям курсовой подготовки.

Социальная эффективность данного проекта заключается в информированности всех слоев населения Туринаского городского округа и прилегающих районов о нашем профессиональном образовательном учреждении, поднятии престижа рабочих профессий и соответственно и самого техникума.

В результате реализации нашего проекта с 2011 года по 2013 год увеличился приток абитуриентов из сельской местности на 20,5%, из прилегающих районов Туринаского городского округа и других областей — на 66,7.

От успешной профориентационной работы зависит конкурентоспособность образовательного учреждения. Данная экскурсия, безусловно, является инновационной для такого маленького городка, как Туринск (население Туринаского городского округа составляет 27 218 человек, в Туринске проживает 21 000).

Распределение абитуриентов по месту жительства



Агитбригада как форма профориентации

Я — практик и в своей статье хочу поделиться опытом работы по профессиональной ориентации в Челябинском государственном колледже индустрии питания и торговли.

На первом этапе наши педагоги вместе с агитбригадой посещают школы, проводят презентации, индивидуальные выпуски газеты «Кипит-ок», рассказывают о правилах поступления в колледж, условиях проживания в общежитии, стипендиях, льготах, кружках, а также выявляют среди учеников 9–11 классов заинтересовавшихся нашими профессиями ребят. С отобранными школьниками впоследствии проводятся 1–2 раза в месяц практические занятия, на которых ребята больше наблюдают, но иногда им доверяют повторить действие мастера, что-либо оформить. На уроках ребята получают возможность убедиться в правильности выбора своего профессионального будущего, оценивают свои возможности.

В ходе такой работы мы не только помогаем ребятам осознанно подойти к вопросу профессионального самоопределения, но и набираем на первый курс студентов, которые уже профессионально сориентированы и знают, куда и зачем идут.

Сценарий выступления агитбригады

1. Приветствие педагога — представителя Челябинского государственного колледжа индустрии питания и торговли.

2. Студентка из агитбригады решает вместе с ребятами кроссворд (все на экране), где ключевое слово «повар».

3. Педагоги колледжа рассказывают о профессиях и специальностях нашего образовательного учреждения.

4. Вторая студентка загадывает загадки о специфике работы повара, его инструментах, оборудовании, условиях (на презентации ответы в картинках);

5. Третья студентка предлагает тест на пригодность к профессии повар в виде игры: «Какая каша?», в процессе которой студентка предлагает ученикам наощупь определить название крупы, которая находится в тряпичных мешочках.

6. На экране фотографии жизни наших

студентов (практическое обучение, выставки блюд, урочная, внеурочная и практическая деятельность, спортивные достижения, участие в профессиональных конкурсах). Педагог комментирует слайды, рассказывает об условиях поступления в колледж, льготах, практике.

7. Выходит студент в одежде повара и в стихотворной форме (авторы — студенты нашего колледжа) рассказывает ребятам и показывает (имитирует), как он будет печь печенье (педагог в стихотворной форме вступает в диалог с поваром).

8. После нехитрых движений повар достает на противне готовое печенье (наши студенты действительно готовили это печенье на практическом занятии) и предлагает добровольцам оформить его масляным кремом, после чего школьники забирают свое «творение». Желающих находится немало.

9. В это время 2 студентки располагаются за отдельными столами и показывают ребятам мастер-класс по складыванию салфеток и изготовлению элемента конфетно-букетной композиции. У девочек имеются заготовки.

10. Пока некоторые школьники заняты практическими занятиями, на экране проецируются слайды о жизни колледжа, педагог ведет индивидуальные беседы по условиям поступления в колледж.

На сегодняшний день в нашем образовательном учреждении мы видим результаты системного подхода к профессиональной ориентации подростков. 87,9% выпускников трудоустроены по специальности (было бы 100%, если бы ребят не призвали в армию).



ЗАБЛОЦКАЯ Анна Борисовна, преподаватель Челябинского государственного колледжа индустрии питания и торговли, Челябинск

С отобранными школьниками впоследствии проводятся 1–2 раза в месяц практические занятия, на которых ребята больше наблюдают, но иногда повторяют действия мастера.

