

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И РЫНОК ТРУДА



№ 4 2017

ISSN 2307-4264



Правительство
Свердловской
области

Министерство общего
и профессионального образования
Свердловской области



Администрация
города
Екатеринбурга

Департамент образования
Администрации
города Екатеринбургa

23-25 марта 2018

МЕЖДУНАРОДНАЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ВЫСТАВКА-ФОРУМ



**SMART
EXPO-
URAL**

ОБРАЗОВАНИЕ от А до Я



Умные решения - залог успешного будущего!



ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ
ОРГАНИЗАЦИИ



ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ
ПОДГОТОВКА



ОБЕСПЕЧЕНИЕ
УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА



НАУКА
И ИНЖЕНЕРНАЯ ШКОЛА

Генеральный партнер:



Организатор:



smartexpoural.com

Уральский центр развития дизайна
Екатеринбург, ул. Горького 4а

ISSN 2307-4264

Зарегистрирован в региональном управлении
Роскомнадзора по Свердловской обл.
Свидетельство о регистрации: ПИ № ТУ66-01095
от 27.12.2012

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ
И РЫНОК ТРУДА**
№ 4 (31) 2017



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 и Межрегионального совета профессионального образования УрФО

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Биктуганов Юрий Иванович, кандидат педагогических наук, министр общего и профессионального образования Свердловской области

Бычков Анатолий Васильевич, доктор педагогических наук, кандидат психологических наук, ведущий научный сотрудник Центра исследований непрерывного образования Института стратегии развития образования РАО, Москва

Гузнов Борис Николаевич, доктор технических наук, заведующий кафедрой инжиниринга и профессионального обучения в машиностроении и металлургии, РГППУ, Екатеринбург

Зеер Эвальд Фридрихович, член-корреспондент РАО, доктор психологических наук, заведующий кафедрой психологии профессионального развития, РГППУ, Екатеринбург

Есенина Екатерина Юрьевна, доктор педагогических наук, ведущий научный сотрудник Центра профессионального образования и систем квалификаций Федерального института развития образования (Москва)

Кислов Александр Геннадьевич, доктор философских наук, профессор кафедры права РГППУ, Екатеринбург

Коквихин Александр Юрьевич, кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом УрГЭУ

Кязимов Карл Гасанович, доктор педагогических наук, профессор Академии труда и социальных отношений, Москва

Некрасов Сергей Иванович, кандидат педагогических наук, член-корреспондент АПО, директор Каменск-Уральского агропромышленного техникума, Каменск-Уральский

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

Сичинский Евгений Павлович, доктор исторических наук, ректор Челябинского института развития профессионального образования

Чапаев Николай Кузьмич, доктор педагогических наук, профессор, РГППУ, Екатеринбург

Чистякова Светлана Николаевна, академик РАО, профессор, доктор педагогических наук, академик-секретарь отделения базового профессионального образования РАО, Москва

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
Зам. главного редактора Марина Тюлькина
Дизайн, верстка: Олег Клещев
Помощник гл. редактора: Денис Базыкин
Корректор Марина Лимонова

Периодичность: 4 номера в год
Тираж 600 экз.
Отпечатано в типографии ООО «АлтерПринт»,
620076, Екатеринбург, пер. Корейский, 6/2
Заказ № 6
Подписано в печать 29.12.2017
Цена свободная

Авторы публикаций выражают
собственную точку зрения, которая может
не совпадать с мнением редакции.
Перепечатка материалов возможна только
по согласованию с редакцией.

*Журнал включен в Российский
индекс научного цитирования
(РИНЦ). Электронная версия
журнала размещается в Научной
электронной библиотеке eLibrary.ru.*

Содержание

МОДЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Есенина Е. Ю. Управление профессиональной образовательной организацией с участием работодателей: подходы к решению проблемы ... 4

Платонов Е. В. Основные противоречия дуальной модели подготовки кадров для машиностроительных предприятий 10

Дубровская Т. П. Дуальное обучение как фактор повышения качества подготовки кадров: практический опыт 14

МОДЕЛИ ПОДГОТОВКИ

Аксенова М. А. Центр компетенций как образовательный ресурс подготовки высококвалифицированных специалистов* 18

Андреев В. Е., Фейгина Э. Е. Вопросы проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования в формате демонстрационного экзамена 25

Майкова П. Е. Практика проведения демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills в рамках промежуточной аттестации..... 33

КОМПЕТЕНЦИИ И КВАЛИФИКАЦИИ

Блинов В. И. К вопросу о методологии стандартизации и классификации профессий и специальностей среднего профессионального образования... 45

Никитин М. В. О стратегии подготовки блогеров сетевого профессионального образования в СПО: миссия, ценности, программы.... 52

Белорусов Е. А. Актуализация и интеграция личностных ресурсов студента в профессиональную деятельность как фактор подготовки конкурентоспособного специалиста 58

Вставская Н. В., Поливач О. Н. Исследование готовности педагогов к внедрению профессиональных стандартов 64

РЫНОК ТРУДА

Кязимов К. Г. Регулирование рынка труда и содействие занятости молодежи..... 68

МЕТОДИКА

Гайнеев Э. Р. Основы профессионально-педагогического менеджмента на занятиях практического обучения 76

Морозова Ж. В. Технология разработки основных образовательных программ в условиях сопряжения образовательных и профессиональных стандартов (на примере специальности 20.02.04 «Пожарная безопасность»)..... 80

Кочан Е. В. Творческая работа как компонент формирования языковой культуры студентов 86

Summary..... 89

Содержание 2017 92

Contents

COOPERATION MODELS

- Esenina E. Y.** The Problem of Managing VET Organization with The Participation of Employers 4
- Platonov E. V.** The Basic Contradictions of The Dual Model of Training for Machine-building Enterprises 10
- Dubrovskaya T. P.** Dual Education as a Factor of Improving The Quality of Training: Practical Experience 14

TRAINING MODELS

- Aksenova M. A.** The Competence Centre as an Educational Resource for The Training of Highly Qualified Specialists 18
- Andreev V. E., Feigina E. E.** The Conduct of the State Final Attestation on Educational Programs of Secondary Vocational Education in The Demonstration Format of Exam 25
- Maikova P. E.** Practice of Holding Demonstration Examination on Standards of WorldSkills Within Intermediate Certification 33

THE COMPETENCE AND QUALIFICATIONS

- Blinov V. I.** The Question of Methodology of Standardization and Classification of Professions and Specialties of Secondary Professional Education 45
- Nikitin M. V.** Strategy Training Bloggers Network Professional Education in The Act: Mission, Values, Programs 52
- Belorusov E. A.** Mainstreaming and Integration of Personal Resources of The Student in Professional Activities as a Factor of Training Competitive Specialist 58
- Vstavskaya N. V., Polivach O. N.** Study of Teachers' Readiness to Implement Professional Standards 64

LABOUR MARKET

- Kyazimov K. G.** The Regulation of The Labour Market and The Promotion of Youth Employment 68

METHODS

- Gajneev E. R.** The Basics of Professional-pedagogical Management in the Classroom Hands-on Learning 76
- Morozova J. V.** Technology of Development of Basic Educational Programs in The Conditions of Conjugation of Educational and Professional Standards 80
- Kochan E. V.** Writing Creative Works as One of the Components in The Formation of Linguistic Culture of Students 86
- Summary** 89
- Contents 2017** 96

Управление профессиональной образовательной организацией с участием работодателей: подходы к решению проблемы



ЕСЕНИНА
Екатерина Юрьевна,
доктор педагогических наук,
ведущий научный сотрудник
Центра профессионального обра-
зования и систем квалификаций
Федерального института разви-
тия образования,
Москва

Аннотация

В статье рассматривается проблемное поле управления профессиональной образовательной организацией с участием работодателей, сложившееся в современной России. Обосновывается необходимость выстраивания разных подходов к управлению профессиональной образовательной организацией с участием работодателей в соответствии с приоритетными целями, предлагаются возможные пути решения обозначенной проблемы

Ключевые слова:

практико-ориентированное образование, профессиональное образование и бизнес, среднее профессиональное образование, управление профессиональной образовательной организацией, целевое обучение

Необходимость выстраивания разных подходов к управлению профессиональной образовательной организацией с участием работодателей продиктована объективными условиями развития современного профессионального образования.

Сегодня среди приоритетов в сфере развития системы профессионального образования следует назвать:

1. Совершенствование механизмов участия работодателей в образовательном процессе и оценке его результатов.
2. Развитие механизмов оценки квалификаций.
3. Обеспечение доступности среднего профессионального образования, в том числе для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.
4. Развитие национального чемпионатного движения WorldSkills.

Параллельно развивается и модернизируется национальная система квалификаций, осуществляется отработка моделей внедрения национальной системы квалификаций на региональном уровне (разработка и внедрение профессиональных стандартов, развитие системы независимой оценки квалификаций, профессионально-общественной аккредитации образовательных программ).

Современные профессиональные образовательные организации (далее — ПОО) работают в условиях многозадачности, при этом на эффективность их деятельности влияют особенности экономического развития субъекта Российской Федерации, на территории которого они находятся; конкретных населенных пунктов (крупный или малый город, село, деревня); особые профили деятельности (медицина, образование, физкультура и спорт, сфера культуры и т. п.).

Сегодня назрела необходимость построения территориально-отраслевых кластерных сетей, формирования диверсифицированного подхода к мониторингу качества СПО в соответствии с целями деятельности образовательных организаций:

- подготовка квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена в соответствии с потребностями региональной экономики и общества (условно назо-

Есенина Е. Ю. Управление профессиональной образовательной организацией с участием работодателей: подходы к решению проблемы // Профессиональное образование и рынок труда. — 2017. — № 4. — С. 4.

вом профессиональную образовательную организацию с такой приоритетной целью «базовой»);

- подготовка квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена в соответствии с потребностями предприятия (предприятий) отрасли (условно назовем ее «ресурсно-отраслевой»);

- предоставление комплекса аналитических, методических, консалтинговых и образовательных услуг для системы профессионального образования и организаций работодателей на региональном и межрегиональном (федеральном) уровне (условно назовем ее «опорно-стратегической»);

- обеспечение доступности профессионального образования для сельской молодежи, социально незащищенных (в том числе сирот), инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (условно назовем ее «социальной»).

