

Учебный центр профессиональных квалификаций СПО: от программ к результатам

В условиях экономического кризиса студент, совмещающий учебу и работу для обеспечения финансовой самостоятельности, есть реальный инструмент партнерского взаимодействия колледжа и рынка труда

2

Аграрное образование: ответственность за процессы

Недостаток квалифицированных кадров стал одним из главных сдерживающих факторов развития бизнеса в России. Каждый второй предприниматель проблемой номер один считает персонал

27

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И РЫНОК ТРУДА

**ПО
РТ**

№ 9/10 2015

Реализация модели дуального обучения в колледже

8

Образовательный кластер как основа развития многофункционального центра прикладных квалификаций

12

Подготовка квалифицированных рабочих: опыт социального партнерства

14

Как выбрать CRM платформу для курсов или учебного центра?

17

Всё в одном — учебный мультимедиа-комплекс

18

От идеи до воплощения: пошаговая инструкция по внедрению дистанционного обучения

20

Тренинговые технологии в обучении специалистов сферы общественного питания

40

III Международная on-line конференция «Эффективное дистанционное обучение на практике»

[Зарегистрироваться](#)

Мероприятие состоится 24–25 марта 2016 года

18 ведущих экспертов познакомят вас с ключевыми сторонами организации дистанционного обучения:

Методика

Как организовать онлайн-курсы? Как уложиться в бюджет?

Право

Как защитить свои права на материалы и курсы?

Соц. сети

Как получать студентов из социальных сетей?

Продажи

Как не упустить клиентов? Как зарабатывать больше с вашей рекламой?

Маркетинг

Как привлекать клиентов через рассылки, партнерку и другие инструменты?

Инструменты

Какой инструмент использовать при создании программ?

Кейсы

Практические примеры запуска эффективного дистанционного обучения

Качество

Как обеспечить высокое качество онлайн-обучения?

В современных условиях онлайн-формат из диковинной инновации быстро превращается в абсолютную необходимость. Экономия на аренде и времени, гибкость и удобство обучения, наглядность и контролируемость процесса — это только часть преимуществ, которые дает внедрение дистанционных технологий в учебный процесс.

20

Журнал «Профессиональное образование и рынок труда»



Информация для авторов

Редакция журнала принимает к публикации оригинальные, ранее не публиковавшиеся, статьи объемом до 18 000 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.
- Профориентация, социализация, профессиональная адаптация.



Оформить подписку на издание можно через специализированное подписное агентство «Урал-Пресс», имеющее свои представительства во всех регионах Российской Федерации.

Телефоны представительств смотрите на сайте агентства www.ural-press.ru. Подписной индекс журнала: ВН005901

Для оформления редакционной подписки пришлите заявку в произвольной форме на адрес: po-rt@bk.ru

Учредители:

ГБПОУ СО «Уральский техникум «Рифей»
Ассоциация учреждений по содействию и развитию
начального и среднего профессионального
образования Свердловской области

Журнал выходит при поддержке Министерства
общего и профессионального образования
Свердловской области

Адрес редакции:

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

Главный редактор Александр Вайнштейн
Заместитель гл. редактора Марина Тюлькина
Помощник гл. редактора Ильмира Салихова
Дизайн, верстка: Олег Клещев
Корректор Марина Лимонова

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

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. ист. н., ректор Челябинского
института развития регионального образования

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

Редакционная коллегия:

Бухмастов А. В., к.т.н., директор Союза
машинностроительных 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

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

Гузанов Б. Н., д. т. н., заведующий кафедрой
металлургии, сварочного производства и методики
профессионального обучения

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

Коковухин 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

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

Швенченко 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 №
Тираж 2 000 экз.
Подписано в печать 4.03.2016

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

МОДЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

<i>Никитин М. В. Учебный центр профессиональных квалификаций СПО: от программ к результатам (продолжение)</i>	2
<i>Васильева Л. В., Казандаев И. А. Реализация модели дуального обучения в колледже ...</i>	8
<i>Дермер Б. В. Образовательный кластер как основа развития многофункционального центра прикладных квалификаций</i>	12
<i>Горбунова Н. А., Шлыкова Е. В. Подготовка квалифицированных рабочих и специалистов: опыт социального партнерства</i>	14

ТЕХНИКА И ТЕХНОЛОГИИ

<i>Как выбрать CRM платформу для курсов или учебного центра?</i>	17
<i>Всё в одном — учебный мультимедиа комплекс решает основные образовательные задачи</i>	18
<i>От идеи до воплощения: пошаговая инструкция по внедрению дистанционного обучения</i>	20
<i>Захарченко Л. А., Сафончик Е. И. Современный учебно-тренажерный комплекс для подготовки слесарей по КИПиА</i>	22

РЕГИОНАЛЬНЫЕ МОДЕЛИ

<i>Травкина Н. Н. Совершенствование механизмов подготовки высококвалифицированных кадров</i>	24
--	----

АГРАРНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

<i>Аграрное образование: ответственность за процессы модернизации системы — наше общее дело (открытое письмо Л. В. Захарченко)</i>	27
--	----

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

<i>Семина И. С. Уварова Н. Н. Преемственность школьного и вузовского образования в современных условиях</i>	32
---	----

МЕТОДИКА

<i>Александрова И. Б., Полякова А. В. Самостоятельная работа как фактор развития творческого потенциала студентов</i>	34
<i>Перминова Т. А. Технология диалогового взаимодействия как средство формирования общих компетенций на уроках литературы</i>	36
<i>Сидоренко О. В. Подготовка компетентного специалиста: от теории к практике</i>	38
<i>Чугина И. С. Тренинговые технологии в обучении специалистов сферы общественного питания</i>	40

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ

<i>Корешков М. В., Деревнина С. Е. Промышленный туризм: знакомство с производством</i>	42
--	----

<i>Summary</i>	44
----------------------	----

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

Учебный центр профессиональных квалификаций СПО: от программ к результатам

Окончание. Начало статьи в №8/2015



НИКИТИН
Михаил Валентинович,
доктор педагогических наук, профессор, ведущий научный сотрудник Центра исследований непрерывного образования Института стратегии развития образования РАО МОН РФ, Москва

Аннотация

Автор предлагает к критическому обсуждению содержательные компоненты институциональной модели учебного центра профессиональных квалификаций (УЦПК) колледжа — крупного регионального образовательного комплекса как открытого системного интегратора межведомственных ресурсов для обеспечения потребностей региональной многоукладной экономики в работниках квалифицированного труда

Ключевые слова:

учебный (многофункциональный) центр профессиональных квалификаций (УЦПК), депозитарий резюме и портфолио выпускников, депозитарий (хранилище) образовательных программ профподготовки, профессиональные чемпионаты JuniorSkills и WorldSkills сетевая (практикоориентированная) образовательная программа, студент-фрилансер

Основами для типологии базовых краткосрочных образовательных программ профессионального обучения различных социально-профессиональных и возрастных групп граждан (в том числе лиц с ОВЗ) на базе УЦПК ПОО СПО являются: разновозрастные социальные группы, объединенные в целевые потоки; требования к содержанию программ и формам обучения, предложенные JUS+WSI; потребности личности в профессиональном самоопределении и финансовой самостоятельности [4].

Задача 1. Профессиональное обучение подростков

Базовые программы профессионального обучения подростков 13–15 лет и предполагаемые результаты представлены в табл. 1.

Примеры

Крупный региональный колледж — образовательный комплекс обладает достаточными ресурсами для создания новых возможностей по профориентации и освоению школьниками современных и будущих профессиональных компетенций на основе инструментов движения JuniorSkills (JUS) с опорой на передовой отечественный опыт. Система работы со школьниками по продвижению JUS будет включать следующие формы: циклы профессиональных проб, обучающие программы, индустриальные экспедиции, технические лагеря, проектная деятельность, создание сетевых детско-взрослых сообществ и др. На базе УЦПК (либо РЦ) создается специализированный центр компетенций JUS, который располагает современным оборудованием и технологиями, отвечающими требованиям JUS, в котором эксперты и наставники JUS осуществляют обучение школьников по компетенциям JUS и подготовку команд к соревнованиям JUS [2].

Особенность профессионального обучения этой возрастной группы в том, что оно ведется не по классно-урочной системе, а по тем практическим приемам, навыкам, ситуациям, которые востребованы и адекватно оплачиваются на рынке труда. Длительность профессионального обучения устанавливается руководством УЦПК. Определилась преимуществом целевых групп участников движения JUS+WSI (см. табл. 2)

В соответствии с требованиями Пенсионного фонда России (ПФР) школьники и студенты, впервые устраивающиеся на временную и сезонную работу, должны получить страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования. Работодатель ежемесячно делает отчисления в фонд будущей пенсии, а на индивидуальном лицевого счета гражданина отражается информация о взносах в ПФР, данные о стаже и зарплате.

Задача 2. Профессиональное обучение безработных, работников предприятий и трудовых мигрантов

Наиболее продвинутые УЦПК СПО расширяют сетевое взаимодействие УЦПК с нетрадиционными потребителями рабочих квалификаций:

- Центрами временного содержания трудовых мигрантов (ФМС РФ), где ведется их обучение по программам русского языка и рабочих квалификаций;
- колониями для несовершеннолетних преступников (ФСИН РФ), где ведется обучение осужденных по программам ПКРС (рабочим профессиям) и необходимо подтверждать (повышать) профессиональную квалификацию.

Базовые программы и предполагаемые результаты представлены в табл. 3.

Знаковым для разработки программ профессионального обучения работников предприятий стал Указ Президента РФ «О Национальном совете при Президенте РФ по профессиональным квалификациям (НСПК)» от 16.04.2014 г., определивший базовыми заказчиками на разработку таких программ отраслевые Советы по профессиональным квалификациям

Таблица 2

Преимущество целевых групп

Целевая группа	Возраст, лет
Школьники-JUS	10–13
Студенты СПО-WSI	14–17
Молодые рабочие-WSI	21–22

Таблица 1

Целевые потоки, программы профобучения подростков 13–15 лет, ожидаемые результаты

Целевые потоки	Базовые программы для решения задачи	Ожидаемые результаты
Школьники, в том числе занимающиеся в кружках технического творчества	Программы предпрофильного, профильного, неформального, спонтанного обучения Циклы профессиональных проб школьников	Навыки курьера, ученика рабочего и др. Оформление трудовой книжки, кредитной карты, страхового свидетельства Практика участия в конкурсах технического творчества, в том числе JuniorSkills
Педагогически запущенные подростки	Программы профконсультирования школьников, родителей, членов семьи о реальных потребностях рынка труда, размерах зарплаты Программы обучения для получения водительских прав, в том числе для вождения электроскутера	Временная или сезонная занятость для обретения опыта профессиональной деятельности и финансовой самостоятельности Навыки авто-, мото- и веловождения Открытие трудовой книжки, кредитной карты, страхового свидетельства
Подростки-сироты и лица с ограниченными возможностями здоровья	Дополнительные предпрофессиональные (ускоренные) программы обучения профессии, ремесленничеству, в том числе предусматривающие надомную занятость Программы обучения для получения водительских прав	Навыки ученика-ремесленника, ученика-рабочего, стажера, уборщика, помощника почтальона, разносчика рекламы и др. Навыки авто-, мото- и веловождения Оформление трудовой книжки, страхового свидетельства
Абитуриенты колледжа, техникума, девятиклассники, не прошедшие ГИА	Программы компенсирующего обучения по общеобразовательным предметам на подготовительном отделении колледжа для выбора профессии (специальности) Программы обучения для получения водительских прав	Информация для осознанного выбора профессии, построения профессиональной карьеры Формирование ответственности за выбор профессии, качество жизни и трудоустройство Навыки авто-, мото- и веловождения Оформление трудовой книжки, кредитной карты, страхового свидетельства

Таблица 3

Целевые потоки, программы профобучения безработных, работников предприятий и трудовых мигрантов, ожидаемые результаты

Целевые потоки	Базовые программы для решения задачи	Ожидаемые результаты
Безработные	Программы профподготовки, профобучения по востребованным профессиям квалифицированных рабочих, прорабов, мастеров, торговых работников (4–8 недель)	Освоение требований профстандартов и отраслевой рамки квалификаций Трудоустройство по полученной профессии, самозанятость
Работники предприятия	Программы повышения квалификации, профессиональной переподготовки, стажировки, наставничества, в том числе на рабочем месте (корпоративное обучение)	Освоение требований профстандартов и отраслевой рамки квалификаций Повышение производительности труда, качества рабочей силы и увеличение оплаты труда по результатам повышения квалификации
Трудовые мигранты	Программы по изучению русского языка Программы профподготовки, в том числе по освоению дополнительной профессиональной квалификации по массовым профессиям рабочих (ЖКХ, строительство, транспорт) Сетевые программы для центров временного пребывания трудовых мигрантов ФМС	Профессиональный минимум по русскому языку Освоение требований профессиональных стандартов, аттестация на разряд, категорию Получение патента на трудовую деятельность Трудоустройство по полученной рабочей профессии Знакомство со «Справочником трудового мигранта»

(СПК). СПК определяют количество профессиональных стандартов (ПС), финансируют их разработку и процедуру сертификации квалификаций по этим стандартам, формируют требования ПС к образовательным программам профессиональной переподготовки, повышению квалификации и профессионального обучения, в том числе инициируют разработку учебно-методических комплексов для онлайн-обучения рабочих и специалистов кластерной группы предприятий.

Разработчиками таких программ, по нашему мнению, должны стать УЦПК крупных региональных СПО — образовательных комплексов, но пока такая практика программно-методического взаимодействия носит фрагментарный характер и решает только ситуационные задачи.

Пример

УЦПК СПО Пензенской и Владимирской областей организовали на своей базе обучение и прием экзаменов по русскому языку для трудовых мигрантов, работающих на предприятиях области. Выданный трудовому мигранту сертификат действует один год и только на территории области («Новая газета», 04.09.2015, С. 14).

В условиях экономического кризиса, сокращения рабочих мест у обучающихся УЦПК СПО необходимо формировать реальные представления о трудовых отношениях, размере оплаты труда и рисках. Проектирование профессиональной карьеры начинается с освоения следующих компонентов «российской модели рынка труда»:

а) нестандартная занятость (неформальная, неполная, временная, случайная, вторичная). Сегодня в российской экономике на условиях нестандартной занятости трудятся десятки миллионов людей. Она давно стала социальной, но не правовой нормой. Нестандартными могут быть не только условия занятости, но и формы оплаты труда;

б) временная занятость (ученичество, сезонная работа, замещение отсутствующих работников, разовая занятость). Активно развивается в различных отраслях российской экономики как следствие введения жестких норм трудовых отношений нового Трудового кодекса;

в) занятость в неформальном секторе (домохозяйства, в том числе, фермерские хозяйства, самозанятые). Неформальный сектор является своего рода инкубатором предпринимательства, открывая доступ к новым профессиям, видам деятельности, социально-профессиональной мобильности. Неформальный сектор в условиях экономических кризисов становится потребителем вторичной занятости [3].

Вторая задача реализуется при приоритетном участии кластерной группы компаний, которая, в том числе, финансирует и сертификацию программ профессиональной подготовки, профессионального тренинга, стажировки, повышения квалификации своих рабочих, мастеров, прорабов и других работников квалифицированного труда на основе требований

профессионального (корпоративного) стандарта. Модульный принцип программ и технологий обучения позволяют реализовывать их как на базе УЦПК СПО (стационарно), так и непосредственно на рабочих местах. Одной из эффективных форм профессионального обучения практикантов является наставничество (коучинг) как способ передачи новичкам профессиональных знаний и опыта.

Важным фактором роста конкурентоспособности предприятия является необходимость мотивации персонала к самостоятельному повышению профессиональной квалификации. Контролирующие органы по формальным признакам нарушений технологических норм могут приостановить работу предприятия на 90 дней. Из-за низкой квалификации персонала предприятие фактически становится банкротом. Особенно это актуально для персонала предприятий сервиса, туризма, торговли, общественного питания. В этой связи партнерство таких малых предприятий с УЦПК представляется наиболее эффективным.

Пример

УЦПК СПО на базе Ново-Уренгойского многопрофильного колледжа разработан каталог курсового обучения УЦПК СПО. Департаментом образования ЯНАО совместно с региональной службой занятости были приняты рекомендации по показателям роста краткосрочных программ профессиональной подготовки рабочих на базе УЦПК СПО: один месяц ≈ до 100 программ; шесть месяцев ≈ до 300 программ; 1 год ≈ 600 программ. Отдельно структурируются программы профессиональной подготовки лиц с ОВЗ по рабочим профессиям с трудоустройством.

Задача 3. Обучение студентов вузов и СПО

Еще одна задача УЦПК — работа со студентами и выпускниками вузов, а также студентами других СПО, где нет УЦПК, которые хотят получить востребованные в экономике дополнительные профессиональные квалификации, в том числе социальные и/или спортивные. Подходы к решению данной задачи отражены в табл. 4.

Актуальным является развитие профессиональных траекторий призыва в Российскую армию выпускников СПО по профилю гражданской (военно-учетной) специальности. В условиях бюджетного кризиса и сокращения сроков военной службы переучивание в РА выпускников колледжей на другие (военные) специальности представляется неадекватным управленческим решением. С другой стороны, годичную военную службу выпускников СПО по профилю гражданской специальности можно рассматривать не только как опыт практической деятельности, но и как формат повышения квалификации объемом ≈ 1000 часов.

Исследования НИИ развития профессионального образования г. Москвы (М. С. Савина,

Модульный принцип программ и технологий обучения позволяют реализовывать их как на базе УЦПК СПО (стационарно), так и непосредственно на рабочих местах

В условиях экономического кризиса работающий студент СПО, совмещающий учебу и работу, представляет собой реальный инструмент партнерского взаимодействия колледжа и рынка труда

Таблица 4

Целевые потоки, программы обучения студентов вузов и СПО дополнительным профессиональным квалификациям, ожидаемые результаты

Целевые потоки	Базовые программы для решения задачи	Ожидаемые результаты
Студенты и выпускники вузов и СПО, в том числе лица с ОВЗ и сироты	Интегрированные (ускоренные) программы ФГОС СПО по профессиям рабочих (служащих), в том числе тренинги Программы профподготовки ассистентов сурдо (тифло) переводчиков для групп слабослышащих, слепоглохих Программа обучения игре на музыкальных инструментах	Освоение профессии квалифицированного рабочего, техника-технолога Профессиональная квалификация — ассистент сурдопереводчика Знакомство с ТРИЗ-технологией Игра на музыкальном инструменте
Студенты, выпускники СПО (юноши) Студенты СПО (девушки)	Дополнительные программы профподготовки по сопряженной военно-учетной специальности Программа допризывной подготовки (летние военные сборы) Программа профессионального обучения по подготовке бухгалтеров, в том числе модуль «семейный бюджет»	Призыв в РА по профилю гражданской специальности Альтернативная гражданская служба выпускников СПО в качестве и. о. мастера профессионального обучения Мотивация выпускников к возвращению в учреждение СПО после службы в РА на программу профессиональной переподготовки «Как открыть свое дело и создать семью»
Студенты-фрилансеры Студенты педагогических, социальных, медицинских, творческих специальностей Студенты технических вузов, обучающиеся по рабочим профессиям	Дополнительные программы профподготовки по обучению предпринимательству Программы психолого-педагогических тренингов беби-ситтинга и подготовки аниматоров для проведения детских праздников Программы профессиональной практики, ученичества по рабочим профессиям.	Диплом СПО Бизнес-план индивидуального предпринимательства, фермерства, ремесленничества Репутация беби-ситтера, аниматора (страница в фейсбуке) Аттестация на разряд, категорию профессий, предусмотренной программой Квалификационный сертификат

О.А. Степанова и др.) позволили определить условия доступности и качества программ профессионального обучения для лиц с ОВЗ:

а) партнерство с НКО, представляющими интересы лиц с ОВЗ, и согласование с ними перечней программ профессиональной подготовки и специальностей СПО;

б) создание доступной среды для профессионального обучения, обязательность трудоустройства, возможность повышения квалификации и организации досуга.

Проведенные исследования охватывали более 40 тыс. лиц с ОВЗ, обучавшихся в колледжах Москвы в 2009–2012 годах, и позволили констатировать, что только 5% из них продолжили обучение в вузе, а 95% были удовлетворены специальностью и своей работой. К сожалению, в дальнейшем эти исследования были свернуты.

В настоящее время в соответствии с Межведомственным комплексным планом развития инклюзивного профессионального образования в 2016–2018 годах в субъектах РФ планируется создание региональных базовых организаций в формате ресурсных центров (учебных центров профессиональных квалификаций лиц с ОВЗ) на основе государственно-корпоративно-частного партнерства и многоканального (многоисточникового) финансирования. Оптимальная модель регионального РЦ/УЦПК, по нашему мнению, должна быть ори-

ентирована на концепцию «инклюзивного профессионального образования/обучения в течение всей жизни» в соответствии со ступенями карьерной лестницы, где каждая программа соотнесена с возрастом и видом возможной профессиональной деятельности лиц с ОВЗ: а) программы профессиональных проб; б) программы стажерства, ученичества, волонтерства; в) программы профессиональной подготовки рабочих (специалистов); г) трудозанятость по рабочей профессии (специальности); д) программы дополнительных квалификаций; е) программы адаптивной физической культуры; ж) социальное предпринимательство. Базовой технологией, обеспечивающей качество профессиональных квалификаций рабочих и специалистов, как показал исторический опыт советских ПТУ/техникумов, должна стать технология решения изобретательских задач (ТРИЗ-технология). Уточним, что речь идет не только о решении изобретательских (рационализаторских) задач, но и о формировании в целом ценностных ориентаций на трудовую деятельность и адекватную оплату квалифицированного труда лиц с ОВЗ.