В ходе профориентационной работы мы не только помогаем ребятам осознанно подойти к вопросу профессионального самоопределения, но и набираем на первый курс студентов, которые уже профессионально сориентированы.

Система непрерывного образования: школа — техникум — предприятие

Реалии сегодняшнего дня предполагают качественно иной подход к профессиональному образованию, одним из аспектов которого становится обеспечение доступного качественного непрерывного образования, содействующего осознанному личностному и профессиональному самоопределению. Данную систему можно определить как «Школа – Техникум — Предприятие».



ЗУБОВА
Лидия Сергеевна,
руководитель ресурсного
центра



ГОЛОВСКИХ
Елена Александровна,
заместитель директора
по учебно-производственной
работе



БАРСУКОВА
Светлана Владимировна,
заместитель директора
по учебно-методической
работе

Нижнетагильский железнодорожный техникум, Нижний Тагил

Преимуществом профориентационной работы между школой и учреждением СПО может быть реализована через предпрофильное обучение, которое реализуется нами совместно с партнерами уже с 5–6-го класса в рамках элективного курса «Основы исследовательской деятельности». Для седьмых классов разработан курс «Психология личности», для восьмых — «Психология межличностного общения». Ученикам старших классов предлагаются элективные курсы «Мой выбор — железная дорога» и «Профессия рабоче-

го — это престижно», по окончании которых выдается сертификат.

Проведение элективных курсов способствует решению сразу нескольких задач: формированию у учащихся представлений о структуре современного производства, содержании труда специалистов, актуальном «профессиональном окружении», профессиональных компетенциях; выявлению профессиональных интересов и склонностей учащихся и соответственно развитию мотивации к осознанному профессиональному самоопределению.

Система работы с социальными партнерами непосредственно в процессе профессионального обучения строится по следующим направлениям:

- организация учебной и производственной практики;
- участие специалистов предприятий в коррекции содержания образовательных программ с учетом инновационных процессов в профессиональном образовании;
- участие в разработке и коррекции программ Государственной (итоговой) аттестации выпускников;
- участие в разработке содержания заданий олимпиад профессионального мастерства (1 и 2 этапы);
- участие в проведении конкурсов профессионального мастерства с привлечением ведущих специалистов производства;
- стажировка преподавателей на предприятиях социальных партнеров.

В соответствии с договорами предприятия предоставляют места практики, назначают руководителей практики от предприятия на рабочих местах.

С каждым годом количество выпускников, трудоустроившихся в первый год после окончания образовательного учреждения, увеличивается. Более 80% выпускников техникума трудоустраиваются на предприятия социальных партнеров.

СИСТЕМА НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ



Совершенствование профориентационной работы через обучение студентов в школе стендистов

Баннеры, буклеты и листовки в большей степени нужны тем школьникам, которые уже определились с выбором. Для формирования потребительского предпочтения эта форма малоэффективна. Сегодня в Бердском электромеханическом колледже больше внимания уделяется собственной деятельности студентов в профориентационной работе. С этой целью была разработана и реализуется программа творческого студенческого объединения «Школа стендистов».

Стендисты — это волонтеры из числа студентов разных курсов, реализующие профориентационную стратегию колледжа под руководством методиста. В их обязанности входит:

- представление колледжа на внешних профориентационных площадках (ярмарки вакансий учебных мест, акции в школах);
- работа на выставках технического творчества, форумах;
- проведение экскурсий по колледжу для школьников;
- участие в подготовке и реализация проекта «Стартуй вместе с нами» (формат дня открытий дверей);
- актуализация и разработка рекламной продукции;
- участие в разработке технических экспонатов.

В Школу стендистов набираются студенты второго курса. Программа Школы включает основы маркетинга, рекламных технологий, выставочной (стендовой) деятельности. Проводятся тренинги по формированию лояльности потребителей рекламируемой услуги, отрабатываются приемы эффективного взаимодействия с потребителями. Работа Школы стендистов строится по принципу преемственности: наряду с преподавателями занятия ведут студенты старших курсов, которые уже накопили опыт работы со школьниками и могут поделиться своими секретами, технологиями, позволяющими не только формировать благоприятный имидж техникума, но и в целом повышать интерес к техническим специальностям.