Важнейшим принципом управления является разделение функций и полномочий профессиональной образовательной организации с другими участниками отношений в сфере образования (участники образовательных отношений и федеральные государственные органы, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, работодатели и их объединения). Управление любой профессиональной образовательной организацией строится на принципах менеджмента качества, что подразумевает целеполагание, анализ внешних потребностей и определение необходимых ресурсов, проектирование деятельности (в том числе определение внутренних дефицитов и путей их преодоления), планирование деятельности на год, средне- и долгосрочную перспективу, организацию деятельности, обеспечение ее мониторинга и контроля, оценку и анализ результатов деятельности с целью ее коррекции.

Управленческие процессы любой профессиональной образовательной организации включают в себя:

- на стратегическом уровне — анализ внешних и внутренних условий, определение миссии, целеполагание, формирование коллегиальных органов управления; проектирование и планирование, управление персоналом и материальными ресурсами;

- на организационно-тактическом — управление коммуникациями, управление образовательной деятельностью;

- на оценочно-рефлексивном — контроль, мониторинг, оценка процессов и результатов, их коррекция.

Участие работодателей требуется при формировании коллегиальных органов управления, целеполагании, проектировании и планировании; управлении всеми видами ресурсов (кадровыми, материально-техническими, финансовыми); при мониторинге процессов и результатов деятельности. На организационном уровне — участие в оперативных мероприятиях (разработка требований к результатам образовательной программы, предоставление рабочих мест во время производственной практики, участие представителей работодателей в руководстве проектной деятельностью студентов, включая курсовые и дипломные проекты, участие в оценочных процедурах).

Общие задачи профессиональных образовательных организаций, не требующих участия работодателей, — выполнение функции администрирования и предоставление обучающимся полного среднего образования (при необходимости). Общие задачи профессиональных образовательных организаций, требующие участия работодателей, — обеспечение условий для социализации обучающихся; развитие производственной (внебюджетной) деятельности ПОО (например, организация профессионального обучения, ДПО для работников организации работодателя, отрасли); участие в национальных и международных соревнованиях профессионального мастерства, в том числе WorldSkills.

Анализ региональной практики деятельности профессиональных образовательных организаций дает возможность выделить перечень основных локальных нормативных актов (ЛНА), необходимых при управлении образовательными организациями, реализующими образовательные программы СПО с участием работодателей. Отличия заключаются в содержательном наполнении этих ЛНА:

- приказ образовательной организации «Об управляющем совете» или Положение о наблюдательном совете;
- договоры о сотрудничестве с организациями работодателей, иными организациями, обладающими ресурсами, необходимыми для осуществления обучения, проведения учебной и производственной практики и осуществления иных видов учебной деятельности, предусмотренных соответствующей образовательной программой;
- договоры о сетевой форме реализации образовательных программ с образовательными организациями, имеющими лицензию на реализации программ СПО;
- приказы о создании проектных (рабочих) групп по разработке и реализации образовательной программы;
- приказы о создании учебно-производственных подразделений на базе образовательной организации;
- приказы о создании структурного подразделения образовательной организации на базе организации работодателя.

Основные задачи по привлечению работодателей к управлению образовательными организациями, реализующими программы СПО, вытекают из текста ряда статей ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 2; 10; 15, ч. 1; 26; 27, ч. 2; 96).

В практике образовательных организаций определились задачи, связанные с участием работодателей в оперативном управлении профессиональной образовательной организацией:

- формирование КЦП;
- проектирование образовательного процесса по основным профессиональным образовательным программам; по основным программам профессионального обучения, дополнительным профессиональным программам;
- обеспечение практической части обучения (материально-техническое, кадровое, финансовое);
- обеспечение профессионального развития педагогических работников;

– обеспечение проведения оценочных процедур (промежуточной, итоговой аттестации) в образовательном процессе.

Однако этого явно мало и даже эти практики оказываются разрозненными, эксклюзивными.

Профессиональное образование без активной включенности работодателей в образовательный процесс не может быть эффективным. Не случайно в последнее время появился термин «практико-ориентированное профессиональное образование» как альтернатива, казалось бы, абсурдной ситуации, когда профессиональное образование не практико-ориентированное. Однако это лишь весьма тревожное отражение объективных условий далеко не системных и прочных взаимоотношений сфер труда и профессионального образования. Остается немало нерешенных вопросов, прежде всего, нормативно-правовых, создающих реальные риски для участия работодателей в управлении профессиональными образовательными организациями. Так, до конца не ясны механизмы взаимодействия МЦК на межрегиональном уровне (нормативные, правовые, финансовые). При наделении МЦК полномочиями учитывается, например, наличие договоров с организациями работодателей. Однако это не гарантирует поддержку в дальнейшем. Возникает риск устаревания оборудования и невыполнения функционала, который возлагается на эти центры в долгосрочной перспективе. Отдельная проблема с колледжами в составе вузов, контингент которых может полностью перейти в вуз, при этом затраты на обучение в колледже не будут восполняться за счет деятельности выпускников на рабочих местах.

Для наиболее эффективного взаимодействия профессиональных образовательных организаций с малым и средним бизнесом необходим региональный координатор, обеспечивающий информационную и организационно-методическую поддержку взаимодействующих сторон.

Обучение в учебных фирмах образовательной организации не рассматривается как дуальная форма и взаимодействие с работодателем (никак не учитывается в показателях мониторинга качества).

Существенным ограничителем является групповая форма обучения, так как организации работодателей не готовы принимать на практику большие группы студентов и впоследствии трудоустроить их.

До конца не проработан вопрос о сетевом взаимодействии ПОО и организаций работодателя. В частности, требуется привести пункт 7 «г» Положения о лицензировании образовательной деятельности в соответствии с ч. 1 ст. 15 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Существующий механизм целевого обучения в СПО ограничивает возможность участия частных организаций как заказчиков на подготовку кадров:

– во-первых, договор о целевом обучении заключается между гражданином и федеральным государственным органом, органом государственной власти субъекта Российской Федерации, органом местного самоуправления, государственным (муниципальным) учреждением, унитарным предприятием, государственной корпорацией, государственной компанией или хозяйственным обществом, в уставном капитале которого присутствует доля Российской Федерации, субъекта Российской Федерации или муниципального образования);

– во-вторых, не рассматривает в качестве существенных условий договора возможность предъявления потенциальным работодателем специфических требований к квалификации выпускника и контроля качества подготовки кадров;

– в-третьих, не позволяет направлять на обучение конкретное лицо (это возможно только в рамках целевого приема, который не предусмотрен для СПО).

В результате возникают проблемы подготовки рабочих кадров и специалистов как для отдельного предприятия, так и конкретных территорий: при наличии конкурса абитуриенты из отдаленных территорий, как правило, проигрывают жителям областного центра, которые не мотивированы на трудоустройство в отдаленных территориях.

Задания демонстрационного экзамена по методике WorldSkills не позволяют оценить квалификацию выпускников, необходимую работодателю. Возникает перегруженность как студентов, так и образовательных организаций. Решение о зачете победителям и призерам чемпионатов WorldSkills ГИА может привести к невостребованности выпускников на региональном рынке труда.

Образовательным организациям, деятельность которых определяется целью обеспечения доступности профессионального образования для сельской молодежи, социально незащищенных (в том числе сирот), инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, требуется поддержка государства, служб занятости (как на региональном, так и на федеральном уровне). Измерение эффективности деятельности образовательных организаций данной группы по существующим сейчас показателям мониторинга качества не позволяет им выйти на высокий уровень рейтинга. Работодатель, готовый участвовать в обучении и трудоустраивать контингент выпускников таких ПОО, также нуждается в дополнительных льготах со стороны региональных и федеральных властей.

Проблема привлечения работодателей к управлению ПОО не может решаться только на уровне взаимодействующих организаций, необходим системный государственный подход, что позволит:

– в полной мере реализовать на практике выполнение требований ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– разделить функции образовательной организации и работодателей в образовательном процессе и зоны ответственности за результат, что повысит мотивацию сторон к взаимодействию, создаст условия для построения региональных систем подготовки кадров на основе территориально-кластерного подхода, для перехода от управления отдельными профессиональными образовательными организациями к управлению группами образовательных организаций, объединенных под управлением единого коллегиального управляющего органа с участием представителей предприятий и ПОО (функционал стратегического управления, управления ресурсами, планирование; мониторинг качества);

– обеспечить условия для трудоустройства, адаптации и закрепления на рабочем месте выпускников, воспитания кадрового потенциала российской экономики;

– повысить разнообразие образовательных программ и траекторий обучения в системе СПО, привлекательных как для работодателей, так и для граждан;

– существенно расширить спектр образовательных программ для взрослых (основных программ профессионального обучения, дополнительных профессиональных программ), ориентированных на потребности предприятий в обучении, повышении квалификации, профессиональной переподготовке кадров.

Литература

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016, с изм. от 19.12.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) [Электронный ресурс] // Документы РФ / Документы Российского Законодательства. URL: <https://dokumenty24.ru/zakony-rf/zakon-ob-obrazovanii-v-rf.html>.

2. Блинов В. И., Головина Т. С., Есенина Е. Ю. Возможности внедрения в среднем профессиональном образовании практико-ориентированной (в том числе дуальной) модели обучения с использованием инструментов целевого обучения, базовых подразделений на предприятиях, сетевого взаимодействия // Подготовка кадров со средним профессиональным образованием для организаций реального сектора экономики: Методический сборник. — М.: Московский государственный технологический университет «СТАНКИН», 2016.

3. Методические рекомендации по подготовке рабочих кадров на основе дуального образования / Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов, Минобрнауки России, ФИРО. — М., 2016.