На современном рынке труда появился новый тип работника — студент СПО дневной формы обучения — фрилансер. В условиях экономического кризиса работающий студент СПО, совмещающий учебу и работу для обеспечения финансовой самостоятельности, есть

При проектировании программ профессионального обучения взрослых и пожилых людей важны два аспекта: повышение компьютерной и цифровой грамотности; развитие индивидуальных когнитивных навыков

Наиболее продвинутые зарубежные колледжи ежегодно предлагают до 500 программ курсового обучения для различных групп взрослых и пожилых людей, лучшие российские СПО — 10–50 программ

реальный инструмент партнерского взаимодействия колледжа и рынка труда. По мнению студентов-фрилансеров, колледж должен создавать им возможность самостоятельно выстраивать учебный график для приобретения профессионального опыта, так как совмещение учебы и работы не только дополняют друг друга, но и развивают креативные способности личности на основе дополнительных компетенций.

Примеры

Студенты российских СПО педагогических, социальных, творческих, медицинских специальностей, пройдя двухдневный тренинг (≈16 часов), могут оказывать услуги беби-ситтеров (вознаграждение за эту работу составляет ≈ 250 руб. в час). Также востребованы услуги детских аниматоров. Их краткосрочная подготовка (16 часов) должна быть ориентирована на развитие у студентов артистических, музыкальных, коммуникационных компетенций.

Важным компонентом проектирования программ профессиональной подготовки для студентов должен стать, по нашему мнению, «модуль воспитания российского налогоплательщика». Куратором этого направления должен стать Центр финансовой ответственности колледжа.

Перспективным механизмом профессионального обучения в течение всей жизни становятся массовые открытые онлайн-курсы (МООК), позволяющие студенту из модулей «кубиков» формировать индивидуальную образовательную программу. Предметно-цикловая комиссия общеобразовательных дисциплин одного из продвинутых колледжей совместно со студенческим научным обществом разработали модульную программу самообучения иностранному языку. Эта программа для развития иноязычной коммуникативной компетенции была установлена как приложение на мобильные телефоны студентов колледжа и способствовала продвижению их двуязычия. Более того, она стала хорошей подготовкой к получению сертификата TOEFL.

В ряде театральных вузов (в том числе СПО театрально-художественной сферы) перешли от выпуска одиночных специалистов к выпуску и трудоустройству команд специалистов-единомышленников (режиссер, художник, продюсер, драматург, зав. литературной частью). Из числа выпускников СПО различных специальностей также возможно форматирование команд специалистов как для развития малого молодежного (технологического, ремесленного, фермерского и т.д.) предпринимательства, так и для развития лучших практик социального (некоммерческого) предпринимательства в музыкально-театрально-музейной сфере («Российская газета», 31.08.2015, С.11). Такое решение вызвано не только экономической ситуацией, но и действием принципов краудсорсинга: у команды специалистов знаний и опыта больше, чем у отдельного человека. Молодые специалисты могут использовать шанс конвертации полученной квали-

фикации в успех своего дела на конкретной территории [7].

Данное направление признано МОН РФ одним из приоритетных в ФЦПРО на 2016–2020 гг., в соответствии с которым в субъектах РФ планируется создание межрегиональных центров компетенций в области искусства, дизайна и сферы услуг. Определен перечень ТОП-50 профессий, совпадающих с требованиями компетенций WSR.

Задача 4. Профессиональное обучение взрослых

Еще одна задача УЦПК — разработка и реализация краткосрочных программ профессиональной подготовки (профессионального тренинга) взрослых в возрасте 25–65 лет.

УЦПК СПО, предлагая взрослым гражданам спектр практико-ориентированных краткосрочных образовательных программ профессиональной подготовки (профессионального тренинга), формирует не только новый имидж СПО в социуме, но и новый механизм межуровневой и межведомственной кооперации ресурсов.

Во многих работах, посвященных системе образования взрослых и пожилых людей, в центре внимания при проектировании программ профессионального обучения и взаимобучения оказываются два аспекта:

а) повышение компьютерной и цифровой грамотности (умение обращаться с разнообразными гаджетами);

б) развитие индивидуальных когнитивных навыков (укрепление памяти, концентрации внимания, развитие скорочтения, устного счета и др.).

Бесплатные курсы компьютерной и цифровой грамотности для различных социальных групп взрослых и пожилых людей открываются при многих УЦПК СПО. Но пока они более востребованы среди пенсионеров мегаполисов и крупных городов. Появляется запрос и на практико-ориентированные психологические знания.

Наиболее продвинутые зарубежные колледжи имеют устойчивую практику разработки курсового обучения различных социально-гендерно-конфессиональных групп взрослых и пожилых людей с участием органов социального и пенсионного обеспечения, творческих и профессиональных организаций. Ежегодно такой колледж предлагает до 500 программ (лучшие российские СПО предлагают 10–50 программ для взрослых).

При обучении взрослых для них не всегда важно получение документа, подтверждающего квалификацию. Важнее возможность общения и предупреждения одиночества.

Целевые потоки и спектр программ для решения четвертой задачи представлены в табл. 5.

Примеры

Республика Татарстан. Уже пять лет обучение пенсионеров компьютерной грамотности

Таблица 5

Целевые потоки, краткосрочных программы профессиональной подготовки взрослых, ожидаемые результаты

Целевые потоки	Базовые программы для решения задачи	Ожидаемые результаты
Слушатели-пенсионеры с профессиональным образованием	Программы краткосрочных курсов дополнительных квалификаций по освоению информационных технологий (компьютерная грамотность) Программа по управлению пенсионными накоплениями	Консультант по здоровой старости Дополнительные профессиональные квалификации для повышения качества жизни и общения Пенсионер-рантье Устойчивый пользователь компьютера
Пенсионеры, лица с ограниченными возможностями здоровья, многодетные, одинокие граждане и другие социальные группы	Программы краткосрочных курсов по развитию творческих, креативных способностей (рисование, театральная деятельность, лепка, уход за животными, коллекционирование, фотографирование и др.) Программы профессионального тренинга по укреплению здорового образа жизни и взаимообучения	Дополнительные профессиональные квалификации для повышения качества жизни и общения. Устойчивый пользователь компьютера Тренер по скандинавской ходьбе Права авто-, веловождения Фотограф-любитель
Взрослое население	Программы повышения финансово-правовой грамотности Программы (курсы) предупреждения социального одиночества с участием социально-ориентированных НКО	Дополнительные профессиональные квалификации для повышения качества жизни и общения Пенсионер-рантье Устойчивый пользователь компьютера Тренер по скандинавской ходьбе Дизайнер садового участка

завершается проведением регионального чемпионата. В 2015 году в Казани прошел пятый чемпионат по компьютерному многоборью среди пенсионеров. От РФ было 150 участников, самому старшему 79 лет. Помимо электронных презентаций о себе они продемонстрировали умение работать с текстовыми редакторами и веб-браузерами («Огонек», 07.04.2015, С. 4).

Республика Бурятия. На базе УЦПК одного из колледжей республики были организованы краткосрочные курсы для взрослых, в том числе пенсионеров, по профессиональной подготовке на рабочие профессии. Особенность обучения — в обеспечении территориальной доступности рабочих мест для пенсионеров (работа рядом с домом).

Владимирская область. УЦПК СПО региона совместно с творческими организациями предложили взрослым гражданам цикл востребованных практико-ориентированных программ: «тренер (организатор) по скандинавской ходьбе», «фотограф-любитель», «дизайнер садового участка» и др.

В ряде крупных городов РФ на базе УЦПК СПО, где готовят специалистов для ЖКХ, планируется в 2015 году обучать инициативных групп граждан, членов правлений ЖСК, ТСЖ по бесплатной (для них) целевой программе «управление многоквартирным домом».

Анализ пилотной практики обучения взрослых на базе УЦПК СПО — образовательных комплексов показывает, что мы только в самом начале решения этой важной межведомственной социальной задачи.

Литература

1. Распоряжение Правительства РФ от 04.09.2014 №1726-р «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей» [Электронный ресурс] // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_168200/.
2. Распоряжение Правительства РФ № 366-р от 05.03.2015 г. «О популяризации рабочих и инженерных профессий». Метод. рекомендации по развитию движения ЮНИОР СКИЛЛС (проект от 02.04.2015 г.) [Электронный ресурс] // URL: <http://government.ru/docs/17129/>.
3. Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшниковой. — М.: Гос. ун-т — Высшая школа экономики. — 2006. — 400 с.
4. Никитин М. В. Подходы к формированию практико-ориентированных программ МЦПК СПО // Аккредитация в образовании. — 2014. — № 74. — С. 75.
5. Никитин М. В., Клочков А. Н. Управленческий потенциал колледжа: ценности, структуры, механизмы // Профессиональное образование и рынок труда. — 2015. — № 4. — С. 2.
6. Новиков А. М., Новиков Д. А. Образовательный проект (методология образовательной деятельности). — М.: «Эгвес», 2004. — 120 с.
7. Смирнов И. П. Профессиональное образование: реформирование путем переименования // Профессиональное образование в России и за рубежом. — 2015. — № 3 (19). — С. 6–14.
8. СПО: сентябрьские тезисы // Аккредитация в образовании. — 2015. — № 5 (81). — С. 54–55.
9. Сюжетные линии российского образования // Аккредитация в образовании. — 2015. — № 3. — С. 20.
10. WorldSkills Russia – публичный демонстрационный экзамен для системы профессионального образования // Профессиональное образование. — 2015. — № 2. — С. 18.

Реализация модели дуального обучения в колледже



ВАСИЛЬЕВА
Любовь Валерьевна,
директор Тольяттинского
социально-экономического
колледжа,
Тольятти



КАЗАНДАЕВ
Иван Александрович,
заведующий отделением спе-
циальностей правовой сферы
и пожарной безопасности
Тольяттинского социально-эко-
номического колледжа,
Тольятти

Активное внедрение дуального образования является одной из мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования. Системный проект «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования», одобренный АСИ, определяет своей целью популяризацию рабочих и инженерных профессий и обеспечение условий повышения производительности труда, создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест. Решение таких стратегически важных задач требует серьезной нормативно-правовой проработки, технологизации процессов дуального образования на основе обобщения и анализа практического опыта, накопленного профессиональными образовательными организациями.

В 2015 году Самарская область стала тринадцатым пилотным регионом, участвующим в реализации проекта подготовки рабочих кадров на основе дуального образования. В регионе реализуется «План мероприятий (дорожная карта) по созданию в Самарской области дуальной системы подготовки рабочих кадров для отрасли авиационного и промышленного машиностроения». Модель дуального образования внедряется в соответствии с «Порядком организации дуального обучения в профессиональных образовательных организациях, находящихся в ведении Самарской области» [2]. В эту модель как равные партнеры включены промышленная организация, образовательная организация и обучающийся. Их совместная деятельность закрепляется договорами.

Соответствующий приказ министерства образования и науки Самарской области сделал возможным создание структурных подразделений профессиональных образовательных организаций на базе иных организаций, осуществляющих деятельность по профилю соответствующей программы [3].

Основополагающим при вхождении в дуальное образование становится систематическое составление региональных прогнозов потребности в кадрах и их глубокий анализ. Причем важны потребности не только дня сегодняшнего и в среднесрочной перспективе, но и те потребности, которые только формируются, так как последние связаны с отраслями экономики, которые находятся в стадии активного становления и развития. Данную

задачу выполняют специалисты Центра развития трудовых ресурсов городского округа Тольятти совместно с Торгово-промышленной палатой города. Именно с формирования запроса на изучение требований работодателей к квалификации выпускников по направлениям профессиональной подготовки, реализуемым в Тольяттинском социально-экономическом колледже, началось вхождение коллектива в формат дуального образования.

Модернизация образовательных программ

Непрерывное изучение рынка трудовых ресурсов позволяет адаптировать профессиональное образование к реалиям технического, экономического и общественного развития страны, выявить те несоответствия, которые возникают при сравнительном анализе требований ФГОС и требований профессиональных стандартов к уровню квалификации работников, претендующих на ту или иную должность. Очевидным является тот факт, что дисбаланс между спросом на рабочие кадры и предложением, формируемым выпуском специалистов со средним профессиональным образованием, спровоцирован стандартным подходом к обучению профессии или специальности без учета требований профессиональных стандартов, потребностей экономики региона и конкретного производства или работодателя.

Поэтому основой модели дуального образования становится процедура модернизации образовательных программ, которые должны

Аннотация

В статье представлены этапы внедрения модели дуального образования по профессии 19.01.04 Пекарь в Тольяттинском социально-экономическом колледже

Ключевые слова:

дуальное образование, модернизация образовательных программ, конкурсы профессионального мастерства

включать в себя элементы, связанные с формированием и развитием именно тех компетенций, соответствующий уровень которых необходим выпускникам учреждений среднего профессионального образования для успешного трудоустройства в учреждениях, организациях, на предприятиях региона.

Обновление образовательных программ — процесс не односторонний. Принципиально важен конструктивный диалог профессиональной образовательной организации и конкретных предприятий/организаций от этапа разработки учебного плана по профессии или специальности до сертификации квалификаций выпускников. Именно тогда возможно отойти от стандартного, единого для всех «поточкового» обучения. Вместо занятий в учебной группе выстраиваются индивидуальные траектории профессионального образования. При этом соблюдаются рамочные условия профессионального обучения с едиными стандартами, принимаемыми на всех предприятиях региона, едиными требованиями на экзаменах, которые гарантируют качество образования и способствуют тому, что обучение будет сопровождать молодого специалиста на протяжении его профессиональной карьеры.

Наилучшим путем достижения этой цели является совмещение учебы на предприятии и в колледже. В этом случае формируются и развиваются не только знания и навыки, абстрактно-логическое мышление, но и социальная и личная компетентность, то есть внутренняя мотивация, способность работать в коллективе и принимать решения, компетентность в работе с машинами, оборудованием и производственными процессами, а также способность к поиску стратегии для решения проблем.

В настоящее время идет отработка механизмов взаимодействия колледжа и промышленных организаций по разработке образовательных программ в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, конкретизируются условия их реализации в формате дуального образования.

Параллельно решается задача обновления материально-технической базы для реализации образовательных программ и повышения квалификации преподавателей, задействованных в реализации дуального обучения.

Завершение этапа апробации образовательных программ, участвующих в инновационном проекте, включает в себя оценку соответствия полученных результатов квалификационным требованиям работодателей.

Организационный этап

В соответствии с графиком апробации модели дуального обучения по профессии 19.01.04 Пекарь на сегодняшний день реализован организационный этап, в рамках которого были запланированы:

- подписание договоров с основными партнерами колледжа по направлению подготовки 19.01.04 Пекарь;

- изучение готовности работодателей к партнерству с колледжем в рамках подготовки востребованных специалистов;

- подписание договоров с работодателями по данному направлению подготовки;

- проведение организационно-информационных совещаний.

Совместно с Тольяттинским центром трудовых ресурсов была организована работа по привлечению работодателей к реализации модели дуального обучения.

В результате из 27 организаций по направлениям деятельности «производство хлебобулочных изделий», «производство и продажа хлебобулочных изделий», «производство хлебобулочных и кондитерских изделий», «доставка готовых блюд» только одна организация отказалась от сотрудничества. С тремя организациями идут переговоры о заключении соглашения по реализации дуального обучения.

Остальные предприятия готовы к партнерству по подготовке специалистов и рассматривают различные варианты, в том числе организацию учебных и производственных практик, организацию и проведение промежуточной аттестации по профессиональным модулям.

В рамках организационного этапа были изучены запросы работодателей по профессии 19.01.04 Пекарь, в соответствии с которыми была спланирована работа по корректировке вариативной части основной профессиональной образовательной программы.

В соответствии с полученными запросами в учебном плане профессии 19.01.04 Пекарь предусмотрено распределение вариативной части путем введения дисциплин, междисциплинарных курсов и профессиональных модулей. Особое внимание при этом уделяется введению профессиональных модулей по выбору студентов:

- 1) пекарь-кондитер (выполнение работ по профессии кондитер на кондитерских фабриках);

- 2) пекарь в ресторанной сфере (выполнение работ в сфере ресторанного сервиса);

- 3) пекарь в сфере дошкольного, школьного и санаторно-курортного питания (технология лечебного и детского питания).

С введением в учебный план профессиональных модулей студент получает возможность выбирать тот, который будет необходим ему для расширения практического опыта в конкретной организации. Таким образом, выстраивается образовательный процесс, направленный на реализацию индивидуальной

Основной модели дуального образования является процедура модернизации образовательных программ

С введением в учебный план профессиональных модулей студент получает возможность выбирать тот, который будет необходим ему для расширения практического опыта в конкретной организации

Пример структуры профессионального модуля по профессии 19.01.04 Пекарь

Индекс	Наименование циклов, дисциплин, профессиональных модулей, МДК, практик	Формы промежуточной аттестации	Учебная нагрузка обучающихся, час.					
			максимальная	самостоятельная учебная работа	всего занятий	обязательная		
						в т.ч.		
						теоретических занятий	лабор.-практ. занятий	курс. работа (проект)
ПМ.02	Приготовление теста	–, Э (к)	516	64	452	36	416	0
	в т.ч. в ОО				86	36	50	
	в т.ч. на производстве				366		366	
ПП. 02	Производственная практика (по профилю специальности)	–, ДЗ	288	0	288	0	288	
	в т.ч. в ОО				0		0	
	в т.ч. на производстве				288		288	
УП. 02	Учебная практика	ДЗ	36	0	36	0	36	
	в т.ч. в ОО				18		18	
	в т.ч. на производстве				18		18	
МДК. 02.01	Технология приготовления теста для хлебобулочных изделий	–, Э	96	32	64	18	46	
	в т.ч. в ОО				22	18	22	
	в т.ч. на производстве				24		24	
МДК. 02.02	Технология приготовления теста для мучных кондитерских изделий	–, Э	96	32	64	18	46	
	в т.ч. в ОО				10	18	10	
	в т.ч. на производстве				36		36	

профессиональной личностной образовательной траектории студента и выполнение запросов работодателей, которые, несомненно, являются основой дуального обучения.

В настоящий момент достигнуты договоренности о совместной деятельности с ОАО «Тольятти Хлеб», ООО «Миндаль», ООО «Конгресс-отель», гостинично-ресторанным комплексом «Парк Отель» и рядом других организаций.

Разработка учебного плана

При реализации модели дуального обучения необходимо уделить внимание разработке учебного плана. В структуре профессионального модуля производственная практика ставится на первое место (см. таблицу). Это говорит о том, что вид профессиональной деятельности должен осваиваться студентом через познание им производственных и технологических задач

в реальных условиях. Такой формат реализации профессионального модуля дает возможность студенту осознанно подходить к освоению междисциплинарных курсов.

Необходимо отметить, что в рамках дисциплин профессионального цикла и междисциплинарных курсов в учебном плане предусматривается распределение нагрузки не только на теоретические и практические занятия, но и на организацию практических занятий на производстве.

Методическая работа по актуализации учебно-планирующей документации по дисциплинам, профессиональным модулям, междисциплинарным курсам проходит в соответствии с теми запросами, которые ставит сегодня перед образовательными организациями работодатель, а также в логике той структуры, которую задает новый формат учебного плана. При разработке рабочих программ особое внимание необходимо уделять описанию содержания практических занятий, которые студент будет выполнять на производстве, так как от точности формулировки этой позиции будет зависеть эффективность достижения образовательных результатов.

Разработанный учебный план по профессии 19.01.04 Пекарь позволит достигнуть 100-процентной практической направленности обучения на третьем курсе. Доля часов обязательной учебной нагрузки на производстве также к третьему курсу увеличится на 81%.

Второй этап апробации

В настоящее время колледж приступает ко второму этапу апробации модели дуального обучения, в рамках которого предусмотрены:

- проведение интервью/фокус групп по изучению дополнительных квалификационных требований работодателей к выпускникам колледжа;
- корректировка образовательных программ в соответствии с требованиями работодателей;
- отработка условий реализации образовательных программ в формате дуального обучения;
- проведение цикла мотивационных мероприятий для студентов;
- заключение договоров со студентами;
- реализация программы дуального обучения.

Необходимо отметить, что абсолютного понимания в реализации дуального обучения у работодателей на сегодняшний день не сформировалось. Это связано с непростой экономической ситуацией в стране. Перед организациями и предприятиями региона сегодня стоит задача выжить, сохранить свой экономический потенциал и трудовые ресурсы. Поэтому работодатели заинтересованы в лучших студентах. В связи с этим необходимо индивидуально подходить к разработке программ обучения на производстве и тщательно подбирать студентов для конкретной организации.

Опыт нашего колледжа показывает, что важными инструментами такой работы могут стать конкурсы профессионального мастерства, подобные внутреннему чемпионату профессионального мастерства ТСЭКСkills (в формате WorldSkills), которые колледж проводит среди студентов уже второй год. Это позволит отобрать тех обучающихся, которые достигли положительных результатов в учебе. Также эффективной является мотивационная работа со стороны преподавателей и заведующих отделениями, задача которой — разъяснить студентам перспективы участия в дуальном обучении, определить индивидуальный вектор развития для каждого. Активную роль в этой работе играет центр содействия трудоустройству выпускников колледжа, целью которого является обеспечение условий для эффективного трудоустройства.