В ходе занятий в Школе стендистов формируется команда. Стержнем ее активности выступает умение каждого члена команды технически грамотно мыслить, рационально и эффективно работать. В профориентационной работе используется деятельностный подход: школьникам предоставляется возможность поучаствовать в демонстрации сложных технических процессов, попробовать сделать первые шаги в профессии на оборудовании, в изготовлении или модернизации которого принимали участие студенты. Сконструированные и изготовленные

студентами выставочные экспонаты становятся не только сложнее, но и позволяют включить школьников в демонстрационный процесс. В процесс знакомства с профессией вводятся различные имитационные программы с использованием активных форм и методов обучения. Имитационное моделирование различных трудовых операций осуществляется с помощью ролевых игр, мастер-классов. Это позволяет уйти от стереотипичности, заорганизованности профориентационной работы. Каждое мероприятие, в котором участвуют слушатели Школы, анализируется: студенты выявляют допущенные ошибки, разбирают положительный опыт конкурентов, вносят предложения по повышению эффективности профориентационной работы.

Эффективность подготовки участников профориентационной работы в школе стендистов проявляется в следующем:

- интерактивность процесса (мастер-классы, деловые игры, диспуты, круглые столы);
- деятельностный подход, связанный с включением в работу стендов, моделей, макетов, разработанных студентами;
- постоянная актуализация информационных материалов с учетом интересов возрастной группы;
- развитие у самих участников профориентационной работы общих компетенций.

Привлечение студентов к профориентационной работе делает встречи со школьниками живыми, запоминающимися. Команда Бердского электромеханического колледжа узнаваема. Сами же студенты — участники профориентационных мероприятий, как правило, и в учебной деятельности показывают более высокие результаты, чем их пассивные однокурсники.

Занятия в Школе стендистов, участие в профориентационных мероприятиях формируют у студентов чувство приверженности к профессии, вырабатывают умение ярко и убежденно говорить о преимуществах обучения в техникуме. Творческие проекты студентов техникума стали лауреатами городского конкурса молодежных проектов «Моя профессиональная карьера». Эти работы используются в практической деятельности Бердского городского центра занятости.



ШАМАНОВА
Ольга Ивановна,
методист Бердского
электромеханического
колледжа,
преподаватель высшей
категории,
г. Бердск,
Новосибирская область

Работа Школы стендистов строится по принципу преемственности: наряду с преподавателями занятия ведут студенты старших курсов, которые уже накопили опыт работы со школьниками.

Изменения законодательства о некоммерческих организациях



КОЛОЛЕЕВА
Светлана Викторовна,
руководитель корпоративной
практики ООО Юридическая
фирма «Юста Аура»,
Екатеринбург

С 1 сентября 2014 года вступили в силу изменения, внесенные в ГК РФ в части регулирования правового положения юридических лиц, — Федеральный закон от 05.05.2014 г. № 99-ФЗ «О внесении изменений в главу 4 части 1 ГК РФ и о признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов РФ» (далее Закон № 99-ФЗ). В данной статье рассмотрены основные изменения, касающиеся правового положения негосударственных образовательных организаций, в частности: деление некоммерческих организаций на корпоративные и унитарные, практическое значение такого деления; изменения, касающиеся состава учредителей учреждения и автономной некоммерческой организации; целесообразность преобразования учреждений в автономные некоммерческие организации в связи с принятыми изменениями.

Корпоративные и унитарные

В соответствии с Законом № 99-ФЗ все юридические лица разделены на корпоративные и унитарные в зависимости от наличия или отсутствия участия (членства) и вида прав учредителей (участников, членов) в отношении юридического лица. Такое деление юридических лиц давно предлагалось учеными-юристами в доктрине гражданского права, теперь же прямо закреплено в законе.

Учредители (участники) корпоративных некоммерческих организаций приобретают право участия в них и формируют их высший орган управления.

К корпоративным некоммерческим организациям относятся потребительские кооперативы, общественные организации, ассоциации (союзы), товарищества собственников недвижимости, казачьи общества, общины коренных малочисленных народов.