Основные противоречия дуальной модели подготовки кадров для машиностроительных предприятий



ПЛАТОНОВ
Евгений Владимирович,
 кандидат педагогических наук,
 директор Невского машиностроительного техникума,
 Санкт-Петербург

Аннотация

В статье анализируются основные противоречия и трудности на пути реализации принципов дуального обучения кадров для машиностроения. Раскрывается базовое противоречие между динамикой развития машиностроительного комплекса и традиционной системой подготовки техников среднего звена в соответствии с ФГОС. Делается вывод о целесообразности внесения изменений в программу обучения специалиста по технологии машиностроения

Ключевые слова:

дуальное обучение, производственная практика, подготовка кадров для машиностроения, ФГОС СПО

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации по согласованию с Министерством промышленности и торговли Российской Федерации, Федеральным космическим агентством и Государственной корпорацией по атомной энергии «Росатом» от 24.06.2015 № 619 определен перечень специальностей и направлений, по которым осуществляется подготовка кадров со средним профессиональным и высшим образованием для предприятий машиностроительного комплекса. В число таких специальностей вошла и укрупненная группа специальностей среднего профессионального образования «15.00.00 Машиностроение» [1]. Наименование квалификации — техник. По программе углубленной подготовки очной формы обучения присваивается квалификация специалиста по технологии машиностроения. Согласно ФГОС техник готовится к различным видам деятельности, в том числе к разработке технологических процессов изготовления деталей машин или к выполнению работ по одной или нескольким профессиям рабочих, должностям служащих и др. По своему содержанию специальность предоставляет выпускнику широкие возможности для профессиональной самореализации и творческого самовыражения.

В настоящее время в Невском машиностроительном техникуме реализуется крупный проект по созданию научно-производственного регионального инновационного центра подготовки высококвалифицированных специалистов среднего звена для машиностроения. На базе нескольких учреждений СПО планируется открыть академию машиностроения, которая будет широко внедрять в образовательный процесс принципы дуального обучения. Все это значительно увеличивает существующие ресурсы качественной подготовки кадров для предприятий машиностроительного комплекса. Об этом мы уже писали ранее [3]. Вместе с тем уже сегодня на пути реализации элементов дуального обучения на базе профильных предприятий города ПАО «Звезда», АО «ГОЗ Обуховский завод», ЗАО «НПФ «Петротех»» и других предприятий возникают определенные противоречия и трудности, о которых и пойдет речь в настоящей статье.

Платонов Е. В. Основные противоречия дуальной модели подготовки кадров для машиностроительных предприятий // Профессиональное образование и рынок труда. — 2017. — № 4. — С. 10–13.

Как оказалось, среди студентов, обучающихся по специальности технолог, не все планируют работать на заводе, тогда как заказчик хочет получить мотивированного выпускника учреждения СПО, готового на высоком уровне выполнять свою работу. Однако для того чтобы выполнить данное требование, необходимо уже на первом курсе по итогам первой сессии дифференцировать студентов по желанию и способностям к обучению по данной специальности. Препятствием для реализации вполне логичного требования заказчика является существующий ФГОС, в котором разработчиком заложен базовый принцип — учить всех одинаково. Вместе с тем было бы вполне рационально еще на этапе поступления в учреждение СПО, проводя индивидуальное собеседование с абитуриентом, сопровождать его тестированием для выявления направленности и предпочтений личности к обучению по специальности «Техник». При этом студент и дальше, на протяжении всего периода обучения должен устойчиво демонстрировать склонность к работе с различными технологиями, техническими устройствами и производственными процессами.

Укреплению и развитию соответствующей мотивации студента способствует практика на предприятии, которая является основным элементом модели дуального обучения.

Как показывает опыт, завод готов взять на практику студентов только с четвертого курса. Однако и это невозможно осуществить в силу определенных трудностей. Прежде всего, сегодня сам заказчик не может определиться с производственной практикой студентов. Подобного рода ситуация психологически обусловлена тем, что на машиностроительных предприятиях работают высококвалифицированные кадры за высокую зарплату. При этом текучесть кадров небольшая. Отсюда желание заказчика получить готового специалиста на рынке труда и нежелание брать на себя дополнительные обязанности, вкладывать ресурсы, участвуя совместно с учреждением СПО в подготовке для себя рабочих нужных специальностей и квалификации. В результате предприятие теряет интерес к сотрудничеству с техникумом, а студенты, которым присваивается 3-й разряд техника после завершения соответствующего учебного курса и прохождения теоретических испытаний, не способны подтвердить его на практике. По этому поводу заказчик выражает недовольство и предъявляет претензии руководству учебного заведения. Круг замыкается.

Опыт дуальной организации обучения, элементы которого имеют место у нас в стране и за рубежом, доказывает, что практика на заводе должна быть длительной, сквозной или с погружением, рассчитанной на 3–6 месяцев. И начинаться она должна с первого курса, хотя бы по 1–2 дня в неделю или по 2–3 часа после обеда, но каждый день. Однако сегодня предприятия к этому не готовы. Причин такого положения дел несколько.

Во-первых, 50 и более студентов (две учебные группы) завод не может разместить. Нет подходящих помещений.

Во-вторых, на предприятии для практикантов необходимы специально оборудованные учебные классы, площадки для практических занятий, самостоятельной подготовки, питания и отдыха. Строительство таких образовательных модулей своими силами, без участия государства, предприятиям трудно обеспечить финансово.

В-третьих, для работы с обучающимися предприятию необходимо выделить инженера или мастера-наставника, который совместно с преподавателем и куратором от учебного заведения должен закрепляться за учебной группой на все время подготовки студентов. При этом практическое обучение не может исключать и подготовку студентов по индивидуальным графикам и планам. А это уже отдельная работа мастера-наставника и преподавателя учреждения СПО, которая должна отдельно оплачиваться.

В-четвертых, предприятия испытывают потребность в специалистах-технологах определенной специализации, тогда как учреждения СПО готовят согласно ФГОС просто техника. При этом продукция предприятий непрерывно обновляется, соответствующие производственные технологии и сама организация деятельности подвергаются глубокой модернизации. Для предприятия важно обладать собственными ресурсами быстрой перезагрузки системы подготовки и переподготовки кадров. И в этом смысле партнерские отношения с образовательными организациями дают возможность оказывать решающее влияние на формирование собственного кадрового резерва с гарантированными профессиональными компетенциями.

Очевидно, что сегодня назрела необходимость в изменении существующих ФГОС в области машиностроения. Здесь имеется своя логика организации, функционирования деятельности, свои специфические технологии и требования к рабочим специальностям. Многие технологические цепочки имеют тенденцию к гибкой перестройке под соответствующую задачу. Как подчеркивают специалисты, замещение менее производительных и технологически устаревших рабочих мест более эффективными сегодня отражает общую тенденцию распространения новых технологий и переход к выпуску новых видов продукции, освоения современных форм управления и маркетинговых стратегий, усиления конкуренции на национальном и международном уровнях, расширения или сжатия рынков товаров и услуг [2, с. 3]. В этой связи назрела необходимость внести изменения в ФГОС для всего кластера машиностроения.

Выводы

Несмотря на множество предпринятых государством и предприятиями мер в подготовке высококвалифицированных специалистов на базе дуальной организации обучения не все усилия принесли ощутимый результат. Трудности реализации принципов дуального обучения обуславливаются внутренними и внешними причинами. В частности, психологическая и организационная структура образовательных организаций системы СПО не соответствуют ожиданиям машиностроительных предприятий. Как оказывается, не все студенты и выпускники мотивированы и профессионально готовы к работе на современных, оснащенных новыми технологическими системами и сложным оборудованием промышленных предприятиях.

В свою очередь, машиностроительные предприятия по разным причинам также не готовы решать свои проблемы в области снижения потребности в рабочих кадрах высокой квалификации, совместно с образова-

тельными учреждениями СПО создавать новые формы взаимодействия, выделять необходимые ресурсы для подготовки кадров в соответствии со своими требованиями к компетенциям и личностным качествам выпускников. Для преодоления трудностей и противоречий необходимо вмешательство государственных органов и принятие необходимых законодательных решений.

Литература

1. Приказ Минобрнауки России от 18.04.2014 №350 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 15.02.08 Технология машиностроения» (Зарегистрировано в Минюсте России 22.07.2014 № 33204) [Электронный ресурс] // Министерство образования и науки Российской Федерации. Официальный сайт. URL: <http://минобрнауки.рф/документы/8050>.

2. Гимпельсон В. Е. Движение рабочих мест в российской экономике: в поисках созидательного разрушения: препринт WP3//2012/03. — М.: Изд. дом. Высшей школы экономики, 2012.

3. Платонов Е. В. Дизайн-код среды машиностроительного техникума: опыт проектирования // Профессиональное образование и рынок труда. — 2017. — № 1. — С. 4–8.

Дуальное обучение как фактор повышения качества подготовки кадров: практический опыт



ДУБРОВСКАЯ
Татьяна Павловна,
кандидат экономических наук,
заместитель директора по
образовательно-инновационной
работе Красногорского колледжа,
г. Красногорск,
Московская область

Аннотация

В статье освещена практика реализации дуальной модели обучения на примере социального партнерства Красногорского колледжа и ПАО «Красногорский завод имени С. А. Зверева»

Ключевые слова:

дуальное обучение, подготовка кадров, трудоустройство

Построение конкурентоспособной экономики России, переход ее на рельсы инновационного развития и снижения финансовой зависимости от сырьевого сектора требует опережающего развития системы подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена.

В качестве стратегической цели обновления профессионального образования было принято обеспечение высокой востребованности, мобильности, конкурентоспособности и успешности выпускников колледжей и техникумов на региональных рынках труда. Перед системой была поставлена конкретная задача: обеспечить к 2020 году как минимум в половине колледжей России подготовку по 50 наиболее востребованным и перспективным рабочим профессиям на уровне лучших мировых стандартов и передовых технологий.

Для решения этой амбициозной задачи был предпринят комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования и переориентации ее на реальные потребности экономики в квалифицированных кадрах.

В качестве новой модели взаимодействия сфер производства и профессионального образования была предложена дуальная система обучения. Принятие системного проекта «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования» закрепило формирование новой модели взаимодействия профессиональной школы с ключевыми работодателями.

Красногорский колледж совместно с флагманом оптического приборостроения ПАО «Красногорский завод им. С. А. Зверева» одним из первых начал работу по подготовке квалифицированных рабочих кадров в области машиностроения, металлообработки и оптического приборостроения на основе элементов дуального обучения выпускников на конкретные рабочие места предприятия.

Вся экспериментальная и практическая работа осуществлялась на базе созданной в Красногорском колледже Феде-

Дубровская Т. П. Дуальное обучение как фактор повышения качества подготовки кадров: практический опыт // Профессиональное образование и рынок труда. — 2017. — № 4. — С. 14–17.

ральной инновационной площадки по внедрению элементов дуального обучения в образовательный процесс, утвержденной приказом Минобрнауки России от 23.07.2014 № 780. Все проекты осуществлялись на условиях софинансирования со стороны ПАО «Красногорский завод им. С. А. Зверева», что позволило создать современную учебно-производственную базу практического обучения студентов как в колледже, так и на предприятии.