При выстраивании коммуникации с организациями-партнерами по реализации дуального обучения главным для колледжа становится формирование эффективных деловых взаимосвязей с работодателями, способствующих дальнейшему сотрудничеству. А это значит, что необходимо научиться оперативно реагировать на сигналы рынка труда.

Литература

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации «Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015–2020 годы» от 03.03.2015 г. № 349-р. [Электронный ресурс] // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_176010.

2. Постановление Правительства Самарской области от 31.07.2015 г. №479 «Порядок организации дуального обучения в профессиональных образовательных организациях, находящихся в ведении Самарской области» [Электронный ресурс] // URL: http://www.samregion.ru/documents/government_resolution/31.07.2015/date/1/72536/?blind=1.

3. Приказ министерства образования и науки Самарской области от 06.07.2015 г. №269-од «Об утверждении Типового положения о структурных подразделениях профессиональных образовательных организаций Самарской области на базе иных организаций, осуществляющих деятельность по профилю соответствующей образовательной программы» [Электронный ресурс] // URL: <http://samara.regnews.org/doc/vq/mo.htm>.

4. Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования: Агентство стратегических инициатив [Электронный ресурс] // URL: <http://asi.ru/projects/7267>.

В учебном плане предусматривается распределение нагрузки не только на теоретические и практические занятия, но и на организацию практических занятий на производстве

Основопологающим при вхождении в дуальное образование становится систематическое составление региональных прогнозов потребности в кадрах и их глубокий анализ

Образовательный кластер как основа развития многофункционального центра прикладных квалификаций

Можно долго рассуждать о проблемах и задачах современного профессионального образования, путях их решения, обсуждать возможные перспективы, но хочется рассказать о реальном и положительном.



ДЕРМЕР

Борис Викторович,
директор Губернаторского
автомобильно-электромехани-
ческого техникума,
г. Балаково
(Саратовская область)

Аннотация

Статья посвящена деятельности образовательного кластера техникума, ставшего основой для создания многофункционального центра прикладных квалификаций. Показано значение МФЦПК в расширении сферы профессионального образования

Ключевые слова:

образовательный кластер, многофункциональный центр прикладных квалификаций, практико-ориентированное профессиональное обучение, WorldSkills International

Создание многофункциональных центров прикладных квалификаций — приоритетное направление в решении задач кадрового обеспечения отраслей российской экономики. В Саратовской области, где сегодня интенсивно развивается металлургическая промышленность, сеть МФЦПК расширяется.

С появлением в Саратовской области новых предприятий, таких как АО «Балаково-Центролит», АО «Вагоностроительный завод» и ООО «Первая Локомотивная Компания», входящих в единый металлургический холдинг, возникла потребность в рабочих кадрах. С 2012 года Губернаторский автомобильно-электромеханический техникум образует с предприятиями холдинга отраслевой образовательный кластер в соответствии с соглашением в области подготовки квалифицированных специалистов, рабочих и служащих.

Основные задачи совместной работы:

- обеспечение высокого уровня качества подготовки специалистов для предприятий;
- укрепление связей обучения с производством;
- развитие материально-технической базы техникума.

Направления сотрудничества

Вариативная часть программ подготовки специалистов среднего звена и программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих выстроены в техникуме с учетом потребностей производства и согласованы с работодателями.

Учитывая прогноз и определяя потребности в кадрах из числа специалистов-выпускников, необходимых для развития производства, в настоящее время в техникуме проводится обучение по программе подготовки специалистов среднего звена по специальности «Металлургия черных металлов». Будущие техники-металлурги, студенты второго и третьего курсов, уже имеют рабочие профессии и практический опыт работы на предприятии «Балаково-Центролит». Они знают технологический процесс, осваивают высокотехнологичное оборудование и понимают роль каждого структурного подразделения в общем производстве, кроме того, им известны их будущие должностные обязанности, правила внутреннего трудового распорядка и иные производственные требования и нормы.

Непосредственное участие в образовательном процессе принимают квалифицированные специалисты предприятий. Опыт производственников ценен не только для студентов во время прохождения ими производственной практики, но и для преподавателей техникума во время их стажировок на предприятии. Ряд дисциплин профессионального цикла по профессиям машинист крана металлургического производства и сталевар электропечи пре-

подают квалифицированные специалисты предприятий. Главные инженеры, главные технологи, главные металлурги входят в состав государственных экзаменационных комиссий, в состав жюри олимпиад и конкурсов профессионального мастерства, научно-практических конференций регионального уровня, проводимых на базе техникума.

Холдинг оказывает техникуму финансовую поддержку. Так, с 2012 года предприятие «Вагоностроительный завод» ежемесячно выплачивает дополнительные (от предприятия) стипендии лучшим студентам по профессиям сварщик, машинист крана металлургического производства, стерженщик ручной формовки. Согласно индивидуальным договорам размер дополнительной стипендии составляет: при успеваемости на «хорошо» — 0,5 МРОТ; при успеваемости на «отлично» — 1,0 МРОТ. Также согласно этим договорам каждому студенту гарантировано трудоустройство на предприятиях холдинга.

Этим же предприятием закуплены учебники, электронные образовательные ресурсы, справочная и методическая литература, новое современное оборудование, тренажеры, учебные лаборатории, обновлена ученическая мебель, оборудованы интерактивные рабочие места преподавателей, приобретено оборудование для занятий спортом и творческого развития студентов.

Дружественные связи с социальными партнерами укрепляют и другие мероприятия: товарищеские встречи по разным видам спорта, помощь студентов техникума в благоустройстве и озеленении территорий предприятий, участие наших творческих коллективов в торжественных мероприятиях, посвященных профессиональным праздникам — Дню металлурга, Дню машиностроителя.

Таким образом, сотрудничество техникума с социальными партнерами строится на основе принципов взаимодействия, интеграции и социальной адаптации профессионального образования и профессионального обучения.

Деятельность МФЦПК

Саратовская область является участником региональной программы развития образования «Совершенствование комплексных региональных программ развития профессионального образования». В 2015 году по инициативе Министерства образования Саратовской области в техникуме был открыт многофункциональный центр прикладных квалификаций, расширяющий возможности профессионального самоопределения личности и, как отметила министр Марина Епифанова, «необходимый как для освоения нового оборудования, получения смежных профессий и специальностей, так и для перехода на новую должность». Обучение в МФЦПК направлено на приобре-

тение лицами различного возраста профессиональных компетенций, необходимых для работы с конкретным оборудованием, технологиями, программными средствами, получения квалификационных разрядов по профессии рабочего или должности служащего. В целом МФЦПК осуществляет деятельность по реализации образовательных программ повышения квалификации, профессиональной подготовки и профессиональной переподготовки, согласованных с работодателями, обеспечивающих освоение квалификаций, востребованных на рынке труда. В своей деятельности центр ориентируется в том числе и на требования стандартов профессиональной подготовки международного движения WorldSkills International (WSI) в компетенциях по металлообработке.

В структуру МФЦПК входят следующие учебно-производственные участки:

- 1) участок изучения новых технологий производства;
- 2) участок освоения технологического оборудования;
- 3) участок технического проектирования и моделирования;
- 4) участок производства продукции металлообработки;
- 5) участок маркетинга и менеджмента;
- 6) служба методического сопровождения МФЦПК.

Для развития МФЦПК техникумом было приобретено современное оборудование по металлообработке. Значительно расширился спектр новых профессий, предлагаемых к освоению гражданами при прохождении профессиональной подготовки и переподготовки. Есть и первые выпускники, получившие кратковременную профессиональную переподготовку по профессиям «оператор автоматических и полуавтоматических линий станков и установок» и «оператор станков с программным управлением».

Образовательный кластер техникума, который в настоящее время расширяет свои границы и включает в свои ряды новых социальных партнеров, помогает решать одну из основных задач многофункционального центра прикладных квалификаций, а именно задачу практико-ориентированности профессионального обучения.

Непосредственное участие в образовательном процессе принимают квалифицированные специалисты предприятий. Опыт производственников ценен не только для студентов во время прохождения ими производственной практики, но и для преподавателей техникума во время их стажировок на предприятии

МФЦПК осуществляет деятельность по реализации образовательных программ повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки, согласованных с работодателями, обеспечивающих освоение квалификаций, востребованных на рынке труда

Подготовка квалифицированных рабочих и специалистов: опыт социального партнерства



ГОРБУНОВА
Наталья Анатольевна,
директор Екатеринбургского
техникума отраслевых
технологий и сервиса,
Екатеринбург



ШЛЫКОВА
Елена Викторовна,
зам. директора по социально-
педагогической работе
Екатеринбургского техникума
отраслевых технологий и
сервиса,
Екатеринбург

В соответствии с «Концепцией федеральной программы развития образования на 2016–2020 годы» одной из основных целей развития российского образования является повышение его конкурентоспособности. В области профессионального образования этой цели невозможно достичь без использования инструментов социального партнерства.

Социальным партнером Екатеринбургского техникума отраслевых технологий и сервиса по подготовке рабочих по профессии «Слесарь по ремонту авиационной техники» на базе филиала техникума в г. Арамиле является Арамильский авиационный ремонтный завод. На предприятии осуществляется капитальный ремонт двигателей, установленных на самолетах Ан различных модификаций и вертолетах Ми-26. В настоящее время на заводе трудятся около 350 человек, средний возраст работников — 54 года. Завод испытывает потребность в притоке молодых квалифицированных рабочих кадров.

За последние два года прибыль предприятия увеличилась на 60%, что связано с существенным ростом государственного заказа и повышением эффективности производства. Кроме того, до 2014 года заказы по ремонту авиационных двигателей были в основном сосредоточены на Украине. В связи с обострившейся политической ситуацией в этой стране происходит переориентация заказов на российские предприятия, в том числе на Арамильский авиационный ремонтный завод.

Стратегическим направлением развития завода является освоение ремонта нового двигателя Д-426, ТВ7-117 и редуктора двигателя ТВ3-11ВМА-СБМ1.

Корректировка образовательной программы

Проведенные техникумом исследования потребностей работодателя выявили особенность организации производства на данном предприятии: наличие рабочих мест с узкой специализацией (одна операция). В связи с этим была проведена корректировка основной профессиональной образовательной программы с учетом требований предприятия-социального партнера, совместно со специалистами завода разработаны задания на производственную практику под конкретные рабочие места. Также была определена тематика выпускных квалификационных работ в соответствии с выполняемой профессиональной задачей на каждом рабочем месте, разработаны контрольно-оценочные средства для объективной оценки сформированности профессиональных компетенций студентов и программа организации образовательного процесса с элементами дуального обучения.

Обучение на рабочем месте осуществляется в соответствии с учебным планом, согласно которому на базе техникума проводится 308 часов теоретических занятий, на базе завода — 172 часа практических работ и 796 часов учебной и производственной практики. В связи с изменением срока обучения по программам подготовки высококвалифицированных рабочих и служащих время прохождения учебной и производственной практики на рабочих местах увеличилось на 20 недель.

Аннотация

В статье представлен опыт взаимодействия Екатеринбургского техникума отраслевых технологий и сервиса и предприятия «Арамильский авиационный ремонтный завод» в реализации программы дуального обучения по профессии «Слесарь по ремонту авиационной техники»

Ключевые слова:

социальное партнерство, практико-ориентированные технологии, дуальное обучение, процессно-результативный подход

Практико-ориентированные технологии

Внедрение элементов дуального обучения требует не только развития содержания профессионального образования, но и изменения подхода к использованию технологий реализации образовательной программы. В образовательном процессе используются практико-ориентированные технологии, направленные на повышение мотивации к овладению выбранной профессией: проектные, информационно-коммуникационные, проблемные. За каждым студентом во время прохождения учебной и производственной практики на заводе закрепляется наставник из числа наиболее квалифицированных специалистов предприятия. Задачи наставника:

- передавать личный профессиональный опыт;
- формировать общие и профессиональные компетенции студентов, обучать наиболее рациональным приемам и методам работы;
- осуществлять мобильную корректировку профессиональных компетенций студентов;
- обеспечивать оптимальное использование времени и ресурсов;
- повышать мотивацию студентов к установлению длительных трудовых отношений с предприятием;
- приобщать студентов к корпоративной культуре предприятия [4].

В соответствии с государственным образовательным стандартом студенты должны пройти учебную и производственную практику не на одном рабочем месте, а на смежных участках работы, следуя путем «от простого к сложному»: от разборки узлов и агрегатов до испытания отремонтированного авиадвигателя. На каждом участке в зависимости от изучаемого профессионального модуля назначается новый наставник, который является непосредственным организатором производственного обучения и несет персональную ответственность за качество подготовки студентов. Наставники также назначаются руководителями выпускной письменной экзаменационной работы и выпускной практической квалификационной работы во время проведения Государственной итоговой аттестации.

За счет средств социального партнера на территории завода была подготовлена площадка для учебной мастерской, на которой в декабре 2014 года разместился инновационный лабораторный комплекс AirEngineInstructor 3D-C-14. Данный комплекс представляет собой виртуальный тренажер на базе авиадвигателей Д-136 и Д-36, имеющий возможности реалистичного 3D-окружения, поворота на 360 градусов, приближения, удаления, однокнопочного рассыпания, тестирования, онлайн-видео, комментариев, обучения, подсказок. На 3D-модели авиадвигателя изучаются его основные детали.

В 2015 году техникум приобрел лабораторию неразрушающего контроля, что позво-

лило студентам овладеть современными методами данного контроля, осуществлять повышение квалификации рабочих завода по освоению нового оборудования для проведения дефектации деталей и узлов авиадвигателей, реализовывать программу профессиональной подготовки и переподготовки незанятого населения по профессии «Дефектоскопист».

Таким образом, совместное оборудование учебных площадок позволяет не только повысить качество подготовки студентов, но и проводить обучение рабочих завода, не имеющих специального образования в области ремонта авиационной техники.

Процессно-результативный подход

Основой обеспечения качества реализации образовательных программ с использованием элементов дуального обучения является процессно-результативный подход. При этом инструментом обеспечения качества результата является оценка профессиональной квалификации. Качество оценки обуславливается непредвзятостью экспертов и объективностью показателей и критериев оценки результата [4].

В январе 2015 года техникум осуществил первый выпуск рабочих по профессии «Слесарь по ремонту авиационной техники». Элементы независимой оценки качества подготовки выпускников использовались во время проведения квалификационных экзаменов по результатам освоения профессиональных модулей, Государственной итоговой аттестации: членами аттестационных комиссий являлись высококвалифицированные специалисты завода [2]. После выпуска студенты, поступившие на работу на предприятие, проходят стажировку в течение шести месяцев, после чего сдают экзамен на присвоение рабочего разряда.

К независимой системе оценки качества профессионального образования можно также отнести участие работников завода (выпускников техникума) и студентов техникума в чемпионате рабочих профессий WorldSkills по компетенции «Обслуживание авиационной техники» [1].

Результаты участия в чемпионате WorldSkills в 2015 году:

- в окружном этапе 1-е место занял работник завода (выпускник техникума) Андрей Северин; 2-е место — студент техникума Константин Гладких; 3-е место — работник завода (выпускник техникума) Павел Черноскутов;
- во всероссийском этапе Андрей Северин занял 3-е место.

Студенты должны пройти учебную и производственную практику не на одном рабочем месте, а на смежных участках работы, следуя путем «от простого к сложному»

Совместное оборудование учебных площадок позволяет не только повысить качество подготовки студентов, но и проводить обучение рабочих завода, не имеющих специального образования в области ремонта авиационной техники

Обеспечение программы

Реализация программы дуального обучения в техникуме обеспечивается преподавателями — практикующими специалистами в соответствии с профилем преподаваемых дисциплин: «Допуски, посадки и технические измерения», «Основы черчения», «Материаловедение», «Конструкция и виды авиационной техники», а также профессиональных модулей ПМ 01 «Разборка, ремонт и дефектация узлов и механизмов летательных аппаратов, агрегатов, авиационных двигателей» и ПМ 02 «Сборка, регулировка и испытание сборочных единиц, узлов и механизмов летательных аппаратов, агрегатов, авиационных двигателей». Таким образом, 60% преподаваемых дисциплин по данной образовательной программе обеспечивается педагогами-практиками [2].

Для реализации программы дуального обучения создан Совет по развитию качества профессионального образования, в состав которого входят представители техникума и завода.

Екатеринбургский техникум отраслевых технологий и сервиса и Арамильский авиационный ремонтный завод заключили следующие соглашения:

1. Об организации учебной и производственной практики на территории предприятия.
2. О совместной разработке учебных программ дисциплин и профессиональных модулей, а также фонда оценочных средств.
3. О совместном развитии олимпиадного движения профессионального мастерства по профессии «Слесарь по ремонту авиационной техники».
4. Об обучении работников завода, не имеющих профильного образования, по образовательной программе техникума «Слесарь по ремонту авиационной техники».
5. Об организации и проведении Государственной итоговой аттестации выпускников по профессии «Слесарь по ремонту авиационной техники».
6. Об организации стажировок педагогических работников техникума на предприятии для формирования дополнительных педагогических и профессиональных квалификаций.
7. О совместном оснащении и совместном использовании инновационного учебного комплекса на территории предприятия.
8. О безвозмездной передаче оборудования (авиационные двигатели в разрезе) в учебных целях.
9. Об организации профориентационной работы.

После выпуска студенты, поступившие на работу на предприятие, проходят стажировку в течение шести месяцев, после чего сдают экзамен на присвоение рабочего разряда

Для реализации программы дуального обучения создан Совет по развитию качества профессионального образования, в состав которого входят представители техникума и завода

Профориентационная работа ведется по следующим направлениям:

- проведение Дня открытых дверей (не реже четырех раз в год);
- посещение общеобразовательных школ с рассказом о профессиях, проведение мастер-классов на уроках технологии;
- участие в круглых столах с представителями общеобразовательных учреждений, ответственных за профориентационную работу;
- практика проведения профессиональных проб;
- организация экскурсий не только для школьников, но и для воспитанников детских садов в техникум и на предприятие (на участки дефектации и испытания авиадвигателей);
- распространение рекламной продукции: буклетов, закладок для книг, листовок, календарей и т.п.

Несмотря на сложную экономическую ситуацию в стране и регионе, Арамильский авиационный ремонтный завод и Екатеринбургский техникум отраслевых технологий и сервиса будут продолжать совершенствовать партнерские отношения. Ведь в результате подобного сотрудничества сокращается разрыв между результатом профессионального образования и требованиями отрасли, увеличивается уровень финансирования образования со стороны работодателей, значительно повышается престиж рабочих профессий за счет развития новых форм обучения.

Литература

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/1.
2. Постановление Правительства РФ от 10 февраля 2014 г. №92 «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования» [Электронный ресурс] // URL: <http://base.garant.ru/70587152/>.
3. Постановление Правительства РФ от 23.05.2015 №497 «О Федеральной целевой программе развития образования на 2016–2020 годы» [Электронный ресурс] // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_180188/.
4. Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров. Агентство стратегических инициатив, Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральный институт развития образования. — М., 2015.

Как выбрать CRM платформу для курсов или учебного центра?

Интервью с основателем лаборатории Н-Норе, создателем программы HOLLIHOP schoolmaster Давидом Панцулая.



Давиду Панцулая 34 года, он разработчик и предприниматель. Его главный проект — специализированная CRM для коммерческих школ и курсов «HOLLIHOP schoolmaster» — программа, которая позволяет школам повысить эффективность работы и снизить затраты. Мы поговорили с Давидом о некоторых секретах выбора надежной CRM для языковой школы.

Давид, расскажите, что такое CRM для частных школ и зачем она нужна? Наверняка, многие слышали это иностранное слово, но не все знают его точный смысл.

Классическая CRM — это программа для Customer Relation Management — то есть для учета работы с клиентами. Существуют CRM общего назначения, которые подходят любой компании, например, «Битрикс», а есть специализированные платформы, созданные специально для определенной отрасли. Наш HOLLIHOP, например.

В чем же заключаются ее специализированные особенности?

В первую очередь, то, что она содержит в себе блок интерактивного расписания. Школа может вести в нем учет своих групп, индивидуальных занятий, фиксировать отмены, переносы, пропуски — и никогда не путаться в них! Система учитывает все особенности бизнес-процессов в школе иностранных языков.

Но ведь сейчас такой же учет можно вести в Excel и GoogleDocs? Это, как минимум, дешевле.

Ну, ни Excel, ни GoogleDocs не позволяют динамически обновлять информацию, никогда не дадут подсказки, занята или нет аудитория, свободен ли в этот час преподаватель. Наша система все держит «в голове», динамически обновляет и подсказывает администраторам, а также не дает совершить случайную ошибку. К тому же, наша система интегрирована с рассылками и финансами — и между расписанием, учеником и его оплатами можно легко переключаться.

На самом деле именно из-за бесчисленных табличек в Excel столько хлопот с организацией учебного процесса. С нашей системой работать гораздо проще.

Сколько школ на данный момент используют HOLLIHOP Schoolmaster?

Сейчас мы работаем с 56 школами. Также ведутся переговоры с рядом потенциальных клиентов — еще 10 школ, по крайней мере. За прошлый год мы увеличили наш портфель в три раза.

Это программа полезна только большим школам?

Совсем нет. Нашу платформу используют как очень большие (больше 10 филиалов), так и очень маленькие школы (один филиал, меньше 100 учеников). Мы со всеми возимся, для каждого находим время. Техподдержка на уровне «премиум» — основа успеха в нашем деле.

Сложно ли администраторам освоить Вашу систему?

Для обучения системе мы проводим подробный бесплатный вебинар-демонстрацию по Skype. Занимает он несколько часов и его можно разбить на части.