Унитарные организации не основаны на участии (членстве), их учредители не имеют корпоративных прав. К унитарным некоммерческим организациям отнесены фонды, учреждения, автономные некоммерческие организации (далее по тексту — АНО), религиозные организации.

Одним из признаков корпорации в соответствии с Законом № 99-ФЗ является право участников (членов) формировать высший орган управления. Однако в некоммерческих унитарных организациях их учредители также не лишены этого права и формируют свой высший орган. Следовательно, по данному признаку некоммерческие корпоративные и унитарные организации между собой не отличаются. Таким образом, определяющим признаком корпораций и унитарных организаций является наличие или отсутствие участия (членства). На практике этот вопрос остро встает при приня-

тии учредителем (учредителями) организации решения об изменении состава учредителей, то есть принятии в состав организации новых участников (членов), выходе учредителя или замене единственного учредителя на другого участника. Другими словами, когда к деятельности привлекаются дополнительные партнеры или возникает необходимость передать организацию со всеми активами полностью другому лицу, тогда и раскрывается истинный смысл деления организаций на корпоративные и унитарные.

В корпорациях изменение состава учредителей, участников, членов возможно в любой момент в процессе деятельности организации. И понятие «учредитель» в таких организациях после их создания утрачивается — все учредители становятся участниками (членами), при этом они абсолютно равноправны с теми участниками (членами), которые войдут в состав организации в дальнейшем после ее создания. Участники могут меняться в общественных организациях, ассоциациях (союзах), кооперативах и других некоммерческих корпорациях.

В унитарных организациях существует только понятие «учредитель» и нет участников или членов. В силу правового статуса унитарных организаций изменение состава их учредителей невозможно вообще ни при каких условиях вплоть до ликвидации организации.

В учреждениях — только один учредитель

В отношении учреждений вступило в силу еще одно важное изменение — учреждения могут создаваться только одним учредителем, соучредительство нескольких лиц при создании учреждения не допускается. Таким образом, образовательные организации, создаваемые в форме учреждений, с 1 сентября 2014 г. могут быть созданы только одним учредителем. Од-

Когда к деятельности привлекаются дополнительные партнеры или возникает необходимость передать организацию со всеми активами полностью другому лицу, тогда и раскрывается истинный смысл деления организаций на корпоративные и унитарные.

нако на сегодняшний день зарегистрировано очень много учреждений, имеющих несколько учредителей. Что же будет с ними? П. 16 ст. 3 Закона № 99-ФЗ установлено, что такие учреждения не подлежат ликвидации по указанному основанию, они по решению своих учредителей могут быть преобразованы в АНО или фонд. Формулировка «могут быть преобразованы» означает не обязанность, а право преобразоваться.

Возможность смены учредителей в АНО

Ранее изменение состава учредителей АНО законом не допускалось. Теперь же п. 6 ст. 123.24 ГК РФ установлено, что лицо может по своему усмотрению выйти из состава учредителей АНО, а также по решению учредителей АНО, принятому единогласно, в состав ее учредителей могут быть приняты новые лица. По нашему мнению, такая формулировка противоречит сути унитарной организации, какой по закону является АНО, и напрашивается вывод, что АНО следовало бы отнести к корпорации. Формулировка «в состав ее учредителей могут быть приняты новые лица» логически неверна, поскольку понятие «учредитель» означает лицо, учредившее организацию, выступившее ее учредителем при создании. А лица, входящие в состав организации после ее создания в качестве юридического лица, именуются участниками или членами. Получается по новому закону, АНО — это «унитарная организация, не имеющая членства», которая фактически членство может иметь. Однако с практической точки зрения возможность изменения состава учредителей АНО является положительным моментом.

Частные учреждения

Также среди изменений, касающихся учреждений, следует отметить, что теперь однозначно учреждения, созданные физическим или юридическим лицом, должны называться «частные учреждения», а не «учреждения». То есть те негосударственные учреждения, которые согласно своим уставам и данным Единого государственного реестра юридических лиц называются «учреждения», должны переименоваться в «частные учреждения». Сделать это необходимо при первом внесении изменений в устав после 1 сентября 2014 г., иначе изменения в устав просто не пройдут государственную регистрацию. А образовательным учреждениям также необходимо до 1 января 2016 г. привести свои наименования и уставы в соответствие с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ».