В основу дуальной модели были положены ранее полученные от совместной работы результаты: реализация двух этапов приоритетного национального проекта «Образование», экспериментальная программа прикладного бакалавриата по подготовке технологов и метрологов по направлению «Приборостроение и оптотехника», проекта «Модернизация системы подготовки кадров для предприятий оборонно-промышленного комплекса, расположенных на территории Московской области». Кроме того, в 2015 году основная профессиональная образовательная программа по специальности 12.02.05 «Оптические и оптико-электронные приборы и системы» успешно прошла процедуру профессионально-общественной аккредитации с участием представителей ПАО «Красногорский завод им. С. А. Зверева» и экспертов Федерального института развития образования.

Первым этапом реализации дуальной модели стал мониторинг актуальных и перспективных потребностей предприятия в компетенциях и квалификациях выпускников со средним профессиональным образованием, результаты которого потребовали существенного изменения содержания подготовки кадров в области оптического приборостроения, машиностроения и механообработки.

Красногорский колледж возглавил Федеральное учебно-методическое объединение (ФУМО) по разработке новых федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования по УГС 12.00.00 «Фотоника, приборостроение, оптические и биотехнические системы и технологии». Совместно с ведущими специалистами ПАО «Красногорский завод им. С. А. Зверева» была сформирована новая структура и содержание подготовки оптиков для высокотехнологичных и наукоемких производств с учетом требований работодателей в рамках нового ФГОС СПО по специальности 12.02.09 «Производство и эксплуатация оптических и оптико-электронных приборов и систем». Особенностью образовательной программы, реализуемой на основе элементов дуальной системы, стало увеличение доли практического обучения до 65–70% от общего объема времени на высокотехнологичных рабочих местах предприятия. Содержание программы обновилось на 50%. Лабораторно-практические работы, а также учебная и производственная практики были перенесены непосредственно на рабочие места предприятия, они проводятся под руководством мастеров и наставников завода.

Оптический и механический участки, оснащенные современным учебно-производственным оборудованием, объединены в учебно-производственный полигон предприятия, где под руководством опытных наставников студенты начали осваивать несколько технологических переделов и получать две-три профессии: оптик-полировщик, оптик-шлифовщик,

оптик-механик, востребованные производством. В ходе практического обучения обеспечено тесное деловое сотрудничество руководителей практики от колледжа, руководителей цеха и наставников также в вопросах организации труда, его оплаты, дисциплины и соблюдения режима внутреннего распорядка, как в цехе, так и в колледже, а также принятие оперативных мер по устранению возникших трудностей.

Важной особенностью дуального обучения является закрепление за студентами конкретных рабочих мест будущего трудоустройства и оформление их на должности с оплатой труда на условиях сокращенной рабочей недели. Примерно четверть студентов работают на оплачиваемых рабочих местах на условиях неполной занятости.

На основании соглашения о разграничении полномочий между предприятием и колледжем по обеспечению образовательного процесса все оборудование было предоставлено колледжу в безвозмездное пользование.

Важным этапом реализации модели дуального обучения стал ввод в эксплуатацию современного полигона практического обучения студентов по специальности «Технология металлообрабатывающего производства», в результате чего у ребят появилась возможность освоения новой профессии «оператор станков с программным управлением», входящей в список профессий ТОП-50. Учебный полигон, находящийся в структуре Многофункционального центра прикладных квалификаций Красногорского колледжа, включает обрабатывающие центры и станки с ЧПУ, на которых предусмотрено обучение студентов программированию и разработке управляющих программ для современных систем с ЧПУ. Обучение студентов начинается в учебном интерактивном классе, где на тренажерах-имитаторах сложного технологического оборудования организовано изучение трех современных систем ЧПУ (Fanuc, Sinumerik Heidenhain) и визуализация процесса изготовления деталей на 15 учебных местах. По завершении программирования обучаемые имеют возможность перейти к изготовлению деталей на учебных станках с ЧПУ.

В результате расширения практической составляющей образовательной программы повысилось качество подготовки специалистов, их мобильность, быстрая адаптация и сокращение затрат времени на «доучивание» на рабочих местах. Студенты, работающие в цехах и отделах завода, показывают себя на защите дипломных проектов более уверенными и подготовленными. Семь дипломных работ в 2016/2017 учебном году имели исследовательский характер и были рекомендованы для внедрения в производство. Заметно повысился уровень мотивации студентов, в 1,3 раза выросло трудоустройство выпускников на предприятии.

Немаловажную роль здесь сыграло и создание специальных условий социальной поддержки студентов и выпускников колледжа. На выпускников колледжа, работающих на предприятии, распространяются все социальные льготы и меры материальной поддержки, включая период службы в Вооруженных Силах России, в рамках специально разработанной Программы поддержки молодых специалистов ПАО «Красногорский завод им. С. А. Зверева». Совместно с заводом был разработан и утвержден типовой трехсторонний договор о целевой контрактной подго-

товке студентов колледжа, в соответствии с которым успешно обучающимся студентам выплачивается стипендия от 3 до 5 тыс. руб. Ежегодно студенту, добившемуся высоких результатов в освоении специальности, выплачивается премия имени бывшего генерального конструктора ПАО «Красногорский завод им. С. А. Зверева» В. В. Некрасова.

Реализация модели в течение 3,5 лет показала существенную эффективность дуального обучения как одной из инновационных моделей подготовки квалифицированных кадров, обеспечивающую более полное и качественное наполнение кадрового потенциала высокотехнологичных производств.

Вместе с тем дальнейшее развитие дуального обучения на предприятии сталкивается и с рядом барьеров, к которым можно отнести недостаточную мотивацию работодателя в части заключения договоров целевого обучения и ученических договоров, закрепления и повышения квалификации мастеров и наставников от предприятия, несовершенства методов обучения студентов непосредственно на рабочих местах, представления для обучения современного оборудования и оснастки.

В ходе обсуждения итогов реализации проекта с представителями работодателя, которое проходит ежегодно, идет постепенное сближение точек зрения и интересов предприятия и колледжа. Опыт Красногорского колледжа по внедрению элементов дуального обучения был обобщен и представлен в «Методических рекомендациях по применению лучших практик элементов дуальной модели профессионального образования, полученных в ходе пилотного проекта по дуальному образованию профессиональными образовательными организациями Московской области».

Литература

1. Воробьева И. М. Опыт дуального образования как возможный путь повышения эффективности профориентации будущих абитуриентов и профессиональной подготовки студентов технических вузов // Молодой ученый. — 2015. — № 11.
2. Григорьева Н. В., Швец Н. А. Модель подготовки специалистов в условиях дуального обучения // Современные проблемы науки и образования. — 2016. — № 6.
3. Землянский В. В., Канакин Я. В. Теоретические аспекты дуальной целевой подготовки специалистов // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В. И. Вернадского. — 2012. — № 1.
4. Камербаев А. Ю., Кашук Л. И. Для подготовки кадров новой формации // Современное образование. — 2012. — № 2 (86).
5. Терещенкова Е. В. Дуальная система образования как основа подготовки специалистов // Концепт. — 2014. — № 4.
6. Фаляхов И. И. Возможности дуальной системы обучения. Инновации в науке: Сборник статей по материалам XXXVIII Международной научно-практической конференции. — 2014. — № 10 (35).

Центр компетенций как образовательный ресурс подготовки высококвалифицированных специалистов*



АКСЕНОВА
Марина Анатольевна,
 кандидат педагогических наук,
 старший научный сотрудник
 Института стратегии развития
 образования Российской
 академии образования,
 Москва

Аннотация

В статье рассматривается актуальная проблема подготовки современных высокопрофессиональных кадров. Предлагается авторское определение понятия «центр компетенций», раскрыта специфика и особенности его образовательной деятельности

Ключевые слова:

центр компетенций, профессиональные компетенции, компетентностно-ориентированное образование, WorldSkills, стартап-проект

Система образования призвана решать масштабную и комплексную задачу подготовки высокопрофессиональных, современно мыслящих работников для всех отраслей народного хозяйства. Как отмечают исследователи, «подготовка специалистов должна ориентироваться не только на настоящий, но и на будущий социальный заказ общества, поэтому в развитии образовательного учреждения следует учесть два основных направления: обеспечение качественной подготовки специалистов и предоставление возможности непрерывного совершенствования профессионального образования» [6, с. 346–348]. Одним из прогрессивных решений вышеуказанной проблемы является образовательная деятельность центров компетенций, основанная на интеграции профессионального образования с наукой, бизнесом и производством.

Понятие «центр компетенций» сегодня используется наряду с такими понятиями, как «центры знаний», «центры превосходства», «ресурсные центры». Центр компетенций — структурное подразделение, создаваемое на базе ведущих учебных организаций профессионального образования, а также передовых промышленных компаний и предприятий, призванное обеспечивать подготовку высококвалифицированных специалистов, обладающих широким спектром профессиональных компетенций и сформированными навыками инновационной деятельности.

Центры компетенций появились в контексте поиска, накопления и распространения и активного внедрения новых знаний и передового опыта. Ученые дифференцируют основные типы центров компетенции, обеспечивающих соответствие профессиональной подготовки кадров требованиям производства и практики, как корпоративные, университетские, региональные, отраслевые и международные.

В состав центра компетенций обычно входят специализированные лаборатории и производственные площадки. Например, в Московском государственном техническом университете им. Н.Э. Баумана создаются образовательные структуры такого типа. Особое место в ряду таких структур университета занимает учебный лабораторный комплекс

* Работа выполнена в рамках государственного задания ФГБНУ «Институт стратегии развития образования Российской академии образования» на 2017–2019 годы (№ 27.8472.2017/БЧ).

«Дом физики». Лаборатории общего физического практикума включают шесть учебных специализированных лабораторий и две учебные лаборатории с элементами научных исследований — зал научно-исследовательской работы студентов и студенческая экспериментальная лаборатория физики. Лабораторные помещения оснащены современным оборудованием. Проводимые здесь работы предполагают широкую международную кооперацию с ведущими учеными и университетами, обмен молодыми специалистами, участие в научно-технических конференциях и симпозиумах, выполнение зарубежных контрактов и международных проектов. Участие студентов в научных исследованиях предоставляет им возможность пройти весь цикл создания новой продукции — от стадии инженерного проектирования и подготовки документации до опытного образца. Для настоящего конструктора это очень важно — увидеть итог своего творчества, когда воплощение инженерной идеи имеет конечный результат в виде готового изделия. Студенты получают уникальную возможность освоить не только профессиональные компетенции, необходимые для успешной работы в современном производстве, но и перенять тот образ жизни, который соответствует инженеру-исследователю и не может быть передан во время обычных учебных занятий [7].