Какие функции CRM самые популярные у школ?

Безусловно, расписание — ученики, группы, преподаватели, аудитории. Это главный инструмент. С этим всегда много хлопот в любой школе, так как что-то все время меняется, сдвигается, отменяется — и надо за этим следить. К расписанию привязан механизм рассылок по электронной почте и СМС, который можно гибко настроить.

Очень активно используется финансовый блок — учет поступлений от учеников, выручка, зарплаты преподавателей, скидки, бонусные баллы.

Третья важная часть — маркетинг и продажи. Заявки с сайта, лиды, IP-телефония, история работы с клиентом, статусы, постановка задач, отчеты и аналитика, рентабельность школы.

Школы стали больше доверять CRM-платформам с годами?

Однозначно. Раньше это воспринималось как экзотика, излишество, а сейчас пришло осознание, что CRM — необходимость в работе частного образовательного центра или школы. Хотя есть еще и сомнения — безопасно ли это, не исчезнет ли система со всеми их данными, не станут ли их базы доступны конкурентам, выдержит ли система нагрузки и пр.

И что бы Вы возразили на эти сомнения?

Мы на рынке уже 6 лет. Система выдержит любой объем данных. Все базы хранятся на наших серверах в Москве, у нас новейшее оборудование. Конфиденциальность отдельно обговаривается в нашем договоре. Любая утечка чужих данных стала бы серьезнейшим ударом по нашей репутации.

Распространенная проблема российских систем — путанный, унылый дизайн. Вам удалось этого избежать?

Мы гордимся нашим дизайном. Многие вещи у нас можно сделать за один клик! К тому же он просто очень красивый.

Видимо, Вы, Давид, стали настоящим экспертом по делам школ! Сколько времени понадобилось на создании такой системы?

Сотни тысяч строк кода, тысячи файлов. 4 года упорной работы. Было непросто, но мы справились!

Hollihop

Платформа HOLLIHOP schoolmaster

Лаборатория «Н-Норе»

+7 495 480 68 47 www.holyhope.ru



Всё в одном — учебный мультимедиа комплекс решает основные образовательные задачи

В настоящее время идет активный процесс оснащения школ, учебных центров предприятий, ссузов и вузов России современным мультимедиа-оборудованием, но, как показывает практика, педагоги не всегда имеют возможность пользоваться им в своей работе. Это связано и с поставками в учебные заведения разрозненного набора устройств, не предназначенных к взаимодействию друг с другом, и со сложностями управления всеми приборами, и, конечно, с отсутствием опыта и отсюда боязни работы с новейшими средствами.

Эффективным решением оптимизации образовательного процесса выступает Учебный мультимедиа-комплекс (УМК).

Основная идея — создание законченного решения «всё в одном» на основе сбалансированного набора устройств для удобной работы и эффективного обучения.

УМК реализован на базе интерактивного оборудования американского бренда QOMO HiteVision и содержит практически все основные технические средства представления информации, используемые на сегодняшний день в учебном процессе — это интерактивная доска с проектором, специально разработанный стол-сейф преподавателя со спрятанным в него интерактивным оборудованием, система коммутации, а также система управления с интуитивно-понятным интерфейсом.

Главным средством отображения в учебной аудитории является интерактивная доска с проектором, работающая на уникальном программном обеспечении. С помощью нее педагоги различных дисциплин — от физики, архитектуры и приборостроения, до технологии, моделирования и промышленного производства — могут демонстрировать любую графическую информацию, писать, рисовать, чертить, работать с готовыми картинками и даже видео, вносить пометки поверх любых материалов, сохранять все на компьютер или тут же распечатывать результаты.

Сенсорный дисплей открывает возможность не только ведения работы из любой точки помещения, но и дублирования и управления содержимым на доске, а также корректировки работы учащегося в режиме онлайн.

Демонстрацию студентам различных документов, мелких предметов, негативов, рентген и фотоснимков в масштабе берет на себя специальная документ-камера, которая, к тому же, совмещает ряд функций системы управления и за счет этого снижает стоимость всего комплекса.

В состав решения может также входить ряд дополнительных устройств, к примеру, система интерактивного голосования для проведения мгновенных опросов, экспрестекстов и викторин. А вот для реализации сеансов связи с удаленными корпусам, лекторами или другими учебными

заведениями может использоваться система видеоконференцсвязи.

Созданный отделом системной интеграции компании «Аскрин» в сотрудничестве со специалистами крупнейших вузов Северо-Запада, РГПУ им. Герцена и СПбГУ, УМК учитывает реальные потребности и пожелания преподавательского состава.

Это не просто набор разрозненных средств, а единый комплекс с централизованной системой управления, что освобождает педагога от рутинной работы и экономит его время.

С запуском комплекса автоматически подключается проектор, и опускаются жалюзи на окнах, при этом одновременно выключается искусственное освещение непосредственно над интерактивной доской и загружается содержимое с интерактивного планшета или компьютера на коллективное средство отображения.

Преподавателю не нужно осваивать особенности использования каждого устройства, затрачивать немало времени на включение, настройку и подготовку к работе каждого из них. Сенсорный монитор управления позволяет не только одним касанием включить и выключить комплекс, но и выбрать комфортный режим работы оборудования, что обеспечивает удобное его использование педагогами с различным уровнем технической грамотности и различного возраста.

Частая высокая загруженность аудиторий и большой поток студентов потребовали дополнительных решений по вандализационности оборудования и безопасного его размещения. УМК имеет прочную ролл-штору, которая запирается на ключ и предотвращает несанкционированное использование устройств, а также их пропажу.

Применение УМК в учебном процессе дает ответ на важнейший вопрос — как сделать использование нескольких мультимедийных устройств максимально комфортным и простым, автоматизировать управление всем учебным оборудованием и сосредоточить внимание на создании и проведении по-настоящему ярких и увлекательных занятий!

Это решение не просто повышает наглядность учебного процесса, но позволяет педагогам быть на одной волне со студентами, мотивировать учащихся на самообучение и развитие, а также быть примером для остальных инициативных и творческих педагогов.

«Аскрин» — один из ведущих дистрибьюторов и разработчиков интерактивного оборудования для образования, культуры и госсектора. За 15 лет работы компания реализовала сотни проектов по внедрению передовых технологических решений в образовательные учреждения на всей территории России и стран СНГ. Среди поставляемых компанией комплексов устройств имеются решения для дошкольников и детей младшего школьного возраста, старшекласников и студентов вузов, ИКТ-оборудование для использования в реабилитационных образовательных центрах, а также решения для учебно-курсовых комбинатов.



ASCREEN

www.ascreen.ru
+7 (812) 457-08-62
Лисовский Игорь
edu@ascreen.ru



От идеи до воплощения: пошаговая инструкция по внедрению дистанционного обучения



Андрей КОВАЛЕВ,
основатель и генеральный
директор Образовательного
центра «Смарт Консалт»
(5.000 обученных за 2014 год
при 4 штатных сотрудниках).
Автор книги
«Как запустить прибыльное
дистанционное обучение».

В современных условиях онлайн-формат обучения из диковинной инновации очень быстро превращается в абсолютную необходимость для учебных заведений. Расширение рынка сбыта, экономия на аренде и времени сотрудников, гибкость и удобство обучения студентов, наглядность и контролируемость процесса — это только часть преимуществ, которые дает внедрение дистанционных технологий в учебный процесс. Андрей Ковалев, основатель образовательного центра «Смарт Консалт» и создатель системы дистанционного обучения «Смарт Платформа», дает практические рекомендации по организации этого процесса.

Итак, дистанционное обучение. Об этом так много говорится, но при этом так мало конкретики. С чего начинать? Какие программы выводить на дистанционный формат? Как делать учебные материалы? Как правильно организовать работу? В этой статье я постарался дать пошаговую инструкцию. Она, конечно, не даст всеобъемлющей информации, но, по крайней мере, задаст правильное направление.

Шаг 1. Определитесь с целями проекта

Этот шаг очень часто пропускают при запуске проектов по дистанционному обучению и сразу переходят к созданию учебных материалов: лекций, видео и так далее. Звучит банально, но для начала надо определиться с тем, зачем Вы это делаете и каких целей хотите достичь. От этого зависит многое: какие курсы запускать, какие виды контента создавать, бюджет проекта и многое другое.

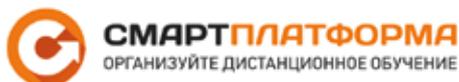
Вариантов целей может достаточно много:

- Дополнить очный формат обучения онлайн-форматом (так называемое «Смешанное обучение» или «Blended learning»)?
- Выйти за пределы своего города/региона и охватить своими программами другие регионы?
- Повысить уровень продаж за счет дополнительных платных студентов?
- Снизить затраты благодаря автоматизации?
- Компенсировать снижение спроса на очное обучение?

Под каждую цель - свои решения. Как видно из примеров, вариантов много, и все они могут решаться с помощью внедрения онлайн-технологий в процесс обучения. Обязательно определитесь со своими целями до запуска проекта.

Шаг 2. Выберите учебные программы для вывода в онлайн-формат

Осознав и прописав свои цели, необходимо выбрать конкретные курсы для запуска в онлайн-формате. Важно понимать, что запустить одновременно 100 или даже 10 программ без существенного опыта в этой сфере, - не очень хорошая идея. Это приводит к значительным финансовым вложениям, увеличению сроков запуска проекта и, часто, к убыткам. Лучше начните с 1 или 2 курсов, востребованности которых Вы уверены и которые хорошо продаются в очном формате. Скорее всего, они будут продаваться и в онлайн-формате лучше других.



 (800) 555-89-05 (бесплатно по России)

 info@smart-platform.pro

 smart-platform.pro

Проведите хотя бы беглую оценку рынка: поговорите с потенциальными и имеющимися клиентами, посмотрите статистику поисковых сервисов Яндекс и Google. Это позволит не ошибиться на старте и не начать делать курсы, которые никому не нужны. Полезно перед началом проекта составить хотя бы краткий бизнес-план, в котором учесть анализ рынка, требуемые инвестиции и ресурсы. Это позволит трезво оценить перспективы проекта и, вполне вероятно, заставит Вас изменить свой изначальный выбор.

Шаг 3. Определите формат будущего онлайн-курса

Когда цели ясны, а курсы для запуска онлайн выбраны, нужно выбрать формат учебных материалов. Обратили внимание, что к созданию самих учебных материалов мы все еще не приступили?

Выбор формата курса зависит от его специфических особенностей, целей, Ваших возможностей и, что важно, целевой аудитории. Учесть детей и взрослых, рабочих и финансовых директоров — несколько разные вещи.

Курс может быть синхронным, асинхронным или комбинированным. Отличие состоит в том, какую роль играет преподаватель в учебном процессе: он либо постоянно и непосредственно в нем участвует одновременно со студентами (синхронный формат), либо заранее готовит учебный контент, который потом самостоятельно изучается студентами (асинхронный формат), либо может быть сочетание форматов (комбинированный формат). Обучение может также быть линейным и неллинейным.

Также нужно выбрать виды учебных материалов для Вашего курса:

- Текстовые лекции
- Видео, аудио материалы
- Тесты, контрольные
- Самостоятельные задания (с самопроверкой или проверкой преподавателем)
- Интерактивные задания
- Презентации
- Вебинары
- Документы для скачивания
- И другие.

Заранее продумайте форму аттестации, продолжительность и объем курса, его цену и что в эту цену будет включено для клиента. Задумайтесь также над уникальными особенностями Вашего продукта: как его продвигать? Чем он отличается от конкурирующих предложений?

III Международная on-line конференция «Эффективное дистанционное обучение на практике»

Практические советы по организации дистанционного обучения от ведущих экспертов данной области.

Зарегистрироваться

**По всем вопросам обращайтесь по телефону 8-800-333-79-63
(бесплатно по России)**

Мероприятие состоится
24–25 марта 2016 года

18 ведущих экспертов познакомят вас с ключевыми сторонами организации дистанционного обучения:

<p>Методика</p> <p>Как организовать онлайн-курсы? Как уложиться в бюджет?</p>	<p>Право</p> <p>Как защитить свои права на материалы и курсы?</p>	<p>Соц. сети</p> <p>Как получать студентов из социальных сетей?</p>	<p>Продажи</p> <p>Как не упускать клиентов? Как зарабатывать больше с вашей рекламы?</p>
<p>Маркетинг</p> <p>Как привлекать клиентов через рассылки, партнерку и другие инструменты?</p>	<p>Инструменты</p> <p>Какой инструментарий использовать при создании программ?</p>	<p>Кейсы</p> <p>Практические примеры запуска эффективного дистанционного обучения</p>	<p>Качество</p> <p>Как обеспечить высокое качество онлайн-обучения?</p>

Шаг 4. Сделайте и загрузите учебные материалы

На этом шаге Вы знаете, что и зачем делаете, какой курс запускаете и как он должен выглядеть. Теперь можно готовить учебные материалы. Эта тема сама по себе очень объемная, поэтому в рамках этой статьи - без подробностей.

Создавать контент можно самостоятельно или поручить его изготовление профильным преподавателям. Общая рекомендация — не делайте сразу дорого и масштабно, начните с варианта попроще, а потом после запуска курса доработайте его по мере необходимости. Например, не обязательно сразу делать или арендовать студию для записи видео: вероятно, с первого раза все равно не получится идеально, а бюджет будет потрачен. Если делегируете создание учебных материалов преподавателям, предоставляйте им техническое задание. Заранее договаривайтесь об условиях и обязательно заключайте договор.

Загрузка готового контента в систему дистанционного обучения занимает от считанных минут до нескольких дней в зависимости от ее удобства. После загрузки материалов и формирования курса проверьте его, изучив его как студент. После этого можно запускать!

Более подробно вопросы запуска онлайн-курсов мы будем обсуждать на III Международной онлайн-конференции «Эффективное дистанционное обучение на практике» 24-25 марта 2016 года.

Регистрация по ссылке: <http://training-centre.smart-platform.pro/conference/>

Современный учебно-тренажерный комплекс для подготовки слесарей по КИПиА



ЗАХАРЧЕНКО
Лариса Александровна,
преподаватель Томского
промышленно-гуманитарного
колледжа,
Томск



САФОНЧИК
Евгений Иванович,
заведующий лабораторией
Томского промышленно-гума-
нитарного колледжа,
Томск

От оперативности модернизации лабораторий технических средств автоматизации существенно зависит качество образования, компетентность и востребованность эксплуатационного персонала и в итоге эффективность использования новых функциональных возможностей автоматических систем управления технологическими процессами (далее — АСУ ТП).

Важность комплексного изучения АСУ ТП

Особое значение при подготовке высококвалифицированных рабочих по профессии «Слесарь КИПиА» имеет комплексное изучение АСУ ТП, которое подразумевает не только последовательное изучение состава оборудования верхнего, среднего и нижнего уровней автоматизации, но и принципа их взаимодействия при передаче сигнала. Поэтому необходимо рассматривать не просто устройство датчика или измерительного преобразователя, а его роль в функционировании системы автоматизации в целом. Квалифицированному специалисту необходимо уметь проследить прохождение сигнала и при необходимости выявить причину его искажения.

Программы производственного обучения подготовки и повышения квалификации слесаря по КИПиА, разработанные в соответствии с РД-03.100.30-КТН-035-13, не предусматривают составления принципиальных электрических схем каналов измерения, управления и регулирования. В них нет практических работ по поиску неисправностей, наладке готовых схем шкафов автоматизации. А это те работы, которыми современный специалист занимается на производстве, что нашло отражение в заданиях

Первоочередной задачей при подготовке высококвалифицированных рабочих по эксплуатации средств автоматизации является наличие современного лабораторного оборудования. Смена поколений технических средств автоматизации на производстве должна сопровождаться адекватным развитием соответствующей лабораторной базы в профессиональных образовательных организациях.

на чемпионатах Worldskills по компетенциям «Промышленная автоматизация» и «Мехатроника» [3]. Низкие результаты, которые показывают конкурсанты из России, подтверждают тот факт, что методика подготовки и повышения квалификации специалистов даже при условии современного оснащения учебных лабораторий не соответствует производственным задачам.

Работы с применением контроллерной техники

Решить данную проблему предлагается посредством включения в производственное обучение работ с элементами контроллерной техники [2]. Контроллер — это основа среднего уровня автоматизации. Знание особенностей его принципа действия и умение работы с ним необходимы для понимания всего производственного процесса. Слесарь КИПиА должен знать разницу и особенности построения каналов ввода-вывода, а также основы программирования и конфигурирования программируемых логических контроллеров.

Для изучения широко распространенных контроллеров, таких как Siemens, Iton выпускаются стандартные тренажеры, предназначенные для индивидуального обучения и проведения ограниченного набора лабораторных работ.

Кроме этого разработаны компьютерные тренажерные комплексы, помогающие персоналу отработать практические навыки управления технологическим объектом в условиях, максимально приближенных к реальным. Существенными недостатками таких тренажеров являются их высокая стоимость и направленность на обучение операторов, то есть людей, обеспечивающих правильное ведение технологического процесса.

Для подготовки ремонтного и оперативно-ремонтного персонала, несмотря на высокую в нем потребность, предложение тренажерного

Аннотация

В статье показывается необходимость разработки и применения учебно-тренажерных комплексов для подготовки и повышения квалификации специалистов в области промышленной автоматизации

Ключевые слова:

учебно-тренажерный комплекс, программы производственного обучения, контроллерная техника

оборудования гораздо меньше. Сложные и опасные производства, такие как атомные и нефтеперекачивающие станции, комплектуются имитаторами объектов. Эти имитаторы позволяют отработать действия ремонтного персонала до автоматизма, но сами предприятия не имеют возможностей для систематического обучения.

Поэтому для подготовки слесарей по КИПиА и проведения курсов повышения квалификации появилась необходимость в создании учебно-тренажерного комплекса (далее — УТК), структурная схема которого представлена на рисунке.

Устройство УТК

Основная идея УТК — объединение контроллера, объекта управления, датчиков и исполнительных механизмов с автоматизированными рабочими местами оператора (далее АРМ), инженера КИП и преподавателя.

Оборудование легко воспроизводимо, обладает высокой функциональностью, имеет относительно невысокую стоимость, которую можно варьировать в зависимости от используемых комплектующих. Конструкция эргономична и занимает небольшую площадь, легка в обслуживании, пригодна для проведения монтажных работ. Оборудование совместимо с новейшим программным и техническим обеспечением и имеет возможность дальнейшей модернизации. Для облегчения понимания физической сущности процесса в качестве объекта управления используется компрессор.

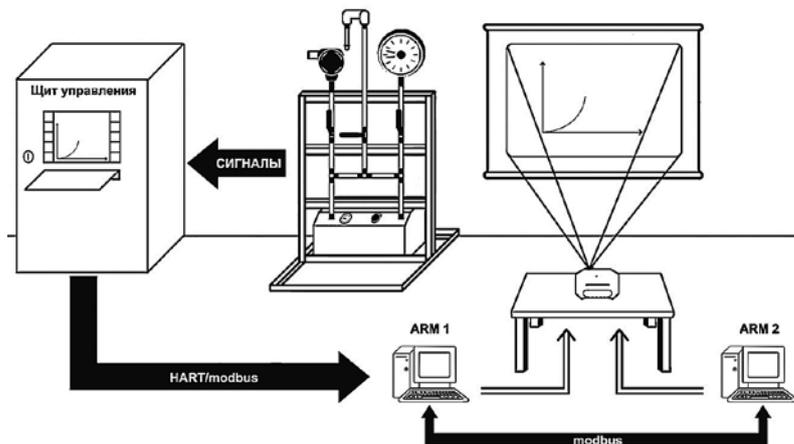
АРМ преподавателя включает интерактивную доску, что делает наглядным выполнение практических работ и повышает эффективность усвоения учебного материала.

Аппаратная часть тренажера представляет собой щит управления с комплектом контроллера МОДИКОН, стойки с приборами нижнего уровня, автоматизированного рабочего места и компьютера преподавателя.

Существующая конфигурация позволяет подключить к контроллеру 32 дискретных входа, 16 дискретных выходов, 16 аналоговых входов и 8 резистивных. Связь входов и выходов с контроллером осуществляется через модули гальванического разделения и искробезопасности, что полностью соответствует требованиям безопасности.

Контроллер связан с компьютером, в котором установлены программные пакеты Concert и iFix. Первый позволяет конфигурировать, программировать и отлаживать контроллер, второй — организовать верхний уровень автоматизации.

В типовом варианте обучающиеся программируют контроллер как позиционный регулятор давления на выходе компрессора с защитами компрессора по вибрации, температуре и превышению давления; осуществляют монтаж и наладку в соответствии с типовыми схемными решениями.



Состав учебно-тренажерного комплекса

Таким образом, стойка нижнего уровня, щит управления и компьютер представляют собой законченную систему SCADA. Специализированное программное обеспечение на АРМ позволяет настраивать преобразователи давления по протоколу HART и проводить проверку систем и оборудования, работающего по протоколу MODBUS.

Следует отметить, что возможности УТК зависят от имеющегося набора модулей. При проведении занятий по изучению промышленных сетей в корзину устанавливались модули NOE 771 01 и CRA 932 00, что позволяло работать с контроллером в сетях Ethernet и RIO.

Установленные программы позволяют продемонстрировать особенности работы приборов в промышленных сетях, показать особенности в программировании контроллеров. Схемные решения и применяемое оборудование — типовые. Это дает возможность осуществить перенос полученных в ходе обучения навыков в реальное производство.