Преобразование в АНО: оптимальное решение

Что касается преобразования учреждений в АНО, как уже отмечалось выше, это право, а не обязанность. Однако автор рекомендует провести такую реорганизацию. По правовому статусу АНО намного удобнее для ведения образо-

вательной деятельности и оптимальнее с точки зрения защиты интересов учредителя.

АНО является собственником имущества, как переданного ей учредителем, так и приобретенного самой организацией; ответственность АНО и ее учредителя разграничена — АНО не несет ответственности по долгам учредителя, учредитель не несет ответственности по долгам АНО (абз. 2 п. 1 ст. 10 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»). Учреждение же обладает имуществом на праве оперативного управления, а собственником этого имущества является его учредитель. Согласно п. 1 ст. 298 ГК РФ частное учреждение не вправе отчуждать либо иным способом распоряжаться имуществом, закрепленным за ним собственником или приобретенным за счет средств, выделенных ему собственником. Доходами, полученными от разрешенной уставом платной образовательной деятельности, и приобретенным за счет этих доходов имуществом частное учреждение вправе распорядиться самостоятельно. При этом учреждение отвечает по своим долгам только денежными средствами, находящимися в его распоряжении, а при их недостаточности собственник имущества учреждения несет субсидиарную ответственность по обязательствам учреждения. Если учредитель физическое лицо, то он отвечает по долгам учреждения всем своим личным имуществом, за исключением того, на которое по закону не может быть обращено взыскание (единственное пригодное для проживания жилое помещение).

Кроме того, в учреждении невозможно изменение состава учредителей, тогда как в АНО теперь это возможно.

Руководителей может быть несколько

Законом № 99-ФЗ введена возможность назначать одновременно двух и более руководителей организации. Данный институт давно знаком зарубежным правовым порядкам, но является новеллой для российского права. П. 1 ст. 53 ГК РФ предусмотрено, что полномочия выступать от имени юридического лица могут быть предоставлены нескольким лицам, действующим совместно или независимо друг от друга. То есть теперь у организации может быть два и более равноправных директора, которые будут действовать от имени организации без доверенности.

Ответственность руководителя

В ГК РФ введена ст. 53.1, согласно которой руководитель организации обязан действовать в интересах организации разумно и добросовестно и несет ответственность за убытки, причиненные по его вине. При этом руководитель несет ответственность, если будет доказано, что при осуществлении своих прав и исполнении своих обязанностей он действовал недобросовестно или неразумно, в том числе если его действия (бездействие) не соответствовали обычным условиям гражданского оборота или обычному предпринимательскому риску.

Формулировка «могут быть преобразованы» означает не обязанность, а право преобразоваться.

Теперь у организации может быть два и более равноправных директора, которые будут действовать от имени организации без доверенности.

Воспитание социально-профессиональных ценностей в процессе профессионального образования

Современное профессиональное образование все больше ориентируется на подготовку компетентного специалиста, способного ответственно осуществлять профессиональную деятельность, опираясь не только на узкоспециальные знания, но и на опыт ценностного отношения к труду и профессии. В связи с этим решение проблемы повышения качества подготовки специалистов невозможно без обращения к ценностно-мотивационным компонентам профессиональной деятельности.



Поиску путей решения этой проблемы была посвящена Всероссийская научно-практическая конференция «Формирование социально-профессиональных ценностей учащейся молодежи», которая состоялась 22 апреля 2014 года в Нижнетагильском государственном профессиональном колледже им. Н. А. Демидова. Организаторами конференции, помимо колледжа, выступили Российский государственный профессионально-педагогический университет, Региональный ресурсный центр развития профессионального образования и Нижнетагильская торгово-промышленная палата. Инициатор и научный руководитель конференции — член-корреспондент РАО Э. Ф. Зеер.

В конференции в очной и заочной форме приняли участие более 130 человек из 11 субъектов Российской Федерации.

Тематика конференции привлекла внимание не только педагогического сообщества, но и представителей муниципальной власти. На пленарном заседании участников конференции приветствовали глава Нижнего Тагила Сергей Носов и заместитель управляющего Горнозаводским управленческим округом Свердловской области Ольга Третьякова.