Анализ противоречий в сфере современного российского профессионального образования показывает наличие заметного разрыва между требованиями работодателей и компетенциями будущих специалистов, которые они получают в процессе обучения. По данным аналитического центра «Эксперт» и общественной организации «Деловая Россия», более 60% выпускников вузов не могут найти работу по специальности; более 50% не используют в своей работе узкопрофессиональные компетенции. По данным «Левада-центра», 38% бывших студентов при поступлении на работу нуждаются в переобучении [13].

Очевидно, что не рынок труда будет подстраиваться под образовательные процессы, а система образования призвана модернизировать свою деятельность в соответствии с потребностями и тенденциями рынка труда. В системе профессионального образования все заметнее становится роль нового заказчика — работодателя, требования которого сегодня входят в противоречие с образовательной подготовкой молодого специалиста. На рынке труда выпускник вуза зачастую воспринимается работодателями как исходный материал для подготовки полноценного специалиста. Важными факторами при оценке потенциального сотрудника становятся его разносторонние компетенции, конкурентоспособность, готовность к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности, способность и желание адаптироваться и учиться на протяжении всей жизни.

Причина данной проблемы, как отмечают исследователи, состоит в отсутствии необходимого уровня практики в вузе. Большинство получаемых знаний не являются практико-ориентированными. В некоторых высших учебных заведениях работают преподаватели, занимающиеся исключительно обучением и имеющие слабое отношение к практической реализации своих знаний. Лекции представляют собой конспект учебников, давно известных классических теорий и гипотез.

Контроль знаний студентов выражается в проверке заученных ими наизусть основных принципов, характеристик и методов, носящих исключительно абстрактный характер. При этом не уделяется внимание их значимости и функциональности в современных условиях рыночной экономики [3, с. 34].

Можно констатировать, что существующая система профессионального образования, а также традиционно сложившаяся система повышения квалификации кадров не справляются в полной мере с задачей подготовки специалистов в соответствии с быстро меняющимися требованиями динамичного рынка труда. Данные причины обусловлены как существующими недостатками в системе образования, так и субъективными характеристиками самих выпускников. Автор данной статьи согласен с исследователями, определившими назревшую необходимость перехода от традиционного образования к компетентностно-ориентированному [8].

В настоящее время границы между организациями повышения квалификации кадров и центрами компетенций сильно размыты. В то же время между ними существует и ряд серьезных отличий по соответствию разным стандартам, целям и видам реализуемых образовательных программ.

Повышение квалификации — это, прежде всего, обучение сотрудников с целью углубления и усовершенствования уже имеющихся у них профессиональных знаний и умений, необходимых для осуществления типичных видов деятельности, как правило, совпадающих с полученным образованием. Система переподготовки кадров также нацелена на обобщающие требования, предъявляемые в новой профессиональной деятельности, и включает изучение основных положений квалификации, необходимой на новых рабочих местах: нормативно-правовых документов, правил безопасности, режимов работы, технологий. Образовательные программы системы повышения квалификации и переподготовки кадров ориентированы на повышение квалификации, например, рабочих кадров с целью получения ими более высокого разряда или на обучение вторым профессиям (переподготовка) лиц с целью получения новой рабочей профессии или должности служащего.

Основное отличие центров компетенций от существующих в Российской Федерации организаций «повышения квалификации» состоит в том, что эти новые институциональные структуры, в отличие от системы повышения квалификации и переподготовки кадров, осуществляют «точечное» воздействие на освоение специалистами профессиональных компетенций, согласованных с работодателями и необходимых для инновационной деятельности организации заказчика. Кроме того, центры компетенций ориентированы на конкретные виды наукоемких технологий и призваны помогать специалистам образовательных организаций или компаний и предприятий реального сектора экономики реализовывать эти технологии, обеспечивая их эффективность и результативность.

Также можно выделить ряд других ведущих признаков, характеризующих центры компетенций: отсутствие лимитированных сроков приема на образовательные программы; разновозрастной контингент обуча-

ющихся специалистов (от выпускников вуза до имеющих многолетний опыт работы); обязательное привлечение к обучению научных кадров и высококвалифицированных специалистов производства; возможность центров функционировать в разных организационно-правовых формах (самостоятельное юридическое лицо или структурное подразделение).

Современному инженеру приходится заниматься решением множества задач: разрабатывать проекты и налаживать производство продукции, контролировать материально-техническое и кадровое обеспечение производства, изучать рынок, вести переговоры и организовывать сбыт продукции, руководить производством и людьми. Становится очевидным, что фундаментальная техническая и технологическая компетентность специалиста уже не исчерпывает всей сущности его профессиональных компетенций. Профессиональные компетенции современного инженера должны включать в себя социально ориентированные черты, а не ограничиваться исключительно техническими и технологическими составляющими. Поэтому центры компетенций призваны осуществлять интеграцию специализированных профессиональных и общекультурных компетенций, формировать их на основе совокупности предметных знаний, умений, навыков и опыта, отраженных в теоретико-прикладной подготовленности, а также развивать у специалистов соответствующие мотивы и установки, личностное отношение к предмету деятельности. При этом целесообразно учитывать опыт общеобразовательной школы по становлению созидательной деятельности молодежи [2].

Выделим два основных направления развития центров компетенций.

Первое направление определяет специализацию центров компетенций по областям профессиональных знаний: естественнонаучные, технические, гуманитарные.

Специализация по областям профессиональных знаний означает, что центр компетенций реализует интенсивные, практико-ориентированные, «короткие» (сроком обучения до одного года) образовательные программы по подготовке высококвалифицированных кадров, обладающих компетенциями в соответствующих областях производства, способных оказывать научное и консультационное сопровождение инновационных проектов. Под конкретный заказ в центре компетенций формируется группа обучающихся специалистов, назначаются преподаватели, консультанты-практики, составляется расписание занятий и проводится практико-ориентированное обучение, содержательно направленное на освоение специалистами определенных профессиональных компетенций. Например, это могут быть компетенции по составлению стандартов производственной деятельности и технических рекомендаций на единой технологической платформе; по организации и проведению маркетингового исследования, мониторинга рынка труда, экспертной оценки используемых технологий; по оптимизации бизнес-модели в области эффективных методик продаж и работы с клиентами; по использованию информационных технологий как инструмента производства и сбыта продукции.

Второе направление — специализация по отраслевым сферам профессиональной деятельности — означает ориентирование центра ком-

петенций на практические инновационные решения, важные для данной отрасли и способные принести максимальную пользу. К ним относятся, например, такие: отбор лучшего опыта, выявление и систематизация эффективных практик; активный трансфер новых знаний в масштабах организации; разработка технологических стандартов, стандартизация отдельных технологических процессов; обслуживание разнообразных проектов и инициатив, связанных с управлением знаниями; научное и технологическое сопровождение новых инвестиционных проектов; обеспечение общей интеграции процессов в организации; оказание консультационных и сервисных услуг.

Перечисленные направления развития центров компетенций определяют специфику формируемых профессиональных компетенций и соответственно отбор форм, методов и технологий обучения.

Как уже указывалось, компетенция — это не только обладание определенными знаниями, но и способность реализовывать полученные знания в практической деятельности, компетентно действовать и достигать результатов в соответствии с поставленными задачами. Поэтому центры компетенций призваны осуществлять свою деятельность с ориентацией на действие. Это означает, что компетентность и компетенции утверждаются как целеполагание, означающее сдвиг образования от теоретико-центристской ориентации образовательного процесса к его компетентностной направленности, когда знания и опыт решения возникающих задач становятся следствием усвоения способов деятельности, то есть формируются и проявляются в деятельности. Реализация таких установок требует использования интерактивных образовательных технологий, позволяющих создавать условия обучения, соответствующие реальной профессиональной деятельности. К таким образовательным технологиям могут быть отнесены: лабораторно-практические занятия, в ходе которых изучаются технологические процессы производства; специальная система проектных заданий по комплексному решению практических производственных задач; анализ реальных профессиональных ситуаций, обучение на основе практики (case studies); «контекстное обучение» и «обучение на основе опыта» в процессе решения реальных производственных заданий; тренинги по развитию коммуникативных профессиональных умений взаимодействия в совместной работе с распределением функций и ответственности между членами коллектива; участие в национальных и международных чемпионатах профессионального мастерства WorldSkills («Молодые профессионалы»).

В соответствии с концепцией непрерывного профессионального образования центры компетенций призваны также взаимодействовать со следующими образовательными кластерами:

- общеобразовательными школами, организующими пропедевтическое знакомство учащихся с основами различных видов профессиональной деятельности;
- специализированными центрами технического, культурного творчества молодежи, обеспечивающими практическое освоение наиболее интересных и доступных молодежи видов профессиональной деятельности;

- учреждениями среднего профессионального образования, реализующими программы прикладного бакалавриата;
- научно-исследовательскими организациями.

Развитие профессиональных компетенций — сложный и неоднородный, обусловленный множеством факторов процесс. Принятый нами подход к становлению профессиональных компетенций означает, что специалист должен:

- иметь желание активно действовать, порождаемое потребностями, интересами, относящимися к определенной профессиональной области (мотивационный компонент компетентности);
- всестороннее и глубоко знать область своей профессиональной деятельности (знаниевый компонент компетентности);
- иметь собственный опыт эффективного и результативного решения производственных задач, относящихся к данной профессиональной области (деятельностный компонент компетентности).

Проверка практической результативности образовательной деятельности центра компетенции может быть направлена, например, на установление четких связей между конкретными профессиональными задачами и уровнем их выполнения специалистом. Возможна также практическая аттестация специалистов, проводимая, например, в формате демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills. В образовательной системе современного профессионального образования движение WorldSkills выступает и как инновационная технология развития компетенций специалистов, и как элемент мониторинга, позволяющего выявлять результаты профессионального мастерства и механизмы его дальнейшего стимулирования.

Еще одним эффективным способом, позволяющим переносить результаты обучения в деятельность и одновременно с этим осуществлять проверку уровня освоения профессиональных компетенций, является разработка специалистом-выпускником стартап-проекта.