Особое значение предлагаемый комплекс приобретает для организации самостоятельной работы слушателей. Процесс выполнения работы отображается на интерактивной доске, что позволяет всей группе участвовать в обсуждении хода работ и получаемых результатов.

Практика использования учебно-тренажерного комплекса показала высокую эффективность при проведении занятий в различных формах для слушателей курсов подготовки и повышения квалификации по профессии «Слесарь по КИПиА» из числа рабочего персонала компании «Транснефть-Центральная Сибирь» и получила высокую оценку ведущих специалистов в области автоматизации.

Литература

1. Гиниятов И.Г., Сафончик Е.И., Хафизов Ф.Ш., Кудрявцев А.А. Имитационный тренажер для обучения технического персонала ОАО «АК «Транснефть» // *Itech — интеллектуальные технологии.* — 2008. — №9. — С. 70–71.
2. Захарченко Л.А., Сафончик Е.И., Чешуина Т.Г. Разработка образовательных программ по заказу работодателей // *СПО.* — 2009. — №12.
3. Worldskills Russia [Электронный ресурс] // URL: <http://worldskills.ru/techcom/konkursdocs/>.

Совершенствование механизмов подготовки высококвалифицированных кадров



ТРАВКИНА

Наталья Николаевна, кандидат педагогических наук, заслуженный мастер производственного обучения РФ, зав. кафедрой профессионального образования Курского института развития образования, Курск

В 2015 году по итогам национального рейтинга состояния инвестиционного климата в субъектах РФ Курская область показала положительные результаты по критерию удовлетворенности предпринимателей доступностью трудовых ресурсов необходимой квалификации. Чем обеспечено такое достижение, и какие задачи являются приоритетными в формировании региональной модели подготовки квалифицированных кадров?

В последнее десятилетие в региональной системе среднего профессионального образования Курской области происходят активные изменения, направленные на создание эффективной модели подготовки кадров в соответствии с лучшими мировыми стандартами и передовыми технологиями, способной удовлетворить потребности региональной экономики в квалифицированных кадрах [3]. Согласно умеренно-оптимистическому сценарию развития региона дополнительная потребность в профессиональных кадрах для замещения свободных рабочих мест составит в 2017 году около 21 тыс. человек, причем 38% данной потребности может быть удовлетворено за счет кадрового резерва, подготовленного в системе СПО [1].

Состояние региональной СПО

Сегодня в профессиональных образовательных организациях Курской области реализуется 37 программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и 81 программа подготовки специалистов среднего звена. В соответствии с потребностями экономики региона с 2012 года открыта подготовка по девяти новым профессиям и специальностям.

Среднее профессиональное образование в регионе развивается в соответствии с подпрограммой 3. «Развитие профессионального образования» государственной программы «Развитие образования в Курской области», где обозначены ведущие направления формирования региональной модели подготовки квалифицированных кадров, среди которых:

- создание инновационной инфраструктуры профессионального образования;
- проектирование комплексно-целевого обеспечения и реализации инновационных программ развития ПОО;
- модернизация ресурсного обеспечения техникумов и колледжей;
- повышение качества научно-методического обеспечения процессов модернизации образования;

- формирование кадрового потенциала образовательных организаций;
- усиление межведомственного взаимодействия образования, исполнительной власти, бизнес структур;
- создание системы независимой оценки качества образования и др.

Продолжается формирование дифференцированной сети организаций профессионального образования, учитывающей особенности экономики региона и позволяющей осуществлять подготовку по профессиям и специальностям, включенным в список наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий (ТОР-50), утвержденный приказом Минтруда России от 2.11.2015 г. № 831; выстраивать гибкие (модульные) траектории освоения новых компетенций как по запросам населения, так и по заказу компаний-инвесторов в рамках Концепции непрерывного профессионального образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года.

Мощным стимулом интенсификации инновационных процессов стало участие профессиональных образовательных организаций в конкурсном отборе программ по направлению «Совершенствование комплексных региональных программ развития профессионального образования с учетом опыта их реализации». В рамках Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 годы регион получил субсидии из федерального бюджета на сумму около 40 млн рублей.

Деятельность по повышению качества научно-методического обеспечения процессов модернизации образования координирует научно-методический совет по развитию профессионального образования, который является постоянно действующим рабочим органом при комитете образования и науки Курской области. В его состав входят представители отраслевых комитетов администрации Курской области, ведущих работодателей, организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций.

Аннотация

В статье представлены основные механизмы создания эффективной модели подготовки кадров в регионе, ориентированной на запросы предприятий реального сектора экономики

Ключевые слова:

подготовка кадров, дуальное обучение, МФЦПК, кадровый потенциал, образовательные организации

Для обеспечения механизмов гибкого планирования подготовки кадров в Курском институте развития образования создана лаборатория прогнозирования кадровых потребностей в регионе, проводится статистическое обследование работодателей для составления прогноза кадровой потребности на средне- и долгосрочный периоды. Материалы аналитического отчета по результатам прогнозирования используются в профориентационной работе и являются обоснованием заказа на подготовку кадров за счет средств областного бюджета на новый учебный год.

Практико-ориентированный подход

Важным условием повышения эффективности подготовки кадров выступает усиление практико-ориентированной направленности образовательного процесса, в том числе путем применения элементов дуального обучения. Для расширения возможности обучения студентов на конкретном рабочем месте (в том числе в структурных подразделениях предприятий) семь профессиональных образовательных организаций из двадцати восьми создали структурные подразделения (полигоны, учебно-тренировочные участки) на предприятиях стратегических партнеров или заключили договоры для размещения предприятиями оборудования на своих площадях.

За счет реализации комплекса мер осуществляется последовательное внедрение дуальной модели обучения. Так, Курский государственный политехнический колледж включен в перечень федеральных инновационных площадок по направлению «Внедрение элементов дуального обучения в образовательный процесс» на 2014–2016 годы. Элементы дуальной системы обучения внедряются и в Железногорском политехническом колледже на условиях сотрудничества с компаниями «Михайловский ГОК» и «Энерготекс».

В регионе созданы ресурсные центры коллективного пользования, однако уровень их эффективности пока невысок. Поэтому особое внимание уделяется развитию сетевых форм взаимодействия: разработан региональный порядок реализации образовательных программ среднего профессионального образования в сетевом формате, составлен перечень таких программ, реализуемых в техникумах и колледжах Курской области.

Многофункциональные центры

Новой значимой единицей инфраструктуры стали многофункциональные центры прикладных квалификаций (далее МФЦПК), созданные на базе Курского государственного политехнического колледжа, Железногорского политехнического колледжа, Курского монтажного техникума. В ближайшие годы МФЦПК будут организованы на базе ресурсных центров машиностроительного, строительного, сельскохо-

зяйственного, сервисно-предпринимательского направлений, что позволит решить три взаимосвязанные задачи:

- обеспечить охват всех возрастных групп населения короткими, адресными, интенсивными программами профессионального обучения;

- повысить эффективность использования имеющихся ресурсов;

- расширить полномочия работодателей в управлении профессиональной подготовкой кадров и признании квалификаций.

Государственно-частное партнерство

Перспективным направлением повышения качества подготовки квалифицированных кадров является развитие механизмов государственно-частного партнерства, формирование многоканальной системы финансирования профессиональных образовательных организаций, что способствует дальнейшему укреплению материально-технической базы. Следует отметить сотрудничество Курского монтажного техникума с Ассоциацией строителей «Нострой», благодаря которому с сентября 2014 года техникум стал базовым ресурсным центром данной организации по подготовке рабочих строительных профессий в регионе. На учебно-производственной базе техникума, оснащенной современным технологическим оборудованием, состоялся Национальный конкурс профессионального мастерства «Строймастер — 2015», проводимый Ассоциацией [2].

Повышение педагогической квалификации

Введение ФГОС СПО четвертого поколения, расширение категорий обучающихся граждан (в возрасте от 25 до 65 лет) требуют непрерывного развития педагогической квалификации. В связи с этим одним из ведущих направлений создания региональной модели подготовки квалифицированных кадров является повышение кадрового потенциала образовательных организаций. Формируемая региональная модель предполагает развитие методической сети в системе СПО, создание региональных научно-методических объединений педагогов профильной направленности, инновационных площадок на базе ведущих техникумов и колледжей. Курский институт развития образования предпринимает меры по повышению кадрового потенциала педагогических и руководящих работников системы профессионального образования области, разнообразит формы повышения педагогического мастерства,

В профессиональных образовательных организациях региона реализуется 37 программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и 81 программа подготовки специалистов среднего звена

В ближайшие годы МФЦПК будут организованы на базе ресурсных центров машиностроительного, строительного, сельскохозяйственного, сервисно-предпринимательского направлений

реализует программы повышения квалификации с учетом модульно-накопительного принципа. Однако этих усилий недостаточно, требуется создание сети производственных кафедр на базе промышленных предприятий региона. В 2015 году образовательные организации смогли привлечь в качестве мастеров производственного обучения представителей более чем 20 предприятий реального сектора экономики.

Чтобы изменить ситуацию в кадровом обеспечении системы профессионального образования, в регионе ликвидировано отставание уровня заработной платы педагогических работников от средней заработной платы в экономике, повышается престижность педагогической деятельности путем диссеминации передового опыта работы. Активно развивается конкурсное движение, что способствует повышению профессиональной компетентности преподавателей

и мастеров производственного обучения, о чем свидетельствуют результаты не только областных, но и всероссийских конкурсов. Так, победитель областного конкурса «Преподаватель года — 2014» С.С.Котов (Курский техникум связи) занял 2-е место во Всероссийском конкурсе «Лучший молодой преподаватель — 2015» по разработке и внедрению в учебный процесс инновационных образовательных технологий.

Актуальной задачей для системы СПО является вступление региона в число ассоциированных членов Союза WorldSkills Russia.

Разработана и утверждена дорожная карта по реализации движения WorldSkills Russia на территории Курской области до 2020 года, созданы специальные центры компетенций, на базе которых в апреле 2016 года планируется организовать региональные соревнования по пяти компетенциям; по их итогам будут определены участники национального чемпионата.

Независимая оценка качества

Ключевое направление в формируемой модели подготовки квалифицированных кадров связано с изменениями инфраструктуры профессионального образования.

Наиболее актуальной является задача создания условий для осуществления независимой оценки качества профессионального образования, оценки и признания квалификаций, профессионально-общественной аккредитации образовательных программ. Первые положительные практики сертификации квалификаций в рамках взаимодействия с Национальным агентством качества сварки в регионе имеются. Двадцать пять мастеров производственного обучения по профессии сварщик (67% от общего состава) уже сертифицированы; в декабре

2015 года впервые процедуру оценки и признания квалификаций прошли 11 выпускников. С привлечением Торгово-промышленной палаты Курской области проведена профессионально-общественная аккредитация образовательных программ 19.01.17 Повар-кондитер и 19.02.10. Технология продукции общественного питания, реализуемых в Курском государственном техникуме технологий и сервиса. Однако эти результаты нельзя назвать значительными, поскольку, с учетом целевых индикаторов и показателей Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы, уже в 2016 году необходимо обеспечить долю специальностей СПО, по которым выпускники проходят сертификацию квалификаций, в общем количестве специальностей СПО на уровне 10%.

Особую позицию в инфраструктуре профессионального образования должны занять центры оценки квалификации, которые будут самостоятельным и достаточно конкурентоспособным элементом системы. Поэтому развитию механизмов независимой оценки качества знаний в регионе уделяется пристальное внимание.

Решение перечисленных задач невозможно без тесного контакта СПО и сферы бизнеса. Необходимо усилить взаимодействие организаций СПО с рынком труда по вопросам разработки и апробации новых форм итоговой аттестации выпускников на принципах открытости и независимости с активным участием стратегических партнеров профессиональных образовательных организаций, что позволит существенно повысить качество подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена для различных отраслей экономики региона.

Литература

1. Некрасова Л.В., Подчалимов М.М., Травкина Н.Н., Шахова С.С., Долженков А.Ю. Аналитический отчет о результатах прогнозирования потребности Курской области в кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу. — Курск: Изд-во «Учитель», 2015. — С. 138–148.

2. Подчалимов М.М. Обеспечение условий для продуктивной профессионально-трудовой самореализации будущих специалистов в образовательной среде ССУЗа // Социально-нравственное становление личности в образовательной среде: Материалы XI Международной научно-практической конференции / Под ред. А.В. Репринцева, О.А. Воробьевой: в 2 т. Т. 2. — Курск: ООО «Мечта», 2015. — С. 373–378.

3. Травкина Н.Н., Леонтьева Т.И. Реализация программы развития системы непрерывного профессионального образования в регионе: Проблемы, опыт // Научные исследования в образовании. Приложение к журналу «Профессиональное образование. Столица». — 2008. — № 6. — С 52–54.

Для изменения ситуации в кадровом обеспечении СПО в регионе ликвидировано отставание уровня заработной платы педагогических работников от средней заработной платы в экономике

Особую позицию в инфраструктуре профессионального образования должны занять центры оценки квалификации

Аграрное образование: ответственность за процессы модернизации системы — наше общее дело

Открытое письмо Л. В. Захарченко, преподавателя Каргинского аграрно-технологического техникума Ростовской области, директору Каменск-Уральского агропромышленного техникума С. И. Некрасову, кандидату педагогических наук, члену-корреспонденту АПО

В редакцию пришел материал, написанный в нетрадиционном для нашего журнала жанре открытого письма. Чаще всего в открытых письмах выражается резкое несогласие с позицией адресата. Здесь не тот случай. По отношению к непосредственному адресату, кстати, одному из первых и уважаемых авторов нашего журнала, оно даже комплиментарно. Но суть и тем более ценность письма не в этом. Те острые вопросы, которые поднимаются в нем, обращены как к профессиональному сообществу, так и к власти, действия или бездействия которых привели к критической ситуации, когда система профессионального образования (и не только аграрного) в своем сегодняшнем виде не в состоянии удовлетворить кадровые потребности современной экономики.

Уважаемый Сергей Иванович!

Впервые прочитав роман Бруно Ясенского «Заговор равнодушных» и задумавшись над словами его героя Роберта Эберхарда: «Не бойся врагов — в худшем случае они могут тебя убить. Не бойся друзей — в худшем случае они могут тебя предать. Бойся равнодушных — они не убивают и не предают, но только с их молчаливого согласия существует на земле предательство и убийство», я неожиданно поняла, как во мне вдруг перевернулась, казалось бы, уже устоявшаяся система моих взглядов и убеждений. Будучи на тот момент достаточно опытным работником системы профессионального (тогда профессионально-технического) образования, я вдруг ясно представила себе, как же действительно велика мера ответственности нас, педагогических работников, за все то, что происходит в наших училищах, техникумах и колледжах, а по сути, — за все то, что творится с нашими детьми, с нашей промышленностью, нашей экономикой да и с обществом в целом.

Сергей Иванович! Говорю об этом потому, что не хочу упустить одну очень важную мысль, связанную с юбилейной датой со дня основания возглавляемого Вами Каменск-Уральского агропромышленного техникума, широко известного далеко за пределами Свердловской области. Она возникла после того, как я ознакомилась с изданной в канун данного юбилея (как я понимаю, еще и в связи с 75-летием системы профессионального образования) книгой-летописью «О тех, кто нас выводит в люди», и я хотела бы проговорить ее прямо сейчас.

Сегодня мы отчетливо видим, как в систему профессионального образования внедряется много новых технологий, методик и вообще самых разнообразных идей. Развиваются процессы стандартизации и менеджмента качества. Жизнь берет свое: все эти процессы являются насколько объективными, настолько и неизбежно оправданными. Все это так.

Однако с высоты своего опыта, а в системе профобразования я работаю уже практически 46 лет, хочу сказать следующее. Очень похоже, что путь к истинному успеху в нашем деле лежит в плоскости понимания того, что образовательные учреждения, ведущие подготовку квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена, должны постоянно, во время всего учебного года (во время учебных и производственных практик — прежде всего) в обязательном порядке заниматься организацией производительного труда своих студентов. Должны способствовать приобретению умений и формированию навыков в контексте целых пластов последовательных технологических цепочек и логически завершенных производственных процессов. И в наибольшей степени это касается тех учреждений профессионального образования, которые ведут подготовку в интересах агропромышленного комплекса или, если угодно, для села в целом.

То, чем мы занимаемся сегодня, а именно несистемной отработкой отдельных практических упражнений, — неэффективно и истинного результата не приносит. То есть сам процесс мы как-то организуем, а вот результата конечного, осязаемого на уровне развития производственно-экономического базиса села, его внутренней инфраструктуры, мы, к сожалению, так и не получаем.

Когда я пришла в систему профтехобразования, в ней все было устроено принципиально по-другому, и каждое сельское училище имело не только хорошо оснащенные лаборатории, мастерские, полигоны и ухоженные учебные поля, но и свое собственное подсобное хозяйство. Да, советская образовательная система была достаточно консервативной, но самое важное заключалось в том, что она имела свои традиции, принципы и логику. В тот исторический период в силу своей молодости мы тоже, возможно, не до конца все осознавали и просчитывали наперед, но в систему мы верили свято, мы ее понимали, были ей преданы, и она давала результат.

Насколько тот результат был значительным и оправданным?

Может, данный вопрос для кого-то является спорным, но лично я полностью солидарна с мнением заместителя председателя коллегии Военно-промышленной комиссии РФ О. И. Бочкарева, который сказал: «В моем понимании советская модель подготовки людей рабочих специальностей была правильной. Школьники уже с 5 класса занимались на уроках труда, работали на станках, проходили через так называемые учебно-производственные комбинаты, где более углубленно осваивали рабочие специальности, после чего шло их разделение по интересам. Была система профессионально-технических училищ, где по факту готовили рабочие кадры, были техникумы, после выпуска из которых человек получал высшее образование или становился достаточно подготовленным рабочим и занимал свое достойное место в обществе. Советскую систему можно критиковать за наполнение и реализацию, но, тем не менее, я считаю ее более правильной, чем действующую ныне».

Как непосредственный участник растянувшегося на четверть века процесса развития (перестройки, модернизации и т.д.) системы нашего профессионального образования могу констатировать и тот факт, что советская система профессионально-технического образования отличалась еще и повышенной устойчивостью. Но не потому, что была «советской», а в силу того, что к ее форме и виду мы ведь тоже пришли не сразу, а в результате проб и ошибок, а ее основные принципы функционирования были заложены реальными потребностями расположенных «на расстоянии вытянутой руки» субъектов местной экономики и самих людей. Посудите сами, усилиями либерально-демократических реформаторов в конце XX века практически одномоментно была демонтирована социалистическая система, в диаметрально противоположную сторону развернут экономический строй, развален союз братских республик, а система профессионального образования уже в совершенно иных социально-экономических условиях все еще продолжала держаться на своих позициях. Насколько серьезным был заложенный в ее основу фундамент.

Для примера: до перевода меня в ПУ №96 (станция Каргинская) я работала в небольшом училище в городе Белая Калитва. Так вот, в этом училище мы даже в 1980-е — 90-е годы имели

в подсобном хозяйстве более 400 га земли, плодовый сад, три пруда и свиноферму. Да и все соседние училища в обязательном порядке имели свои поля или пруды, фермы крупного рогатого скота или пасеки и т. п.

Практически весь цикл работ и летом, и зимой выполнялся самими учащимися. Рентабельность нашего подсобного хозяйства в хорошие годы доходила до 600%! Мясо, рыба, мука, фрукты, овощи, бахчевые — все поступало в столовую училища с этого подсобного хозяйства. При таком развитии хозяйственной базы мы фактически вышли на тот уровень, когда могли сами себя обеспечить всем (вплоть до бесплатного четырехразового питания) и нуждались лишь в незначительной помощи и содействии государства.

Но самое важное, что наши учащиеся при этой системе имели уникальную возможность отработать всю практическую часть своего обучения и буквально на следующий день после выпуска приступить к непосредственной трудовой деятельности в фактически таких же производственных условиях сельхозпредприятия, расположенного в их родной станице.

К чему я все это говорю? Вы, Сергей Иванович, являясь для нашей системы практически новичком, смогли, сориентировавшись в ситуации, выстроить модель развития своего техникума в том направлении, которое лично я считаю единственно верным: с акцентом на мощную учебно-производственную базу, рычаги хозрасчетных отношений, статус сельхозтоваропроизводителя, внедрение совместных с предприятиями отрасли инновационных технологий.

Снова вспоминаю Бруно Ясенского и его «заговор равнодушных»: почему же мы все молчим? Ведь на наших глазах разрушается вполне состоявшаяся, десятилетиями приносящая результат система, и все послушно с этим соглашаются и даже участвуют в процессе.

Допускаю, что время должно менять экономический уклад нашей жизни, акценты государственной политики, менталитет людей. Это еще можно как-то понять, но почему систему профессионального образования, если она в чем-то не соответствует логике сегодняшнего дня, просто не модернизировать, не усовершенствовать, не попытаться пошагово улучшить? Ведь то, чем мы занимаемся сегодня, развитием системы профессионального образования можно назвать с трудом: мы просто в духе «лихого реформаторства» разрушаем остатки прежнего, которое, вопреки всему, еще продолжает давать какой-то результат...

Председатель Правительства РФ Д. А. Медведев на встрече в 2012 году с экспертами «Открытого Правительства» по проблемам образования в своем выступлении об образовании вполне справедливо заметил, что сегодня надо строить и реконструировать школы, создавать в них соответствующую современную материальную базу, без которой обойтись уже просто нельзя. В канун 2016 года на заседании Госсовета Президент РФ В. В. Путин подчеркнул, что «... в сфере школьного образования нет второстепенных вопросов — качество подготовки учеников напрямую связано и с зарплатами учителей, и с содержанием школьных программ. Большое внимание необходимо уделять повышению уровня технического оснащения учебных классов».