Работа конференции продолжалась в секциях, первая из которых была посвящена анализу современных тенденций развития социально-профессиональных ценностей молодежи. Участники констатировали существующую в среде молодежи проблему духовного кризиса, следствием которого стала утрата доверия молодого поколения к прошлым идеалам и ценностям. Ориентация молодежи на индивидуалистические ценности в ущерб социально-профессиональным ценностям стала актуальной проблемой.

В рамках следующей секции обсуждались вопросы проектирования и реализации инновационных технологий формирования социально-профессиональных ценностей в образовательном процессе. Проанализировав практический опыт, участники конференции пришли к выводу, что наиболее продуктивными технологиями формирования социально-профессиональных ценностей будущих специалистов на стадиях оптации и профессиональной подготовки являются технологии личностно-развивающего и контекстно-компетентного обучения.

Работа третьей секции проходила в форме круглого стола, в котором приняли участие руководители учреждений СПО Свердловской области и представители работодателей.

Участники обменялись суждениями и пришли к мнению, что создание центров профессиональной ориентации, прикладных квалификаций и независимой оценки и сертификации квалификаций возможно при условии взаимных усилий со стороны работодателей, руководства системы профессионального образования и всех профессиональных образовательных организаций.

Участники конференции обратились к Советам директоров УСПО Свердловской области и Горнозаводского управленческого округа с предложением о координации деятельности профориентационных центров при профессиональных образовательных организациях по следующим направлениям:

- проведение исследований территорий и доведение полученных данных до всех профессиональных образовательных организаций данной территории;
- разработка и обеспечение образовательных организаций методическими рекомендациями по проведению профориентационных мероприятий.

Светлана МОРОЗОВА,
канд. пед. наук, директор НГПК
им. Н. А. Демидова
Юлия СЫЧЕНКО,
канд. психол. наук, старший методист
НГПК им. Н. А. Демидова.

WorldSkills High-Tech

точка сборки промышленности, образования и молодежи

С 30 октября по 3 ноября 2014 года в Екатеринбурге состоится Национальный чемпионат сквозных рабочих профессий высокотехнологичных отраслей промышленности по методике WorldSkills (WorldSkills Hi-Tech).



Проект реализует АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» (АСИ) совместно с Министерством промышленности и торговли Российской Федерации.

Цель проекта – сформировать механизмы кадрового обеспечения высокотехнологичных отраслей промышленности по сквозным рабочим профессиям, на основе международных стандартов, включая механизмы профессиональной ориентации, подготовки кадров, формирования экспертных сообществ и повышения производительности труда.

Место проведения чемпионата – МВЦ «Екатеринбург-Экспо».

Особенностью WorldSkills Hi-Tech является участие в основном команд молодых сотрудников предприятий высокотехнологичных отраслей промышленности России и представителей стран СНГ.

Компетенции, по которым будет проходить чемпионат, включают в себя фрезерные работы и токарные работы на станках с ЧПУ, мобильную робототехнику, электронику, управление производственными процессами, инженерную графику CAD, мехатронику, прототипирование, металлообработку (работу с листовым металлом), сварочные технологии и обслуживание авиационной техники.

Всего в проекте на данный момент задействовано более 60 предприятий, заявлено более 170 участников и экспертов из всех субъектов Российской Федерации. Обслуживать чемпионат будут 200 волонтеров — студентов УрГЭУ.

Победители WorldSkills Hi-Tech станут кандидатами в национальную сборную России, которая примет участие в чемпионате Европы и в мировом чемпионате WorldSkills в Сан-Паулу, Бразилия, в 2015 году.



СПЕЦИАЛИЗИРОВАННАЯ ВЫСТАВКА:

ОБРАЗОВАНИЕ. РАБОТА. КАРЬЕРА. КНИГИ

28-30 ОКТЯБРЯ

Место проведения:

КОСК «Россия»

Екатеринбург, ул. Высоцкого, 14

Организатор:
УРАЛЬСКИЕ ВЫСТАВКИ
Тел.: (343) 385-35-35
www.uv66.ru