Стартапом (от англ. start-up — запускать) называют любой новый бизнес, созданный для реализации инновационных проектов, рассчитанных на скорый и быстрый рост. Стартапы становятся все более популярными в сфере науки, образования и производства, при этом основным контингентом их участников является молодежь в возрасте от 18 до 30 лет. Отметим, что выполнение выпускной квалификационной работы в форме стартапов уже определено решением правительства РФ согласно государственной программе «Цифровая экономика» [12].

Очевидно, что уровень исполнения практической квалификационной работы является одним из важных показателей готовности специалистов к осуществлению конкретной профессиональной деятельности.

Таким образом, центры компетенций являются важнейшим механизмом генерирования и трансфера новых знаний и передовых технологий, основных участков инновационной цепочки в эффективной подготовке высококвалифицированных специалистов, способных к компетентной деятельности во всех областях жизни общества, и одновременно актуальным педагогическим ресурсом, необходимым для решения главных задач экономики России на современном этапе ее развития.

Литература

1. Аксенова М. А. Аспекты развития социально-педагогических компетенций, повышающих эффективность труда инженеров // Социальная педагогика в России. — 2016. — № 3. — С. 12–17.
2. Бычков А. В. Созидательная культура учащихся: какой ей быть // Педагогика. — 2007. — № 3. — С. 22–28.
3. Гуржиева К. О. О проблемах российской системы образования: Сборник статей научно-методической конференции «Образовательный процесс в современной высшей школе: инновационные технологии обучения». — Краснодар: Издательство ЮИМ, 2014. — С. 33–37.
4. Десять компетенций, которые будут востребованы в 2020 году // 2007–2013 // HR-Клуб «Как делать» [Электронный ресурс] // URL: <http://www.e-prof.ru/about/life.php?ID=20279>.
5. Кагакина Е. А. Интеграция общекультурных и профессиональных компетенций как фактор подготовки будущих специалистов в условиях модернизации университетского образования: Дисс. ... д-ра пед. наук. — Кемерово. — 2015. — 38 с.
6. Ломакина Т. Ю. Научно обоснованные выводы и рекомендации прогнозного характера для оптимизации процессов программной реструктуризации и развития профессиональных образовательных учреждений: Материалы международной научно-практической конференции «Непрерывное эколого-экономическое образование: проблемы и перспективы развития». — Тверь: Издательство «Триада». — 2013. — С. 346–348.
7. Морозов А. Н. Научно образовательные центры: к новой парадигме инженерного образования // Высшее образование в России. — 2015. — № 4. — С. 79–86.
8. Никитин М. В. Колледж — образовательный комплекс как полиструктурная модель образования в течение всей жизни // Профессиональное образование в России и за рубежом. — 2016. — № 22. — С. 11–16.
9. Поправки в налоговый кодекс позволят российским компаниям экономить на подготовке кадров десятки миллионов рублей // [Электронный ресурс] // Агентство стратегических инициатив. 2012–2017. URL: <http://asi.ru/news/61496>.
10. Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации. 1 декабря 2016 г. [Электронный ресурс] // Президент России. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/53379>.
11. Рожкова Е. В. Внедрение инновационных медицинских услуг: проблемы, решения // Сервис plus. — 2013. — № 3. — С. 87–91.
12. Стартап вместо диплома [Электронный ресурс] // Новости Mail.Ru. URL: <https://news.mail.ru/society/30125335/?frommail=1>.
13. Формирование профессиональных компетенций в системе непрерывного профессионального образования [Электронный ресурс] // HR-Portal. URL: <http://hr-portal.ru/article/formirovanie-professionalnyh-kompetency-v-sisteme-nepreryvnogo-professionalnogo>.

Вопросы проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования в формате демонстрационного экзамена



АНДРЕЕВ
Валерий Евгеньевич,
директор колледжа
Водных Ресурсов,
Санкт-Петербург



ФЕЙГИНА
Эсфирь Ефимовна,
кандидат педагогических наук, до-
цент кафедры профессионального
образования Санкт-Петербургской
Академии постдипломного педаго-
гического образования,
Санкт-Петербург

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы проведения Государственной итоговой аттестации по программам среднего профессионального образования в форме демонстрационного экзамена. Дан сравнительный анализ демонстрационного экзамена и независимой сертификации с традиционной формой проведения Государственной итоговой аттестации. Рассмотрены риски и преимущества внедрения демонстрационного экзамена

Ключевые слова:

среднее профессиональное образование, демонстрационный экзамен, Государственная итоговая аттестация, независимая оценка квалификации

Проблемы подготовки и подбора кадров, чьи знания, умения и компетенции, уровень квалификации наиболее точно соответствуют требованиям трудовой деятельности, сохраняют актуальность уже не один десяток лет. В последние годы в нашей стране реализован ряд мер, направленных на обеспечение соответствия качества профессионального образования требованиям развивающегося рынка труда. С этой целью на уровне Российской Федерации и регионов были приняты документы, нацеленные на решение проблем совершенствования деятельности системы среднего профессионального образования и отражающие основные направления государственной политики в сфере среднего профессионального образования. К числу этих документов в первую очередь относятся: Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в РФ; Комплекс мер, направленных на развитие системы СПО на 2015–2020 гг.; приоритетный проект «Рабочие кадры для передовых технологий», утвержденный протоколом заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации

Андреев В. Е., Фейгина Э. Е. Вопросы проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования в формате демонстрационного экзамена // Профессиональное образование и рынок труда. — 2017. — № 4. — С. 25–32.

Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам от 25.10. 2016 № 9; указы Президента РФ от 07.05.2012 № 597, № 599; перечни поручений Президента РФ по итогам встречи с национальной сборной «Ворлдскиллс» 9 декабря 2016 г.; 2 ноября 2017 г.; распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 26.01.2017 № 207-р «О реализации приоритетного проекта «Образование» по направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий» («Рабочие кадры для передовых технологий»).

Министерством труда и социального развития РФ для реализации стратегических направлений развития системы СПО, обеспечения соответствия квалификации выпускников требованиям современной экономики, консолидации ресурсов бизнеса, государства и сферы образования в этом направлении был сформирован список 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования. Для данных профессий Министерством образования и науки РФ совместно с Федеральными учебно-методическими объединениями разработаны новые Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования по профессиям и специальностям ТОП-50 (ФГОС СПО ТОП-50).

В соответствии с нормативными документами начиная с 2017/2018 учебного года основной задачей образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, стало внедрение новых образовательных стандартов.

Сегодня во всех регионах России и на всех уровнях — от органов управления образованием до педагогических работников СПО — педагогическая общественность широко обсуждает проблемы и вопросы, встающие перед профессиональными образовательными организациями, связанные с особенностями внедрения новых образовательных стандартов. Среди них наиболее острой является проблема проведения Государственной итоговой аттестации в новой форме — форме демонстрационного экзамена. Актуальность этой проблемы обусловлена тем, что положение о Государственной итоговой аттестации, в которое были бы внесены изменения, связанные с демозэкзаменом, и которое в соответствии с 273-ФЗ утверждается Федеральным органом управления образованием, в настоящий момент отсутствует.

Таким образом, вопрос о том, в какой форме целесообразно проводить Государственную итоговую аттестацию в формате демозэкзамена остается открытым и решается профессиональными образовательными учреждениями самостоятельно.

В настоящее время действует традиционная методика проведения Государственной итоговой аттестации (ГИА), определенная Приказом Министерства образования и науки РФ от 16.08.2013 № 968 (актуальная редакция). В соответствии с ней, а также с основными положениями ФГОС СПО-3 для выпускников программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих — это защита выпускной квалификационной работы (выпускная практическая квалификационная работа и

письменная экзаменационная работа), для выпускников по программам специалистов среднего звена — подготовка и защита выпускной квалификационной работы (дипломная работа, дипломный проект). Государственный экзамен вводится по усмотрению образовательной организации. В обоих случаях ГИА проводится с учетом содержания одного или нескольких модулей. Целью ГИА в соответствии с ФГОС СПО-3 является определение уровня сформированности профессиональных компетенций по профессии/специальности. Оценка осуществляется в соответствии с требованиями к результатам освоения ФГОС, при этом оцениваются результаты освоения компетенций одного или нескольких модулей. Материально-техническая база проведения ГИА должна соответствовать требованиям ФГОС. Членами экзаменационной комиссии по ГИА являются педагогические работники, имеющие первую или высшую квалификационную категорию, а также представители социальных партнеров — работодателей. Выпускникам, успешно прошедшим ГИА, выдается диплом о среднем профессиональном образовании.

С появлением в Российской Федерации профессиональных стандартов появился и новый вид аттестации «Независимая оценка квалификаций». Она осуществляется в соответствии с Федеральным законом РФ от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О Независимой оценке квалификаций», Положением о разработке оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации (Приказ Минтруда России от 01.11.2016 № 601н), правилами проведения центром оценки квалификаций НОК в форме профессионального экзамена. По модели НОК целью оценки является подтверждение соответствия квалификации проходящего аттестацию положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным Федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

Третья возможная форма проведения итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена была внесена в новые ФГОС СПО ТОП-50. Демонстрационный экзамен (ДЭ) — это форма выпускной практической квалификационной работы по профессии/специальности, в ходе которой выпускник выполняет определенные трудовые действия, демонстрируя владение компетенциями в рамках одного или нескольких видов профессиональной деятельности. Особенностью ДЭ является выполнение трудовых действий по принципу «здесь и сейчас» в присутствии квалифицированных специалистов — носителей профессии/специальности. Итоговая аттестация в форме демонстрационного экзамена активно используется для проведения аттестации в ряде европейских стран, опыт которых был использован рядом профессиональных образовательных учреждений Санкт-Петербурга в ходе участия в совместном проекте ВАЛО «Умения — ключ к качеству и производительности труда, PROSKILLS». При таком варианте проведения демонстрационного экзамена профессиональное мастерство демонстрируется в условиях реальной трудовой жизни, независимо от того, приобретены ли умения и навыки в практической деятельности, в учебе или в другой деятельности. Главное — это владение профессией.