Мы на 100% согласны с этими заявлениями. Но почему такого же уровня высказываний пока нет о тех образовательных учреждениях, которые отвечают за подготовку рабочих и специалистов среднего звена? Почему в существующей на федеральном уровне в гордом одиночестве Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа» рассматриваются исключительно ключевые направления развития общего образования? А что, кроме бесконечного процесса оптимизации, должно произойти с системой профессионального образования?

Наша сегодняшняя материально-техническая база несравнима с материальной базой 80–90-х годов прошлого века. С 1981 по 2003 год я работала заместителем директора училища по учебно-производственной работе и очень хорошо помню, как нас прямо-таки заставляли списывать учебную технику, которая отработала более восьми лет и считалась морально устаревшей, хотя и находилась в исправном состоянии. На каждую учебную группу имелось как минимум по одному трактору всех марок и моделей, в обязательном порядке — комбайн и автомобиль.

А что происходит сейчас? Есть трактора и автомобили, которым более сорока лет, и только усердие мастеров производственного обучения позволяет хоть как-то поддерживать их работоспособность. Ну и чему мы можем на них научить?

Не хочется брюзжать, я все понимаю: и что кризис, и что оказываем помощь другим странам... Но ведь мы не стали хуже жить по сравнению с теми годами. Я считаю, что все, что про-

исходит в последние годы в сфере аграрного, а скорее всего, во всей системе профессионального образования — это чья-то недоработка, череда ошибок и упущений, помноженная на очевидную недалекость и непрофессионализм. Ведь не может же быть так, чтобы мы сознательно рубили себя под самый корень?

Недостаток квалифицированных кадров уже стал одним из главных сдерживающих факторов для развития бизнеса в России. Как показало недавнее исследование международной организации Grant Thornton, каждый второй отечественный предприниматель проблемой номер один считает персонал, а вовсе не коррупцию или доступ к кредитам. В агропромышленном комплексе кадровый вопрос стоит еще острее, поскольку отрасль и, как следствие, аграрное образование в течение многих лет находились на положении пасынка. И если в сельском хозяйстве в последние годы ситуация начала меняться — в отрасль пошли инвестиции, и по ряду направлений производство уже значительно выросло, то найти выпускников сельхозучилищ и агротехникумов, которых не нужно было бы перечислять, руководителям сельхозпредприятий становится все труднее и труднее.

Сейчас, когда перед аграрной отраслью поставлена задача импортозамещения, ситуация будет только усугубляться. Для ее решения потребуются новая техника, современные технологии, а главное, специалисты, способные их создавать и эксплуатировать. И здесь возникают серьезные вопросы, причем не только на уровне среднего профессионального образования. Так, руководство крупнейшего российского сельскохозяйственного холдинга ГК «Дамате», устроив недавно для преподавателей одной из сельхозакадемий экскурсию по своему суперсовременному молочному комплексу, с удивлением узнали, что доильную систему «карусель» и другие технологии подобного уровня те увидели впервые в жизни.

Чему же могут научить студентов в такой академии, и кому нужны ее технологически отстающие ученики? Вопрос риторический, но и у него имеется свой практический аспект: где продвинутым компаниям искать специалистов, способных быстро включиться в решение задач, диктуемых целями импортозамещения? Например, та же ГК «Дамате» в ближайшее время планирует увеличить производство мяса индейки с 15 до 60 тысяч тонн в год, но при этом ни в одном региональном вузе специалистов под это производство как не готовили, так и не готовят. Получается, что и система высшего аграрного образования также слабо реагирует (не реагирует, не способна реагировать...) на текущие запросы отрасли. Тогда какой смысл во всех наших действиях по модернизации профессионального образования? Куда мы идем и за каким результатом?

Искренне верю, произошедшие в нашей системе сбои, упущения и коллизии пока еще не фатальны. Осознав всю порочность нашего движения «в никуда», все еще можно исправить. Если постараться. Но при условии, что проблемы и негатив не замалчивать, а проговаривать и обсуждать, начиная с заседаний учебно-методических объединений непосредственно в образовательных учреждениях и заканчивая самым высоким государственным уровнем.

Теперь, после того как срок обучения ряду профессий был снова увеличен до 2 лет 10 месяцев, я убедилась, что наши проблемы надо постоянно поднимать и только тогда они будут решаться. В апреле 2014 года в журнале «Профессиональное образование. Столица» была опубликована моя статья «Стандарты и что о них думают в сельской глубинке». Это был крик души о том, что сроки обучения непродуманно и неподготовленно, огульно для всех сокращать просто недопустимо. В октябре 2014 года мы в совместной с Вами, Сергей Иванович, статье в том же журнале поднимали эту же тему и снова с приложением расчетов обосновывали, что, похоже, никто детально не вникает в такую особенность, как расчет количества часов, необходимых для проведения учебной практики при обучении профессии «Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства». Находящийся на базе вашего техникума Ресурсный центр развития профессионального образования Свердловской области агропромышленного профиля неоднократно обращался с этими же вопросами в Департамент государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки. Вам как руководителю секции «Аграрное образование» при Академии профессионального образования для решения этого вопроса удалось консолидировать общественное мнение представителей аграрного образования Свердловской, Ростовской, Челябинской, Архангельской областей, Башкирии и Татарии, Пермского и Хабаровского

краев. И в результате срок обучения нашим основным аграрным профессиям был восстановлен, и в немалой степени потому, что мы сообща били во все колокола. Честно говоря, коллектив нашего училища до самого конца не верил, что сроки обучения все же могут быть изменены в сторону их увеличения.

Но рано праздновать победу. Как я и предполагала, что «наверху» могут пойти по пути наименьшего сопротивления и изменить срок обучения только за счет часов практического обучения, так и случилось. Видимо, кому-то кажется очень удобным, когда посредством большого объема часов по учебным и производственным практикам обучающихся можно «сплавить» на предприятия, и вся забота. Но при этом никто не проанализировал ситуацию и возможности наших предприятий и не задавался вопросом, а смогут ли сегодняшние сельскохозяйственные предприятия (фермерские хозяйства) обеспечить требования стандартов и учебных программ к формированию профессиональных компетенций.

Наша Ростовская область небедная, и хозяйства у нас неплохие, но при этом они настолько узко специализированы, что не могут предоставить возможность практикантам выполнить даже на 50% программы их производственного обучения, потому что, учитывая зоны рискованного земледелия, не все сельскохозяйственные культуры выращиваются в окружающих нас районах. А это означает, что студенты просто не могут отработать весь необходимый перечень сельскохозяйственных работ.

Кроме того, с повсеместной ликвидацией животноводческих ферм стала невозможной отработка обучающимися профессиональных компетенций по данному направлению. И такая ситуация не только у одних нас, повсеместно. При этом в существующих рекомендациях к оценочным средствам прямо указано, что если хоть одна (!) профессиональная компетенция не отработана в полном объеме, должно выдаваться заключение: «профессиональный модуль не освоен».

Получается, что образовательные учреждения поставлены в тупик: с одной стороны, требования ФГОС, с другой — фактическая ситуация с прохождением студентами практик на сельхозпредприятиях. И что? Каким образом выкручиваться? Откровенно лукавить?

Увеличение сроков обучения не привело к увеличению объема часов на лабораторно-практические занятия, в ходе которых обучающиеся должны закреплять знания и приобретать первоначальные умения под руководством преподавателя, без чего им нельзя приступать даже к учебной практике, не говоря уже о практике производственной. При этом ответ на вопрос «а почему не привело?» находится отнюдь не в образовательной, а в сугубо финансовой и административной плоскостях рассматриваемой в этой связи проблемы.

Поэтому снова и снова возвращаюсь к мысли о насущной необходимости собственной материально-технической базы аграрного образовательного учреждения, где при правильной расстановке акцентов данные практические занятия могли бы отрабатываться в течение всего года.

Сергей Иванович, хочется искренне верить, что именно избранный Вами подход к выстраиванию учебно-производственной деятельности студентов обеспечит не только решение проблем нормативного соответствия учебного процесса действующим образовательным стандартам, но и действительно поможет Каменск-Уральскому агропромышленному техникуму выйти на достойный уровень в сфере внебюджетной сельскохозяйственной деятельности, обеспечив реальную возможность конструирования именно того аграрного образования, в котором нуждается агропромышленный комплекс вашего региона.

P.S. Уважаемые коллеги и соратники, директора и рядовые педагоги аграрных техникумов и вузов, студенты и наши уважаемые работодатели! Может быть, уже довольно молчать о том, что с нами «что-то не так»? Ведь это происходит не с кем-то, а именно с нами, с нашими детьми, с нашей системой образования, с нашим государством! Может, пришла пора решиться и, не откладывая, приступить к взвешенному и всестороннему обсуждению насущных проблем развития нашего аграрного образования?

Полагаю, что сегодня вопрос заключается даже не в том, «сможем ли», а «успеем ли» мы вернуть реформирование аграрного образования в действительно правильном направлении?

Преимственность школьного и вузовского образования в современных условиях



СЕМИНА

Инна Сергеевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры педагогики и психологии профессионального образования Института образования и социальных наук Северо-Кавказского федерального университета, Ставрополь



УВАРОВА

Наталья Николаевна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики и психологии профессионального образования Института образования и социальных наук Северо-Кавказского федерального университета, Ставрополь

Проблема преемственности в обучении приобретает сегодня все большую значимость в связи с переходом к системе непрерывного образования. Особенно важно решение этой проблемы на стыке общего и высшего профессионального образования.

петентного подхода к определению целей и требований к учебным достижениям обучающихся [5].

Внедрение профильного обучения на старшей ступени школы открывает принципиально новые возможности в осуществлении преемственности общего среднего и высшего образования. Для эффективности данной работы необходима реализация следующих положений [4]:

- принципы и пути развития преемственности в обучении должны рассматриваться в контексте идеологии и задач непрерывного образования человека;

- возможности профильного обучения в развитии преемственности необходимо анализировать и раскрывать в комплексе с обоснованием роли в этом процессе других факторов модернизации отечественного образования;

- в качестве основных факторов, определяющих важнейшие направления развития преемственности, можно рассматривать: новое понимание целей и ценностей образования в современном обществе; приоритетность развития личности обучаемых; усиление роли общеучебных, общеинтеллектуальных умений и навыков; компетентный подход к определению целей и содержания образования; усиление индивидуализации образования; введение профильного обучения на старшей ступени школы; создание принципиально новой среды обучения, основанной на применении информационных и коммуникационных технологий;
- в основу исследования преемственности должен быть положен целостный подход, связанный с определением роли и функций в этом процессе всех компонентов системы профильного обучения;

- содержание обучения на старшей ступени школы должно иметь гибкий, вариативный характер, в учебном процессе должны использоваться организационные формы и методы обучения, присущие вузовскому образованию;

- развитие преемственности должно рассматриваться как двусторонний процесс, определяемый совершенствованием как школьного, так и вузовского образования.

С психолого-педагогической точки зрения преемственность между общим средним и высшим образованием заключается, прежде всего, в том, что выпускник школы как объект и субъект учебно-воспитательного процесса переходит из одних условий и форм обучения в другие. В анализе динамики осуществления преемственности основная роль принадлежит целостным представлениям о личности обучаемого. Соответственно в основе изучения процесса преемственности должна лежать теория развития личности (Б. Г. Ананьев, Л. И. Божович, А. Н. Леонтьев).

Новое содержание и возможности

В условиях модернизации образования изменяется содержание основных компонентов преемственности этапов образования:

- *мотивационно-целевой компонент* преемственности получает новый смысл и наполнение, что связано с изменением целей и ценности образования и в равной мере относится и к общему, и к профессиональному образованию. Образование должно стать средством самореализации, самоутверждения личности, адаптации человека к изменяющимся социально-экономическим условиям, формирования его гражданской позиции и т.д.

- *содержательно-деятельностный компонент* наиболее эффективно реализуется при условии гибкости, открытости структуры и содержания образования;

- развитие *операционально-деятельностного компонента* связано с приоритетом общеучебных умений и навыков, применением ком-

Аннотация

В статье рассматриваются пути и средства реализации преемственности школьного и вузовского образования, анализируются возможности эффективной организации профильного обучения в современной школе

Ключевые слова:

преемственность образования, профильное обучение, непрерывное образование

На практике интеграция школьного и вузовского образования должна быть отражена в изменении структуры и содержания образования в старшем звене школы и на младших курсах вузов, развитии содержания школьного и вузовского образования, интеграции методов и организационных форм обучения, создании единой образовательной среды.

Важную роль в преемственности школьного и высшего профессионального образования играет сохранение и развитие в профильной школе системности и фундаментальности обучения, что необходимо для обеспечения конвертируемости образования, возможности успешного освоения наукоемких технологий, новых профессий.

Развитие преемственности школьного и вузовского образования требует привнесения в школьную практику на этапе профильного обучения в старшем звене таких элементов вузовского обучения, которые обогащают и совершенствуют образовательные возможности средней школы [3].

В создавшихся условиях возникает необходимость объединить вузовскую подготовку со старшим звеном школы и осуществлять целенаправленную допрофессиональную работу с учащимися (сельских школ, районных центров и небольших провинциальных городов), направленную на подготовку старшеклассников к осознанному выбору педагогической профессии.

Система преемственности на практике

В 2014–2016 годах Институтом образования и социальных наук Северо-Кавказского федерального университета была разработана система преемственности образовательных программ «школа–вуз», преподавателями университета организована учебная работа в профильных психолого-педагогических классах.

Для подтверждения эффективности разработанной системы преемственности нами была проведена психолого-педагогическое исследование по изучению личной профессиональной перспективы школьников профильного 10-го психолого-педагогического класса (по методике Е. А. Климова).

Были получены следующие результаты:

- 78% опрошенных имеют среднюю готовность к выбору профессии;
- у 22% низкая готовность к выбору профессии.

Десятиклассники гораздо больше ориентированы на получение высшего образования, нежели на обучение в колледжах и техникумах. Обращает на себя внимание отсутствие планов устраиваться на работу сразу после окончания школы.

83% учащихся 10 класса, которые планируют после окончания школы продолжать обучение, указали названия конкретных учебных заведений. При этом 30% опрошенных планируют поступать в то или иное учебное заведение по выбору родителей, 26% респондентов — потому что учебное заведение находится недалеко

от дома, 20% респондентов — потому что туда идут учиться друзья, 24% опрошенных — по собственному желанию.

Кроме того, общий анализ данных показал, что 28% опрошенных не имеют определенных устойчивых интересов и увлечений.

Проведенный нами анализ позволил установить, что основными признаками и проявлениями, по которым можно изучить профессиональное самоопределение, являются: сформированность интересов, их интеграция, включенность в общую структуру индивидуальных и личностных особенностей, составляющих основу для формирования профессиональной направленности личности и адекватного, зрелого профессионального выбора; склонности, являющиеся важным прогностическим фактором удовлетворенности профессией в будущем.

Кроме того, выбор той или иной профессии может определяться особенностями характера человека.

После проведения диагностики мы применили несколько активизирующих методик, основанных на игровых технологиях, например, имитационную игру «Моя карьера: планирование жизненного пути». Данные методики способствуют формированию у подростка интереса (мотивации) к рассмотрению своих проблем, вооружают его доступными и понятными средствами для планирования, корректировки и реализации своих профессиональных перспектив.

По результатам проведенной работы можно сделать вывод, что переход к системе непрерывного образования, усиление вариативности образования на всех его ступенях, стремление к большей практической ориентации результатов и профилизации обучения способствуют преемственности школьного и вузовского образования.

Литература

1. Бырдина О. Г. Педагогические средства формирования профессионально-ценностного самоотношения студентов педвуза // Молодой ученый. — 2013. — № 10. — С. 501–503.
2. Вдовина С. А., Вдовина Е. А. Профессионально-личностное самоопределение старшеклассников в условиях профильной школы // Молодой ученый. — 2014. — № 6. — С. 679–681.
3. Демченко А. Р., Липатова С. Н., Лысенко В. Г. Профессиональное самоопределение обучающихся в системе непрерывного образования за рубежом // Профильная школа. — 2015. — Т. 3. — № 2. — С. 28–35.
4. Кузнецов А. А. Перспективы развития профильного обучения на старшей ступени школы в условиях перехода на новый федеральный государственный образовательный стандарт // Профильная школа. — 2015. — Т. 3. — № 4. — С. 3–8.
5. Филатова Л. О. Развитие преемственности школьного и вузовского образования в условиях введения профильного обучения в старшем звене средней школы. — М., 2005. — 192 с.

На старшей ступени школы должны использоваться организационные формы и методы обучения, присутствующие в вузовском образовании

Десятиклассники гораздо больше ориентированы на получение высшего образования, нежели на обучение в колледжах и техникумах

Самостоятельная работа как фактор развития творческого потенциала студентов



АЛЕКСАНДРОВА Ирина Борисовна, кандидат философских наук, доцент кафедры дизайна и рекламных технологий Нижегородского государственного инженерно-экономического университета, Нижний Новгород



ПОЛЯКОВА Александра Валентиновна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры теории и методики профессионального образования Нижегородского института развития образования, Нижний Новгород

В современном образовательном процессе нет проблемы более важной и одновременно более сложной, чем организация самостоятельной работы студентов. Это связано с изменением ее роли: постепенно она превращается в ведущую форму обучения в вузе.

Самостоятельная работа также способствует выработке у будущих специалистов таких личностных качеств, как целеустремленность, активность, инициативность, наблюдательность, дисциплинированность и самостоятельность. Поэтому организация самостоятельной работы является не только личным делом студента, а управленческой функцией вуза, задачей профессорско-преподавательского состава.

Рассмотрим на примере организацию самостоятельной работы студентов по специальности 430301 Сервис, направление «Сервис в индустрии моды и красоты» в Нижегородском государственном инженерно-экономическом университете. Алгоритм самостоятельной работы включает: оптимальное планирование и организацию, определение направлений и разработку соответствующих заданий, выбор адекватных методов и средств обучения приемам работы с информацией (подбор, анализ, синтез, поиск аргументов, разработка решений, рекомендаций), учет индивидуальных особенностей обучающихся, создание необходимых условий для контроля и оценки «продуктов» самостоятельной работы и научно-методическое обеспечение.

Задача формирования специалиста связана с развитием интеллекта, культуры личности, основными элементами которой являются профессиональная, общая и мировоззренческая культура. Формирование культуры личности и становление специалиста базируется на системном единстве образовательного, обучающего и воспитательного процесса. Это отражает специфику деятельности в области менеджмента, поскольку она неразрывно связана с людьми. Но не все управленческие процессы в деятельности организаций поддаются механистическому подходу. Поэтому преподаватель специальных дисциплин должен четко определить цель и место самостоятельной работы, ее психолого-дидактические основы, чтобы развивать у студентов не только логику мышления, но и умение учиться и творить.

В настоящее время роль самостоятельной работы студентов настолько возросла, что ее приходится специально планировать, создавать для нее специальные формы и методы, выделять время, помещения и технические ресурсы. При этом необходимо оптимальное сочетание времени, отводимого на лекционные занятия и на выполнение самостоятельной работы по различным дисциплинам. В России это соотношение редко превышает 1:1, в то время как в европейских странах и США отмечается устойчивая тенденция снижения общего времени на чтение лекций и повышения времени самостоятельной работы студентов (примерное соотношение 1:3). Именно трехкратное превышение времени на самостоятельную работу студентов по сравнению с лекционной формой занятий считается в среднем наиболее эффективным для улучшения качества подготовки специалистов.

Организация работы на практике

Умение самостоятельно учиться, пополнять свои знания, развивать и преобразовывать их формируется в процессе выполнения студентами самостоятельной работы и при условии овладения определенными способами и приемами такой работы (например, умение работать с учебной, методической, научной, специальной, периодической литературой, пользоваться статистическими материалами, современными электронными средствами, глобальными и локальными сетями обучения).

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы, связанные с организацией самостоятельной работы студентов, и факторы, обеспечивающие ее эффективность

Ключевые слова:

самостоятельная работа студента, исследовательские компетенции, развитие студента

В рамках учебной программы «Реклама в индустрии моды и красоты» 50% учебного времени отведено семинарским и практическим занятиям. При изучении курса «Реклама» студенты получают возможность попробовать свои силы в решении учебных, но связанных с реальной практикой управленческих проблем. Метод самостоятельной работы позволяет самостоятельно, творчески мыслить. На занятиях студенты учатся разрабатывать рекламные тексты, рекламные продукты, планировать и проводить рекламные кампании, применять теории, которые позволяют сформировать положительный образ товара и оказываемой услуги. Это особенно актуально с изменением роли рекламы в условиях рынка.

Работа в малых группах

Самостоятельная работа студентов не отделена от учебной работы, в том числе от лекций, семинаров, консультаций. Она предполагает также выполнение заданий в небольших коллективах, что позволяет сформировать у студентов командные навыки работы. Такие самоуправляемые команды наделены функциями принятия решения в планировании выполняемой учебной работы, творческой свободы действий, координации деятельности студентов, входящих в команду, контроля над собственной деятельностью. Все это позволяет развивать кооперацию и коммуникацию, лидерские качества, поддерживать инициативу каждого, мотивирует студентов на эффективную работу на внутрикомандном и межкомандном уровнях, способствует становлению коллективной ответственности за полученные результаты работы.