| Показатели | Модель ГИА по ФГОС - 3 | Модель WorldSkills | Модель НОК |
|---|--|---|--|
| Цель | Определение сформированности профессиональных компетенций в соответствии со ФГОС СПО | Определение уровня знаний, умений, навыков, позволяющих вести профессиональную деятельность в соответствии со стандартами WorldSkills Russia | Определение готовности осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с требованиями ПС |
| Основание оценки | Требования к результатам освоения ФГОС СПО | Стандарты WorldSkills | ПС и иные принятые в законном порядке требования к квалификации |
| Предмет оценки | Квалификация по одному или нескольким профессиональным модулям | Квалификация по отдельным профессиональным модулям (компетенциям WorldSkills) | Квалификация в целом, в соответствии с требованиями, утвержденными в порядке, установленном законом |
| Оценочные средства | ОС разрабатываются образовательной организацией и согласуются с профессиональным сообществом | КИМ и инфраструктурные листы, разработанные экспертами WorldSkills на основе конкурсных заданий и критериев оценки Национального чемпионата «Молодые профессионалы» | ОС разрабатываются и утверждаются общероссийскими объединениями работодателей и профессиональными сообществами, объединенными в СПК |
| Требования к материально-технической базе | Соответствует требованиям ФГОС СПО | Соответствует требованиям Союза «Ворлдскиллс Россия» | Соответствует требованиям, указанным в оценочных средствах, утвержденных СПК |
| Экзаменаторы | Члены ГЭК | Исключительно эксперты WorldSkills, в ОСНОВНОМ преподаватели образовательных организаций | Эксперты ЦОК — носители профессии, требования к квалификациям которых указаны в оценочных средствах, аттестованные СПК |
| Процедуры оценивания | Неконкурсный характер процедур | В соответствии с правилами, установленными для оценки конкурсных заданий чемпионатов «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) | Неконкурсный характер процедур |
| Документ | Диплом СПО | Возможность одновременно с получением диплома об СПО получить документ, признаваемый предприятиями, осуществляющими деятельность в соответствии со стандартами WorldSkills Russia | Возможность одновременно с получением диплома об СПО получить документ, подтверждающий квалификацию, признаваемый на отраслевом и национальном уровнях, с внесением данных в национальный реестр |

Однако в настоящее время активно обсуждается проведение демо-экзамена в формате Worldskills, в соответствии с его регламентом и заданиями.

Таким образом, на сегодняшний день существуют три модели проведения итоговой аттестации по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена. Ниже приведен сравнительный анализ этих трех моделей.

Если сравнить эти три варианта проведения итоговой аттестации, то можно понять, почему сегодня так много критики со стороны педагогического сообщества раздается в адрес предлагаемых изменений. Проведение итоговой аттестации по традиционному методу существенно упрощает работу для образовательных организаций. В этом случае

не требуется большого количества согласований, оценочные материалы разрабатываются каждой образовательной организацией самостоятельно и согласуются с работодателями. В состав экзаменационной комиссии приглашаются штатные сотрудники колледжей и представители сектора реальной экономики. Одним словом, все соответствует лицензионным требованиям по действующим образовательным стандартам, и в каждой образовательной организации уже есть все необходимые условия для проведения ГИА в такой форме.

Использование модели WorldSkills предполагает применение практико-ориентированных заданий существенно более высокого уровня, чем задания традиционной Государственной итоговой аттестации, ориентированные на требования ФГОС СПО и требования профессиональных стандартов. Во многих случаях такие задания ориентированы на 5-й уровень квалификации по национальной рамке квалификаций РФ, а ФГОС СПО предъявляет требования к выпускнику в основном на 3-м (4-м) квалификационном уровне. Плюсом методики проведения демозкзамена в формате WorldSkills является то, что оценивается не только результат, но и процесс выполнения задания. Еще одним существенным плюсом данной методики является возможность получения сертификата WorldSkills при условии набора необходимого количества баллов обучающимся. Таким образом, выпускник по результатам Государственной итоговой аттестации может получить сразу два документа: диплом о получении среднего профессионального образования и сертификат WorldSkills с занесением в международный реестр. К сожалению, главной ее особенностью является конкурсный характер, что позволяет выявить лучших, тогда как традиционная итоговая аттестация направлена на оценку всех выпускников в соответствии с требованиями ФГОС СПО.

Модель независимой оценки квалификации направлена на определение соответствия уровня квалификации требованиям профессиональных стандартов. Профессиональные стандарты по своему содержанию существенно шире Федеральных государственных образовательных стандартов и предъявляют требования к работнику, имеющему определенный опыт. Использование данной методики также позволяет одновременно с проведением итоговой аттестации выдать документ о прохождении независимой оценки квалификации. Таким образом, выпускник и в этом случае может получить сразу два документа — о профессиональном образовании и уровне профессиональной квалификации в соответствии с национальной рамкой квалификаций. Такой вид аттестации проводится по методике центров независимой оценки квалификации. В этом случае, так же как в традиционной итоговой аттестации, оценивается результат выполнения задания.

Сравнительный анализ приведенных методик позволяет сделать следующий вывод: традиционная форма Государственной итоговой аттестации проводится на соответствие Федеральным государственным образовательным стандартам и предъявляет требования к минимуму знаний и умений, практического опыта и профессиональных компетенций выпускника, тогда как и методика чемпионата WorldSkills, и ме-

тодика Независимой оценки квалификации предъявляют требования в полном объеме к квалификации молодого профессионала и квалификации работника, которые существенно выше минимальных требований образовательных стандартов.

Теперь рассмотрим потенциальные преимущества и риски, которые могут появиться в результате внедрения демонстрационного экзамена как формы проведения Государственной итоговой аттестации. Мы будем рассматривать модель, основанную на чемпионате WorldSkills, так как на сегодняшний день она является приоритетной.

Начнем с анализа рисков, поскольку именно они сегодня в большей степени волнуют педагогическую общественность.

Первый риск связан с требованиями к условиям проведения демонстрационного экзамена. На сегодняшний момент по регламенту WorldSkills задания выполняются на специальной сертифицированной площадке, все оборудование которой должно в точности соответствовать утвержденному перечню. На практике далеко не у всех образовательных организаций имеющаяся материально-техническая база соответствует этому перечню. Тем более что он формируется исходя из самых современных требований к оборудованию. И если в крупных промышленных городах образовательные организации могут решить этот вопрос за счет более высокого финансирования и спонсорской помощи крупных организаций — социальных партнеров, то на периферии данный вопрос стоит очень остро. В небольших региональных колледжах собственных финансовых средств образовательных организаций может оказаться недостаточно для выполнения требований к материально-технической базе площадки проведения демонстрационного экзамена в соответствии с регламентом WorldSkills.

Вторым риском является требование к составу экзаменационной комиссии. На сегодняшний день по действующей традиционной итоговой аттестации в состав комиссии входят педагогические работники образовательных организаций и социальные партнеры — работодатели. В соответствии с методикой WorldSkills демонстрационный экзамен могут принимать только сертифицированные специалисты. Таких специалистов на сегодняшний день явно недостаточно и обучение их в масштабах всей страны требует времени и больших финансовых затрат, тем более что Государственная итоговая аттестация происходит во всех образовательных организациях России одновременно и одновременно же требуется большое количество специалистов по демонстрационному экзамену.

Третий серьезный риск связан со сроками проведения демонстрационного экзамена. Сегодня Государственная итоговая аттестация проводится традиционно в течение одного учебного дня для одной выпускной группы, тогда как по методике WorldSkills каждый обучающийся должен выполнять работу в течение нескольких дней. При условии, что во многих образовательных организациях одновременно выпускается большое количество студентов по однопрофильным профессиям и специальностям, а сроки Государственной итоговой аттестации определены в Федеральных государственных образовательных стандартах, есть серьезный

риск не уложиться.

Наконец, риском является неполное соответствие профессиональных, образовательных стандартов и требований компетенций WorldSkills. Таким образом, для проведения Государственной итоговой аттестации за пределами традиционной методики необходимо предварительно провести актуализацию образовательных программ в соответствии с требованиями профстандартов и/или WorldSkills, обучить студентов по актуализированным программам и только после этого проводить Государственную итоговую аттестацию по выбранной методике. На сегодняшний день выпускники профессиональных образовательных организаций обучались по образовательным стандартам, не актуализированным в соответствии с профессиональными и требованиями WorldSkills, и, следовательно, предъявлять требования к выпускникам на соответствие этим стандартам нельзя.

Говоря о преимуществах демонстрационного экзамена как формы проведения Государственной итоговой аттестации, обратим внимание на то, что практически все педагогические работники согласны, что такая форма итоговой аттестации несет в себе целый ряд преимуществ перед традиционной ГИА. В первую очередь это более широкий охват компетенций по сравнению с требованиями к минимальным профессиональным компетенциям Федеральных государственных образовательных стандартов. Изначально движение WorldSkills было направлено на выявление лучших молодых профессионалов и соответственно все задания для проведения чемпионатов разрабатываются с повышенными требованиями к уровню квалификации. Кроме того, для формирования заданий движение WorldSkills использует базу оценочных материалов мирового масштаба, сформированную за годы существования чемпионатов. И конечно, большим преимуществом данной методики является возможность получения выпускником учреждения среднего профессионального образования вместе с дипломом сертификата WorldSkills с занесением в международную базу CIS.

Сегодня, когда усиление процессов стандартизации в образовании неизбежно влечет за собой усиление контроля исполнения Федеральных государственных образовательных стандартов и процедур их применения, для органов управления образованием становится очевидным, что традиционные формы и методы государственного контроля качества образования нуждаются в совершенствовании с учетом современных реалий развития системы профессионального образования. С этой точки зрения внедрение демонстрационного экзамена как формы проведения Государственной итоговой аттестации будет способствовать развитию российской системы профессионального образования в соответствии с современными экономическими требованиями к работникам.

С целью апробации возможности проведения демонстрационного экзамена пять колледжей Санкт-Петербурга участвуют в пилотном проекте, по результатам которого возможно будет сделать вывод об эффективности проведения демонстрационного экзамена в формате WorldSkills.

Литература

1. Паспорт приоритетного проекта «Образование» по направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий» («Рабочие кадры для передовых технологий»). Утвержден Президиумом совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам (протокол от 25.10. 2016 № 9) [Электронный ресурс] // Правительство России. Официальный сайт. URL: <http://static.government.ru/media/files/7ARTAf6LqV5wSXjIeJbjViodyObukhty.pdf>.