Итак, выделим этапы включения студентов в самостоятельную работу:

1. выработка положительной мотивации;
2. формирование самостоятельной работы;
3. овладение творческой рефлексивной деятельностью;
4. умение работать в команде.

Критерии оценки

Если студентом усвоены методы самостоятельной работы, значит, он приобрел самое важное — исследовательские умения и навыки на примере конкретных фирм. Самостоятельная работа в группах может быть оценена по критериям, которые разрабатываются для каждого творческого задания. Приведем пример оценки разработки и презентации рекламной кампании туристической фирмы (см. таблицу).

В заключение отметим, что важно стремиться к тому, чтобы на младших курсах целью самостоятельной работы студентов стало расширение и закрепление знаний и умений, приобретаемых на традиционных формах занятий. На старших курсах самостоятельная работа

Критерии оценки презентации рекламной кампании по продвижению туристского предприятия на рынок

Критерии оценки	Пояснения	5	4,5	4	3,5	3	2,5
1. Структура (введение, основная часть, заключение)	Соответствует/не соответствует требованиям						
2. Качество проработки рекламной кампании (полнота раскрытия):							
2.1 анализ исходных позиций предприятия	Высокое/низкое						
2.2 цели и их обоснование	Адресная/неадресная						
2.3 определение бюджета	Нацелена на формирование конкурентного преимущества или нет						
2.4 решения о рекламном обращении (УТП, форма, структура)							
2.5 выбор средств рекламы	Системная/бессистемная						
2.6 выбор конкретных рекламоносителей	Полная/неполная						
2.7 график использования конкретных рекламоносителей	Обоснованная/необоснованная						
2.8 предложения по оценке эффективности рекламной кампании	Оригинальная/неоригинальная						
3. Обоснованность выводов	Комплексная/разрозненная						
4. Привлечение источников вторичной информации	Системное/бессистемное Широкое/незначительное						
5. Грамотность работы	Высокая/низкая						
6. Приемы демонстрации	Умело/неумело						
7. Ясность	Ясно/перегружено						
8. Наглядность	Достаточно/слишком много/ слишком мало						
9. Манера держаться	Соответствующая/раздражающая						
10. Жестикация	Убедительная/отсутствует / неподходящая						
11. Контакт глазами	Имелся/не имелся						
12. Доступность	Ясно/неясно						
13. Понятность	Темп и паузы: правильно/мало						
14. Стимуляция	Захватывающе/скудно						
15. Построение предложений	Главные предложения: короткие /очень длинные						
16. Групповая поддержка	Активность членов группы/ недостаточная активность						

студентов должна способствовать развитию их творческого потенциала. При этом задания могут быть как индивидуальными, так и групповыми, однако контроль выполнения задания должен быть индивидуальным.

Литература

1. Альтшуллер Г.С., Верткин И.М. Как стать гением. Жизненная стратегия творческой личности. — Минск: Беларусь, 1994. — 479 с.
2. Балашова Ю.В. Интеллектуальное развитие студентов очного и дистанционного обучения // Среднее профессиональное образование. — 2011. — № 2. — С. 33–35.
3. Батулин В.К. Социология образования. — М.: Юнити-Дана, 2011. — 191 с.
4. Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. — М.: Медиум, 1995. — 323 с.
5. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал: Ключ к успеху в новом тысячелетии. — СПб: Питер, 2001.
6. Будаева Т.А. Использование различных образовательных технологий, направленных на интеллектуальное развитие студентов [Электронный ресурс] // URL: <http://nsportal.ru/shkola/raznoe/library/2014/04/19/statya-ispolzovanie-razlichnykh-obrazovatelnykh-tehnologiy>.
7. Ильин Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень. — СПб.: Питер, 2011. — 224 с.
8. Интеллектуальный капитал — стратегический потенциал организации: Учебное пособие / Под ред. А.Л. Гапоненко, Т.М. Орловой. — М.: Издательский дом «Социальные отношения», 2003. — 184 с.

Технология диалогового взаимодействия как средство формирования общих компетенций на уроках литературы



ПЕРМИНОВА
Татьяна Андреевна,
методист Нижнетагильского
строительного колледжа,
г. Нижний Тагил
(Свердловская область)

Технология диалогового взаимодействия, при которой происходит чередование разговора двоих и разговора нескольких, позволяет организовать образовательный процесс с ориентацией на индивидуальные способности каждого обучающегося.

В процессе применения технологии диалогового взаимодействия студенты учатся слушать и слышать друг друга, понимать мнение собеседника. Работая в паре, они получают навык избегания конфликта или его решения, осознают необходимость компромиссов. В условиях совместной работы каждый участник начинает понимать, что ее результат зависит от его собственной деятельности.

Все вышеперечисленное способствует формированию следующих общих компетенций:

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество;

ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями;

ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий [1].

Технология на практике

Рассмотрим организацию работы с применением технологии диалогового взаимодействия на примере урока литературы.

Преподаватель сообщает тему урока — «Диалектика души Андрея Болконского (по роману Л. Н. Толстого «Война и мир»)» и дает общее задание для всей аудитории: составить схему духовного развития Андрея Болконского, опираясь на основные этапы его жизни.

Работа в парах

Обучающиеся делятся на группы по два человека и получают фрагменты текстов романа «Война и мир» и карточки с заданиями к ним. У каждого участника свой текст и своя карточка, но содержание двух текстов взаимосвязано (фрагменты одной главы, характеристика одного героя с разных сторон или характеристика двух героев, близких по духу, и т.п.).

– Появление Андрея Болконского в салоне А. П. Шерер

Задание по карточке

1. Опишите портрет А. Болконского, его манеру говорить и вести себя в обществе. Какие черты выражаются в его внешности?

2. Как герой реагирует на появление в обществе Пьера Безухова?

– Разговор А. Болконского с П. Безуховым

Задание по карточке

1. Как Андрей относится к Пьеру? Почему он считает его «единственным живым» в обществе?

2. Охарактеризуйте поведение героя, его речь. Каково мировоззрение героя в этом фрагменте текста?

Таким образом, каждый из обучающихся дает характеристику одного этапа развития личности героя, но сформировать цельную «картинку» его мировоззрения и отношения к обществу в начале романа можно, только проанализировав эти отрывки вместе.

После индивидуального прочтения и выполнения задания участники малой группы пересказывают друг другу основные моменты текста и вместе формулируют наиболее полный ответ на поставленные вопросы. Обмен информацией и мнениями не должен мешать работе окружающих, следовательно, ребятам нужно понизить голос до того уровня, когда он слышен собеседнику, но не отвлекает других.

На данном этапе работы формируются следующие компетенции:

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;

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития;

ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями [1].

Аннотация

В статье приводится пример организации урока литературы в рамках технологии диалогового взаимодействия, что способствует формированию у студентов общих компетенций и универсальных учебных действий

Ключевые слова:

технология диалогового взаимодействия, формирование общих компетенций, индивидуальная работа, работа в парах

Таблица 1. Критерии оценки

Уровни деятельности	Критерии оценки	Оцениваемые компетенции
Эмоционально-психологический	Отбирает теоретический материал в соответствии с поставленной задачей	OK1
	Выполняет задачи, поставленные педагогом, в спокойном эмоциональном состоянии	
Регулятивный	Применяет литературоведческую терминологию при выполнении заданий	OK2, OK3
	Использует символику и графические средства в соответствии с правилами	
Социальный	Умеет вести диалог на профессиональном уровне	OK 4, OK5, OK 6, OK 9
	Самостоятельно решает проблемные задачи	
Аналитический	Анализирует правильность выбранных решений в соответствии с заданием	OK 2, OK 3
	Анализирует информацию, выделяет в ней главное и представляет в четкой и доступной форме	
Творческий	Предлагает свой вариант изложения содержания задания в соответствии с поставленной задачей	OK 3
Самосовершенствования	Адекватно оценивает качество выполненной работы	OK 7 OK 8 OK 9
	Корректирует ответ в соответствии с замечаниями преподавателя	

Таблица 2. Оценочный лист

№	Критерии оценки	Проявление признаков (0–1)
1	Отбирает теоретический материал в соответствии с поставленной задачей	
2	Выполняет задачи, поставленные педагогом, в спокойном эмоциональном состоянии	
3	Применяет литературоведческую терминологию при выполнении заданий	
4	Использует символику и графические средства в соответствии с правилами	
5	Умеет вести диалог на профессиональном уровне	
6	Самостоятельно решает проблемные задачи	
7	Анализирует правильность выбранных решений в соответствии с заданием	
8	Анализирует информацию, выделяет в ней главное и представляет в четкой и доступной форме	
9	Предлагает свой вариант изложения содержания задания в соответствии с поставленной задачей	
10	Адекватно оценивает качество выполненной работы	
11	Корректирует ответ в соответствии с замечаниями преподавателя	

Работа в большой группе

Следующим этапом работы является обмен информацией в рамках всей аудитории. Каждая группа в порядке, установленном преподавателем, представляет остальной аудитории результаты своей работы, тем самым определяя основные этапы развития личности Андрея Болконского, которые войдут в схему каждого обучающегося. Ко всем этапам студенты должны сделать заметки, содержащие особенности мировоззрения героя, из того, что услышали в сообщении выступающего.

В результате получается общая схема, завершенная выводом.

Приобретаемые умения

В процессе выполнения подобной работы студенты выполняют следующие универсальные учебные действия.

При индивидуальной работе:

- анализируют условия достижения цели;
- планируют пути ее достижения;
- оценивают правильность выполнения задания;
- выбирают наиболее эффективные способы решения задач.

При работе в парах:

- передают партнеру достаточно полно и точно сформулированную информацию;
- выделяют главное и второстепенное, последовательно выстраивают события;
- учитывают разные мнения, сравнивают разные точки зрения перед принятием решения;
- обосновывают собственную позицию;

- учатся основам ознакомительного, изучающего, усваивающего и поискового чтения;
 - осуществляют познавательную рефлексию;
 - устанавливают причинно-следственные связи;
 - выстраивают логическое рассуждение.
- При работе всей аудитории:*
- обмениваются знаниями с другими участниками группы;
 - участвуют в коллективном обсуждении.

Оценивание работ

В конце занятия студенты сдают свои работы вместе с черновиками, чтобы их можно было оценить более полно. Преподаватель оценивает их по следующим критериям (табл. 1).

Затем заполняется оценочный лист и по количеству баллов выставляется оценка (табл. 2).

Баллы начисляются следующим образом:
0 — признак не проявился, 1 — признак проявился.

- 11–10 баллов — оценка «5»;
- 9–8 баллов — оценка «4»;
- 7–5 баллов — оценка «3».

Литература

1. Федеральный государственный стандарт среднего профессионального образования по специальности 08.02.01 Строительство и эксплуатация зданий и сооружений от 11.08.2014 г. №965 [Электронный ресурс] // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_168840/.

2. Даутова, О.Б., Иванышина, Е. А. Современные педагогические технологии. Основная школа. — М.: КАРО, 2015. — 176 с.

Подготовка компетентного специалиста: от теории к практике



СИДОРЕНКО
Ольга Валентиновна,
преподаватель
Южно-Уральского
государственного колледжа,
Челябинск

Одним из условий роста качества профессионального образования является формирование творческой направленности будущего специалиста. Этого можно достичь за счет четкой и продуманной организации образовательного процесса.

Для повышения качества учебного процесса, выполнения дипломных проектов с подтверждением необходимо, чтобы логика технического творчества студента-выпускника из формальной («делай так-то») перешла на новый, более высокий уровень, который сродни «озарению» как показателю развития личности. Это, в свою очередь, делает необходимыми основательную теоретическую подготовку и грамотное практическое обучение студента ссуза, без которых невозможно не только «озарение», но и элементарное выполнение им своих профессиональных обязанностей.

Обобщение опыта педагогов нашего колледжа показывает, что в основе организации учебного процесса должны лежать следующие правила:

- *последовательности*, когда изучению профессиональных модулей, как правило, предшествует изучение общепрофессиональных дисциплин технического профиля; практике предшествует теория;

- *постепенности*, т.е. изучение теории, разработка практических навыков не должны укладываться в сжатые сроки;

- *системности*, т.е. разработка ОПОП должна производиться таким образом, чтобы студенту обеспечивалась возможность обладать профессиональными и общими компетенциями при наибольшем объеме и глубине изучаемого материала.

Аннотация

В статье раскрывается важность организации учебного процесса в колледже, основанного на принципах последовательности, постепенности и системности. Делается акцент на формировании у студентов специальных умений, которые обеспечивают творческую готовность к профессиональной деятельности

Ключевые слова:

организация образовательного процесса, профессиональные компетенции, научно-техническое творчество

Освоение профессиональных компетенций

Приведем пример освоения профессиональных компетенций студентами нашего колледжа. Так, для студентов специальности АСУ оно начинается на втором курсе с изучения таких дисциплин профессионального цикла, как «Инженерная графика», «Электротехника», «Материаловедение». Только с начала IV семестра начинает преподаваться «Электронная техника», затем — первый профессиональный модуль «Организация работ по монтажу и наладке электронного оборудования и систем автоматического управления», по частичному изучению которого проводится первая учебная практика.

В это время у студентов формируются умения и навыки выполнения несложных электромонтажных работ, таких как:

- нарезка многожильных проводов по размеру, зачистка проводов от изоляции, скрутка монтажных проводов и их лужение;

- пайка провода к кабельному наконечнику, обжимка лапок наконечника;

- укладка, увязка, прозвонка, маркировка и оконцевание проводов жгута и т.п.

В структуре выполняемых работ можно выделить три этапа. *Первый* этап работы, который условно можно назвать теоретической частью («Объясни, как»), предполагает постановку перед студентами конкретной технической задачи. На этом этапе следует направить деятельность студентов на изучение описания последовательности выполнения данной работы.

Второй этап, который можно назвать практической частью («Покажи, как»), заключается в подборе необходимых инструментов и приспособлений и выполнении электромонтажной работы как таковой.

На *третьем*, заключительном этапе («Проверь, как»), производится контроль качества выполненного монтажа и устранение дефектов.

Из-за относительно небольшого объема знаний и недостаточного владения профессиональными умениями и навыками техническое творчество студентов в этот период сводится к минимуму.

Усложнение практических работ

Освоение элементной базы электронного оборудования завершается на третьем курсе параллельно с изучением четвертого модуля «Выполнение работ по одной или нескольким профессиям рабочих, должностям служащих», который заканчивается второй учебной практикой. Такое распределение учебного материала делает возможным производить монтаж, исследование и регулировку отдельных блоков приборов и средств электроавтоматики в период практики. К этому времени студенты должны полностью освоить элементную базу, а также аналоговые и цифровые микросхемы с жесткой логикой.

В этот период практические работы усложняются, и хотя они тоже состоят из трех частей, содержание их меняется. Теперь *первый* этап в полной мере можно назвать теоретическим, он предусматривает постановку проблемы влияния параметров элементов на работу блоков электронной аппаратуры. При этом допускается

самостоятельный выбор проблемы студентом и полная теоретическая ее проработка.

На *втором* этапе реализуется практически-экспериментальная часть, во время которой студенты, с одной стороны, приобретают практические навыки выполнения слесарных и радиомонтажных работ, а с другой — производят ремонт, регулировку, монтаж и испытания различных автоматических и других приборов. Исследовательская деятельность на *втором* этапе предполагает составление плана работ, выбор необходимых инструментов, оборудования и материалов и собственно изучение влияющих параметров элементов на работу прибора. Также допускается инвариантность решения конкретной технической задачи.

Завершающий, *третий*, этап включает в себя подведение итогов по рассматриваемой проблеме, их систематизацию и обобщение. При этом студент сравнивает прогноз с действительным результатом, анализирует и делает выводы. Такой принцип построения практической работы способствует формированию у студентов технического мышления и содержит элементы технического творчества.

Изучение более сложных программируемых микросхем предусматривается не ранее VI семестра, по завершении которого студенты-четверокурсники проходят производственную практику, где получают практический опыт эксплуатации систем автоматического управления, технического обслуживания и ремонта электрической части станков с ЧПУ.

Дипломное проектирование

Завершив производственное обучение и получив допуск к государственной (итоговой) аттестации, студенты-выпускники приступают к подготовке выпускных квалификационных работ — дипломных проектов. Именно дипломное проектирование в наибольшей мере способствует проявлению технического творчества, как при выборе темы, так и при ее реализации. Например, тема «Разработка технической документации на приставку к музыкальной установке» была выбрана студентом по согласованию с преподавателем, который также проявил интерес к этому вопросу.

За основу дипломного проекта с техническим подтверждением было принято описание конструктора «Прометей-1» (журнал «Радио», №3, 1979), представлявшего собой набор деталей и узлов для сборки простой цветомузыкальной установки (ЦМУ).

В основе работы этой установки лежит широко распространенный принцип разделения частотного спектра входного сигнала на три канала: низших (НЧ), средних (СЧ) и высших частот (ВЧ). На выходе каждого канала имеются группы ламп соответственно красного, зеленого и синего цветов.

Изначально в конструкторе «Прометей-1» предусматривалась подача на вход ЦМУ электрического сигнала, снимаемого с выхода конечного усилителя электронного звуковоспроизво-

дящего устройства. Такой принцип, во-первых, предполагал в качестве источника звука только электронную аппаратуру, исключая все прочие, а во-вторых, вынуждал к снятию корпуса звуковоспроизводящего устройства.

В процессе дипломного проектирования было решено использовать в качестве источника входного напряжения микрофон от старого телефонного аппарата, что объяснялось большой площадью его мембраны. Последовательно с усилительным каскадом на VT2 был включен операционный усилитель, собранный на микросхеме K140УД6А с коэффициентом усиления по напряжению $K_U = 70000$.

Использование операционного усилителя привело к усложнению источника, который стал двуполярным со средней точкой. Чтобы источник был пригоден для питания операционного усилителя, предусмотрены стабилизаторы, выполненные на микросхемах КР142ЕН8В, выходное напряжение которых равно 15В, а максимальный выходной ток составляет 1,5 А.

Такие параметры стабилизаторов обусловили замену транзисторов МП42Б на более мощные МП25Б, что, в свою очередь, дало возможность использовать в качестве нагрузки модулей А2 — А4 мощные светодиоды. Применение групп светодиодов было вызвано также доступностью этих элементов, широким выбором цвета свечения и простотой монтажа.

На завершающем этапе выполнения технического подтверждения дипломного проекта был изготовлен корпус ЦМУ из фанерного листа толщиной 6 мм, выполнены отверстия для микрофона, светодиодов и шнура питания.

Современная трудовая деятельность требует интеграции знаний, полученных во время изучения разных учебных дисциплин. На это и должно быть направлено последовательно организованное обучение техническому творчеству, происходящее на междисциплинарных занятиях, во время курсового и дипломного проектирования, производственной практики, других видов учебной и внеучебной деятельности [1].

Таким образом, основная цель профессионального образования состоит в том, чтобы научить студента что-то делать, получить определенные знания, умения, навыки, т.е. приобрести профессиональную компетентность [2]. Не будет знаний и навыков, не будет профессиональной компетентности, не будет и творчества.

Литература

1. Александров А. А. Техническое творчество студентов как средство повышения качества их профессиональной подготовки: Автореф. ... дис. канд. пед. наук. — Магнитогорск, 2006. 24 с.
2. Васин А. А. Научно-техническое творчество как системообразующий фактор подготовки квалифицированных специалистов // Среднее профессиональное образование. — 2013. — № 4. С. 21–22.

Обобщение опыта педагогов колледжа показывает, что в основе организации учебного процесса должны лежать правила последовательности, постепенности и системности

Дипломное проектирование в наибольшей мере способствует проявлению технического творчества студентов, как при выборе темы, так и при ее реализации

Тренинговые технологии в обучении специалистов сферы общественного питания



ЧУГИНА Юлия Сергеевна
преподаватель Каменск-Уральского техникума торговли и сервиса,
г. Каменск-Уральский
(Свердловская область)

В настоящее время предъявляются новые требования не только к содержанию профессиональной подготовки специалистов сферы питания, но и к системе организации учебного процесса. Учебные занятия с использованием тренинговых технологий способствуют развитию личности, позволяют студентам находить новые подходы в решении стандартных жизненных и производственных задач, брать на себя ответственность за эффективность принятого решения единолично и в составе малых групп.

При приеме на работу современный работодатель отдает предпочтение специалисту, способному к профессиональному самообразованию, творчески относящемуся к выполняемой работе по организации производства выпуска блюд и кондитерских изделий [1]. В связи с этим приоритет в работе педагога отдается приемам опосредованного педагогического воздействия, при которых на передний план выдвигаются диалогические методы общения, совместный поиск решений, развитие личности через создание воспитывающих ситуаций, вовлечение в разнообразную творческую деятельность. Наиболее эффективным методом формирования активной профессиональной позиции специалиста и предпринимательской компетентности, на мой взгляд, является тренинг.

Тренинг (от английского train — воспитывать, учить, приучать) — сравнительно новая обучающая интерактивная технология, представляющая собой процесс получения навыков и умений в какой-либо области посредством выполнения последовательных заданий, действий или игр, направленных на достижение наработки и развития требуемого навыка за короткое время [2].

На примере учебного занятия по дисциплине «Основы предпринимательской деятельности» вариативной части основной образовательной программы ППКРС по профессии 19.01.17 «Повар, кондитер» рассмотрим, какие нестандартные решения в условиях тренинга способствуют формированию профессиональных компетенций и профессиональной активности студентов.

Упражнение «Деление на группы» является организационным моментом занятия: студенты делятся на группы, выбирая бейдж определенного цвета.

Упражнение «Знакомство», или «Диванчик» раскрепощает ребят и развивает их коммуникативные способности. На нем формируется общая компетенция ОК 6: Работа в команде, эффективное общение с коллегами, руководством, клиентами.

В ходе упражнения ребята по очереди садятся на диванчик и представляют себя коллективу в соответствии с тематикой занятия, заданной педагогом. Студенту недостаточно просто назвать свое имя, необходимо выбрать животное, которое ассоциируется у него с качествами предпринимателя и его собственными, и объяснить свой выбор.

Аннотация

В статье представлен опыт применения тренинговых технологий в обучении специалистов сферы общественного питания

Ключевые слова:

тренинг, тренинговые технологии, формирование профессиональных компетенций



Упражнение «Создание фирмы» нацелено на определение студентом своей роли в команде. Группе дается задание выбрать товар из трех предложенных, который будет реализовывать условная фирма. В процессе выполнения этого упражнения команда должна решить ряд производственных задач: создать фирму, дать ей название, определить руководителя, продумать методы продвижения выбранного товара. Здесь важным является оценка каждым студентом как собственных действий, так и действий остальных членов команды. Упражнение способствует формированию ответственности за принятое решение, умения дать оценку происходящему и аргументированно ее защитить. Данный тренинг направлен также на формирование общих компетенций специалиста:

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес;

ОК 3. Анализировать рабочую ситуацию, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку и коррекцию собственной деятельности, нести ответственность за результаты своей работы;

ОК 4. Осуществлять поиск информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач;

ОК 6. Работать в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, клиентами.

Упражнение «Меню на праздник» ориентировано на студентов-поваров. Для выполнения задания им выдают журналы с рецептами блюд. Из них обучающиеся выбирают готовые рецепты, которые, по их мнению, являются фирменными, и просчитывают их стоимость. Далее ребята составляют меню из четырех блюд на определенную сумму, оговоренную «клиентом» в начале упражнения. Главным условием здесь является обоснованность выбора меню для «клиента». Если «клиент» доволен, то команда получает определенное количество бонусов.

В ходе упражнения формируются как профессиональные, так и общие компетенции (ОК 1, 3, 4, 6 ФГОС 19.01.17/206807.01 «Повар, кондитер»).

Упражнение «Яйцеловка». Студенты создают такую конструкцию из соломинок и скотча, чтобы сырое яйцо, брошенное с высоты одного метра, не разбилось. Максимально эффективно это задание может быть выполнено, если руководитель группы умело управляет действиями всех участников. Каждый студент имеет возможность проявить свои лидерские качества, определить свою роль в команде и степень участия в достижении группового результата. Упражнение развивает креативное мышление, выявляет управленческие и мотивационные навыки для достижения общего командного результата в условиях ограниченных ресурсов и времени.

Упражнение «Корова» направлено на выявление у студентов нестандартного мышления и лидерских качеств. Студентам предлагается 13 палочек, выложенных в форме коровы, которая смотрит вперед. Необходимо перевернуть две палочки таким образом, чтобы она смотрела назад.

Учебные занятия с использованием тренинговых технологий способствуют развитию творческой личности, обладающей активной профессиональной позицией. Кроме того, тренинг как образовательная технология приобщает студентов к условиям рынка, формирует предпринимательскую компетенцию, необходимую в выстраивании профессиональной траектории выпускника.

Литература

1. Губарева Л. И., Петрухина Е. В., Тенетилова В. С., Трофимова Н. В. Инновационные подходы к разработке учебно-методического комплекса образовательного МОДУЛЯ // *Фундаментальные исследования*. — 2014. — №11–8. — С. 1795–1798 [Электронный ресурс] // URL: <http://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=35849>.

2. Ермакова Т. И. Внедрение новых форм и методов обучения, средств активизации познавательной деятельности студентов [Электронный ресурс] // URL: http://magistr.tstu.ru/images/uploads/21_12_2012-13_18_17.pdf.



Промышленный туризм: знакомство с производством



КОРЕШКОВ
Михаил Викторович,
проректор
по профессиональному
образованию
Владимирского института
развития образования
им. Л. И. Новиковой,
Владимир



ДЕРЕВНИНА
Светлана Евгеньевна,
руководитель Регионального центра
профессиональной ориентации моло-
дежи Владимирского института разви-
тия образования им. Л. И. Новиковой,
Владимир

Важной составляющей профориентационной работы во Владимирской области стала организация системы промышленного туризма. В частности, проект «Живи, учись и работай во Владимирской области» нацелен на популяризацию и повышение престижа рабочих профессий и инженерных специальностей.

востребованных в регионе, получить целостное представление о действующих предприятиях, способствовать профессиональной ориентации старшеклассников.

Этапы создания региональной системы промышленного туризма

1. *Оценка востребованности школьниками и их родителями такого направления профориентационной работы, как промышленный туризм.* Для этого Региональным центром профессиональной ориентации молодежи было проведено исследование по наиболее востребованным профессиям, в которое были вовлечены 30 тыс. старшеклассников (8–10 классы). По итогам этой работы был составлен перечень профессий и специальностей, с которыми школьники хотели бы ознакомиться на производстве.

2. *Анализ возможностей предприятий региона по организации на их базе туристических маршрутов и проведения тематических экскурсий.* В ходе этой работы были проведены встречи и круглые столы с руководителями и кадровыми службами предприятий и организаций, таких как: ОАО «ЗИД» (Завод имени В.А. Дегтярева), ОАО «КЭМЗ» (Ковровский электромеханический завод), Арматурный завод «Гусар», БауТекс, ОАО «Электрокабель» Кольчугинский завод, ЗАО «МуромЭнергоМаш», ВЭМЗ (Владимирский электромоторный завод), ВПО «Точмаш», ОАО «Сударь», ООО «Славянка Текстиль», Владимирский индустриальный парк и других; согласованы возможности их включения в региональный перечень объектов промышленного туризма, определены формы работы с участниками проекта. В результате было заключено 411 договоров о совместной деятельности в этом направлении.

3. *Формирование региональной команды волонтеров из числа студентов и профконсультантов профессиональных образовательных организаций и специалистов предприятий.*

В рамках проекта «Живи, учись и работай во Владимирской области» с ноября 2015 года по май 2016 года для обучающихся 8 и 9 классов общеобразовательных и профессиональных образовательных организаций региона организованы профориентационные мероприятия: «Неделя промышленности», «Неделя сельского хозяйства», «Неделя строительства, ЖКХ, энергетики и транспорта», «Неделя самозанятости и предпринимательства». Проведение этих мероприятий способствует достижению сбалансированности между профессиональными интересами молодежи и возможностями рынка труда, прогнозированию профессиональной успешности в определенной сфере трудовой деятельности.

Новая форма работы

Региональным центром профессиональной ориентации молодежи Владимирского института развития образования им. Л.И.Новиковой были предложены новые виды работы с молодежью. Так, одним из профориентационных нововведений в рамках реализации проекта стала организация промышленного туризма на передовые производства работодателей Владимирской области. Особой популярностью такой вид туризма пользуется у обучающихся 8, 9, 10 классов, которые еще не определились с выбором профессии. Ведь именно на предприятии ребята могут увидеть все своими глазами, потрогать руками, принять участие в мастер-классах.

Цель таких экскурсий — познакомить обучающихся и их родителей с миром профессий,

Аннотация

Статья посвящена организации системы промышленного туризма как важной составляющей профориентационной работы в регионе. Сделан акцент на организации экскурсий школьников на производство, цель которых – популяризация и повышение престижа рабочих профессий и инженерных специальностей

Ключевые слова:

профориентационная работа, региональная система промышленного туризма, экскурсия на производство

Сегодня наша команда насчитывает 2975 человек.

4. Обеспечение обучения профконсультантов и экскурсоводов посредством курсов профподготовки и целевых семинаров. Всего было обучено 125 человек.

5. Подготовка туристических маршрутов и разработка тематики экскурсий для организации промышленного туризма на предприятиях Владимирской области.

6. Информационное сопровождение проекта. Инструментом взаимодействия работодателей, учреждений образования, подростков и их родителей, местного сообщества стал Региональный кадровый портал профессионального образования Владимирской области (<http://владпрофобр.рф>).

Организация экскурсий

Экскурсия на производство — это не пассивное наблюдение, а активное участие. Начинается она, как правило, в актовом зале организации с обзорного видеосюжета и рассказа директоров о предприятии. Далее представители профессиональных образовательных организаций информируют школьников о возможности получения профессии, дуальном образовании, сроках обучения и правилах приема. Затем присутствующих делят на микрогруппы по пять-семь человек, и для них в соответствии с маршрутным листом проводятся экскурсии в лаборатории и производственные помещения, где происходит погружение в профессию через профессиональные пробы. В конце каждой экскурсии учащимся предлагается отразить свои впечатления — изобразить на ватмане профессии, с которыми они ознакомились на предприятии.

С целью повышения престижа рабочих профессий в ходе экскурсий на предприятиях организуются встречи ребят с передовиками производства, которые рассказывают о том, что помогло им добиться высоких результатов в производственной и общественной деятельности; проводятся посещения музеев на предприятиях.

Активное участие в мероприятиях промышленного туризма принимают родители школьников. Это позволяет им не только познакомиться с производственными предприятиями, но и соотнести профессиональное будущее детей с экономическим развитием области, узнать, насколько выбранная профессия сможет удовлетворить материальные потребности их детей.

Промежуточные результаты

За время реализации проекта нам удалось:

- создать региональное пространство промышленного туризма, объединившее 77 предприятий, 57 организаций, 349 учреждений области;

- обеспечить работу Регионального центра по организации промышленного туризма среди школьников области на базе Регионального центра профессиональной ориентации молодежи ВИРО;

- сформировать команду волонтеров для работы в области промышленного туризма;

- вовлечь в систему регионального промышленного туризма 44 тыс. школьников, 12 тыс. студентов, 8 тыс. взрослых;

- обеспечить заинтересованный диалог ведущих предприятий области с системой образования и местным сообществом.

По итогам завершения первого года организации промышленного туризма был организован «Региональный фестиваль профессий», охвативший всю Владимирскую область, в рамках которого школьники и студенты совместно с рабочими и мастерами предприятий устроили праздник рабочих профессий.

Литература

1. Аксенова М. Энциклопедия для детей. Выбор профессии. — М.: Мир энциклопедий Аванта+, 2006. — 432 с.

2. Бендюков М.А., Соломин И.Л. Ступени карьеры. Азбука профориентации. — СПб.: изд-во «Речь», 2006. — 240 с.

3. Биссенек Н. Дню строителя посвящается // Дошкольное воспитание. — 2008. — №8. — С. 117–118.

4. Грецов А. Выбираем профессию: советы практического психолога. — СПб: Питер, 2009. — 224 с.

5. Грецов А. Психология жизненного успеха: для старшеклассников и студентов. — СПб: Питер, 2008. — 208 с.

6. Дейстер И.В. Все работы хороши — все профессии важны: семейная сценка // Последний звонок. — 2008. — №12. — С. 2–3.

7. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: Учебное пособие для психологов. — М.: Академия, 2009. — 239 с.

8. Мухаметова А.М. Разработка программы элективного курса по психологии «Путешествие в мир профессий» // Воспитание школьников. — 2010. — №10. — С. 42–50.

9. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Профориентация. — М.: Издательский центр «Академия», 2005. — 496 с.

10. Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения: Учебно-методическое пособие. — МПСИ, НПО «МОДЭК», 2002. — 400 с.

11. Резапкина Г.В. Психология и выбор профессии: программа предпрофильной подготовки. Рабочая тетрадь учащегося. — М.: Генезис, 2009. — 114 с.

12. Сторожева Г.О. О профессиональном самоопределении учащихся: опыт средней школы №403 г. Москвы // Воспитание школьников. — 2004. — №10. — С. 37–44.

13. Усов Н.В. Когда работа в радость // Читаем, учимся, играем. — 2009. — № 7. — С. 45–47.

Активное участие в мероприятиях промышленного туризма принимают родители школьников. Это позволяет им соотнести профессиональное будущее детей с экономическим развитием области, узнать, насколько выбранная профессия сможет удовлетворить материальные потребности их детей

В течение одного года создано региональное пространство промышленного туризма, объединившее 77 предприятий, 57 организаций, 349 учреждений

Cooperation Models

Training Centre Vocational Qualifications STR: from Programs to Results

The authors offer a critical discussion of the substantive components of the institutional model of training center of professional qualifications (WCPK) College — major regional educational complex as an open system integrator interagency resources to meet the needs of the regional mixed economy in skilled workers.

Keywords: educational (multifunctional) center vocational qualifications (UCPC), Depository CV and portfolio graduates of, a Depository (storage) of educational programs of professional training, professional Championships UniSkills and WorldSkills, network (practice-oriented) educational program, student/freelancer

About the author:

Mikhail V. Nikitin, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, leading researcher of the research center of continuous education, Institute of education development strategy of RAO MES of the Russian Federation (Moscow), e-mail: niki5.53@mail.ru.

Training of Skilled Workers and Professionals: the Experience of Social Partnership

The article presents the experience of the Ekaterinburg College of industry technologies and services and Aramil aircraft repair plant in the implementation of the program of dual education by profession «the Mechanic on repair of aviation equipment».

Keywords: social partnership, practice-oriented technology, dual training, process-efficient approach

About the authors:

Natalya A. Gorbunova, Director of Ekaterinburg College of industry technologies and services (Ekaterinburg), e-mail: parikmaster@bk.ru.

Elena V. Shlykova, Deputy Director on socio-pedagogical work of Ekaterinburg College of industry technologies and services (Ekaterinburg), e-mail: shlikovka@e1.ru.

The Implementation of the Dual Training Model in College

The article presents the stages of implementing the model of dual education in the profession 19.01.04 Baker in Togliatti socio-economic College.

Keywords: dual education, modernization of educational programs, approbation of the model of dual training, professional skill competitions

About the authors:

Lyubov V. Vasiljeva, Director of the State budget professional educational institution of Togliatti socio-economic college (Togliatti, Samara region), e-mail: director@tcek.ru.

Ivan A. Kazandaev, Head of the department of legal sphere and fire safety specialties of Togliatti socio-economic college (Togliatti, Samara region), e-mail: otdelpps@tcek.ru.

Educational Cluster as the Basis for the Development of Multifunctional Centre of Applied Qualifications

The article is devoted to the activities of the education cluster College, became the basis for the creation of the multifunctional centre of applied qualifications.

Keywords: education cluster, is a multifunctional centre for applied qualifications, practice-oriented vocational training, WorldSkills International

About the author:

Boris V. Dermer, Director of Governor's automobile and electromechanical college (Balakovo, Saratov region), e-mail: PRIEMNAY-2010BAEMT@yandex.ru.

Regional Models

Improvement of Mechanisms of Training of Qualified Specialists

The article describes the basic mechanisms leading trends and challenges for creating an effective model of personnel training in the region, oriented to the demands of the real sector of economy.

Keywords: an effective model of training, the elements of the dual training, personnel potential of educational institutions

About the author:

Natalia N. Travkina, Candidate of Pedagogical Sciences, Head of the Department of vocational education of Kursk Institute of education development (Kursk), e-mail: kpo@prof46.ru.

Equipment and Technologies

Modern Educational-Training Complex for Training Fitters Instrumentation

The article shows a necessity of development and application of training complexes for preparation and advanced training of specialists in the field of industrial automation.

Keywords: educational-training complex, program of industrial training, controller equipment

About the authors:

Larisa A. Zakharchenko, Teacher of Tomsk industrial college of humanities (Tomsk), e-mail: ZakharchenkoLA@tggpk.tomsk.ru.

Evgeny I. Safonchik, Head of laboratory of Tomsk industrial college of humanities (Tomsk), e-mail: SafonchikEI@tggpk.tomsk.ru/

Lifelong Education

Continuity of School and University Education in Modern Conditions

The article discusses conditions and prerequisites for finding ways and means of realisation of continuity of school and University education, the possibilities of effective organization of profile education in the modern school.

Keywords: continuity of education, specialized training, continuing education

About the authors:

Inna S. Semina, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of the Department of pedagogy and psychology of professional education, Institute of education and social Sciences of North-Caucasian Federal University (Stavropol), e-mail: semina_inna@bk.ru.

Natalia N. Uvarova, candidate of pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of pedagogy and psychology of professional education, Institute of education and social Sciences of North-Caucasian Federal University (Stavropol), e-mail: n.n.uvarova@mail.ru.

Methods

Independent Work as a Catalyst for Developing a Student's Creative Potential

The article discusses issues related to the organization of independent work of students, and factors that ensure its effectiveness.

Keywords:

independent work, developing researcher's competencies, organizing independent work of a student, student skills development, intellect

About the authors:

Irina B. Alexandrova, Candidate of Philo-

sophical Sciences, Associate Professor of the Department of design and creative technologies of Nizhny Novgorod state engineering and economic University (Nizhny Novgorod), e-mail: linutcheva@mail.ru.

Alexandra V. Polyakova, Candidate of Pedagogical Sciences, Professor of the theory and methods of professional education of the Nizhny Novgorod Institute of education development (Nizhny Novgorod), e-mail: linutcheva@mail.ru.

The Method of Dialogical Interaction as Means of Building up of General Competencies at Literature Lessons

This article provides an example of the organization of the lesson of literature in the technology, dialogical interaction, which contributes to the formation of student's general competencies and universal educational actions.

Keywords: technology, dialogical interaction, the formation of general competencies, individual work, work in pairs

About the author:

Tatyana A. Perminova, Methodologist of Nizhnetagilsky building college (Nizhny Tagil, Sverdlovsk region), e-mail: Perminovatanusha@mail.ru.

The Training of a Competent Specialist: from Theory to Practice

The article reveals the importance of organization of educational process in College, based on the principles of continuity, gradualness and consistency.

Keywords: organization of educational process, professional competence, scientific-technical creativity

About the author:

Olga V. Sidorenko, Teacher of South Ural state College (Chelyabinsk), e-mail: nata-artushova@mail.ru.

Training Technologies in Training Specialists in the Sphere of Catering

The article presents the experience of application of training technologies in the training of specialists in the sphere of catering.

Keywords: training, training technologies, development of professional competences

About the author:

Yulia S. Chugina, Teacher of Kamensk-Uralsky technical school of trade and service (Kamensk-Uralsky, Sverdlovsk region), e-mail: Sergeevna2015@yandex.ru.

Career Guidance

Industrial Tourism: a Look at the Production

The article is devoted to the organization of the system of industrial tourism as an important component of career guidance in the region. Focus on organization excursions students on the production, the purpose of which is to popularize and improve the prestige of working professions and engineering specialties.

Keywords: vocational guidance work, regional system of industrial tourism, tour of the production

About the authors:

Mikhail V. Koreshkov, Vice-rector for education Vladimir Institute of education development by L. I. Novikova (Vladimir), email: koreshkovmv@gmail.com.

Svetlana E. Derevnina, Head of the Regional center of professional orientation of youth, Vladimir Institute of education development by L. I. Novikova (Vladimir), e-mail: vladcentr-prof33@mail.ru.

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ



основан в 1930 г.

С традициями милосердия
в век инноваций

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СВЕРДЛОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

РЕГИОНАЛЬНАЯ ИННОВАЦИОННАЯ ПЛОЩАДКА в Свердловской области по реализации проекта «ФЕСТИВАЛЬ КАК ИННОВАЦИЯ, ОБЪЕДИНЯЮЩАЯ ВЕКТОРЫ НАЦИОНАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ»

Цель проекта:

Создание системы формирования культуры межнациональных отношений в молодежной среде.

Задачи проекта:

1. Формирование и деятельность студенческих Межнациональных советов.
2. Организация площадок межнационального взаимодействия, в том числе через привлечение к участию в мероприятиях проекта национально-культурных объединений, министерств и ведомств Свердловской области.
3. Привлечение заинтересованных образовательных учреждений УрФО, членов семей студентов к участию в масштабных студенческих мероприятиях направленных на формирование культуры межнациональных отношений и профилактику экстремизма в многонациональной молодежной среде.
4. Проведение мониторинга степени информированности студентов об особенностях национально-культурных традиций народов, проживающих на Урале.

2008 год - старт ПРОЕКТА колледжа
«ФЕСТИВАЛЬ НАЦИОНАЛЬНЫХ КУЛЬТУР
«МЫ ВМЕСТЕ!»

2009 год - Национальное историческое наследие

2010 год - Вместе победили, вместе живем!

2011 год - Ценности здоровья в национальных культурах

2012 год - Ценности семьи в национальных культурах

2013 год - Национальные традиции трезвого образа жизни

2015 год - Наследники Великой Победы

... ..

Соглашение с
Ассамблеей народов
России, с Ассоциацией
народов среднего Урала



ПАРТНЕРЫ ФЕСТИВАЛЯ

- Ассамблея народов России
- Ассоциация национально-культурных объединений Свердловской области
- 19 национально-культурных объединений
- Профессиональные образовательные организации УрФО

ПРИГЛАШАЕМ К УЧАСТИЮ В МЕРОПРИЯТИЯХ ПРОЕКТА

ПОДРОБНАЯ ИНФОРМАЦИЯ
НА САЙТЕ WWW.SOMKURAL.RU
И НА ПОРТАЛЕ WWW.MED-OBR.INFO

При поддержке:



Уральский
федеральный
университет
имени первого Президента
России Б.Н.Ельцина



12-15 апреля
2016
Екатеринбург

**EXPO
BUILD
RUSSIA**

Специализированный форум
Специализированные выставки



Место проведения:
МВЦ «Екатеринбург -ЭКСПО»
(Бульвар Экспо, 2)

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