2. Реформа среднего профессионального образования (отечественный и зарубежный опыт) // Бюллетень о сфере образования. — 2017. — № 11. — С. 5–26.

3. Финско-Российский проект «Умения — ключ к качеству и производительности труда, PROSKILLS» [Электронный ресурс] // Платформа для публикаций Pandia.ru. URL: <http://pandia.ru/text/79/047/37375.php>.

Практика проведения демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills в рамках промежуточной аттестации



МАЙКОВА
Полина Евгеньевна,
заместитель директора,
руководитель Учебного центра
«Уральский политехнический
колледж — МЦК»,
Екатеринбург

Аннотация

В статье представлена практика проведения демонстрационного экзамена в рамках промежуточной аттестации по специальности «Аддитивные технологии». Проанализированы нормативные, методические, содержательные аспекты организации практического обучения, описана подготовка к демонстрационному экзамену

Ключевые слова:

Межрегиональный центр компетенций, WorldSkills, профессиональный модуль, демонстрационный экзамен

Новые подходы к подготовке высококвалифицированных специалистов с учетом международных стандартов диктуют изменения в структуре и содержании среднего профессионального образования.

Сегодня система среднего профессионального образования в России находится в процессе перехода на новый этап развития, и акцент развития смещается:

- на удовлетворение потребностей студентов и стимулирование их успешности.

Колледж — это кампус с четкими целями и задачами, современной образовательной средой и организационными структурами поддержки, гибкими учебными планами и независимой системой оценки студентов. Обучение студентов строится на приобретении ими реальных практических навыков, что помогает выпускникам в дальнейшем трудоустройстве и повышении квалификации. В связи с этим кардинально пересматриваются образовательные программы, обучение, используются методы и наработки из сферы труда. Студенты рассматриваются как молодые сотрудники компаний (например, для подготовки техника, специалиста по аддитивным технологиям в Уральском политехническом колледже было введено обучение проектированию и промышленному дизайну, поскольку эти виды деятельности предвеляют печать на 3D-принтерах, а также обучение технологиям литейного производства, поскольку именно на литейное производство ориентирована наибольшая доля моделей и прототипов, изготавливаемых методом 3D-печати);

- на активное внедрение технологий онлайн обучения в системе профессиональной подготовки специалистов, хорошо зарекомендовавших себя в мировой практике.

Онлайн обучение позволяет студенту получить результат в желаемом темпе, сохраняя чувство свободы и мотивируя на успех. МЦК включил в образовательный процесс возможность интеграции использования цифровых сред с содержанием профессиональных образовательных программ.

Рассматривая Межрегиональный центр компетенций как целостную открытую систему, выделим следующие подсистемы:

Майкова П. Е. Практика проведения демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills в рамках промежуточной аттестации // Профессиональное образование и рынок труда. — 2017. — № 4. — С.33–44.

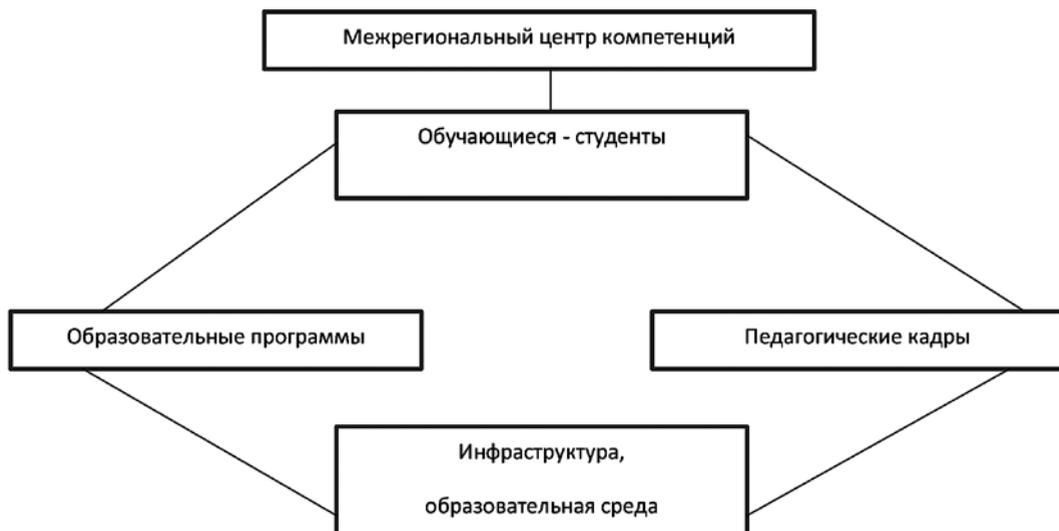


Рис. 1. Основные подсистемы МЦК

- обучающиеся (студенты);
- образовательные программы;
- педагогические кадры;
- инфраструктура.

На рис. 1 представлены основные подсистемы МЦК.

Перечислим, чем отличается Межрегиональный центр компетенций от «обычных» профессиональных образовательных организаций (см. табл. 1).

Межрегиональный центр компетенций, активно продвигающий идеологию движения WorldSkills, следует основным принципам:

- создает инфраструктуру в соответствии с WorldSkills;
- предоставляет преподавателям и студентам широкие возможности для развития.

Уральский политехнический колледж — МЦК в рамках экспериментальной апробации образовательных программ среднего профессионального образования по техническому заданию союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров (Ворлдскиллс Россия)» разработал предложения по актуализации квалификационных требований к специалистам среднего звена, заложенных в ФГОС, основных образовательных программах, на основе гармонизации требований международных стандартов и регламентов WorldSkills International/WorldSkills Russia.

Предложения по актуализации квалификационных требований и образовательных программ разрабатывались по профессиям/специальностям из списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования¹.

Было подготовлено четыре предложения по актуализации:

¹ Приказ Минтруда России № 831 от 2 ноября 2015 года «Об утверждении списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования».

Таблица 1

Принципиальные отличия Межрегионального центра компетенций от «обычных» профессиональных образовательных организаций

| Подсистемы | Межрегиональный центр компетенций | Обычные профессиональные образовательные организации |
|---------------------------|---|--|
| Образовательные программы | Образовательные программы ориентированы на ведущие российские и зарубежные предприятия Набор программ широк и не вписывается в нормы федеральных государственных стандартов обучения | Образовательные программы ориентированы на предприятия региона |
| Инфраструктура | 70% оборудования современное, 30% ориентировано на перспективу | Оборудование, инструменты 1970-80 годов, современные материалы отсутствуют |
| Педагогические кадры | Обучение проводят практики, эксперты в области развития профессий. Обучение проходит на рабочем месте Результат обучения оценивают эксперты (профессиональное сообщество) Предоставление широких возможностей преподавателю для развития (стажировки в области профессии) | В обучении применяются традиционные технологии |
| Обучающиеся (студенты) | Предоставляется возможность изучать дополнительно дисциплины и модули по выбору (ФГОС по ТОП-50 это позволяет) | Обучение привязано к конкретному учебному плану |

– в соответствии с требованиями к квалификации техник-конструктор — на основе гармонизации требований международных стандартов и регламентов WSI/WSR: компетенций Worldskills International «05 Mechanical Engineering Design — CAD» и Ворлдскиллс Россия «Инженерный дизайн CAD», ФГОС СПО 15.02.09 «Аддитивные технологии»;

– в соответствии с требованиями к квалификации специалист по технологии машиностроения — на основе гармонизации требований международных стандартов и регламентов WSI/WSR: компетенций Worldskills International «01 Polimechanics and Automation» и Ворлдскиллс Россия «Полимеханика», ФГОС СПО 15.02.15 «Технология металлообрабатывающего производства»;

– в соответствии с требованиями к квалификации техник-мехатроник, специалист по мобильной робототехнике — на основе гармонизации требований международных стандартов и регламентов WSI/WSR: компетенций Worldskills International «04 Mechatronics» и Ворлдскиллс Россия «Мехатроника», ФГОС СПО 15.02.10 «Мехатроника и мобильная робототехника»;

– в соответствии с требованиями к квалификации техник — на основе гармонизации требований международных стандартов и регламентов WSI/WSR: компетенции Ворлдскиллс Россия «Промышленная робототехника», ФГОС СПО 15.02.14 «Оснащение средствами автоматизации технологических процессов и производств (по отраслям)».

Предложения по актуализации содержат сведения о соответствии стандартов WSI/WSR (в части требований к квалификациям) определенным разделам ФГОС СПО, а также рекомендации по актуализации соответствующих разделов образовательных. В связи с этим Уральский политехнический колледж — МЦК, интегрируя стандарты WorldSkills в образовательных программы, решил апробировать технологии демонстрационного экзамена в рамках промежуточной аттестации.

В рамках реализации профессионального модуля ПМ 01. «Создание и корректировка, компьютерной (цифровой) модели» в МДК 01.02 Методы создания и корректировки компьютерных моделей специальности 15.02.09 «Аддитивные технологии» было обращено внимание на высокую значимость следующих дидактических единиц для формирования профессиональных компетенций вида деятельности: «Создание и корректировка компьютерной (цифровой) модели»:

- создание визуализации сборки (декомпозиции) изделия;
- проектирование чертежа с ранее построенной моделью;
- определение статических и динамических связей в системе AutoDesk Inventor.

Предложенная методика позволила скорректировать образовательную программу в соотношении теоретической и практической составляющей 30 на 70.

Профессиональный модуль ПМ.01. «Создание и корректировка компьютерной (цифровой) модели» реализован на первом курсе в первом и втором семестрах. Он включал в себя два междисциплинарных курса: МДК 01.01. Средства оцифровки реальных объектов; МДК 01.02. Методы создания и корректировки компьютерной модели, а также учебную и производственную практики. Максимальное количество обязательной учебной нагрузки во взаимодействии с преподавателем в рамках МДК составило 304 часа, общее количество часов на учебную и производственную практики — 288 часов.

Основными общепрофессиональными учебными дисциплинами, обеспечивающими освоение профессионального модуля ПМ.01, являются: инженерная графика (94 ч.), электротехника и электроника (94 ч.), процессы формообразования и инструменты (78 ч.), материаловедение (78 ч.). В качестве дополнительной дисциплины изучался профессиональный английский в количестве 72 часов (данные часы были выделены дополнительно к 60 часам, предусмотренным по программе).

По результатам освоения только этого профессионального модуля в рамках ФГОС СПО по специальности 15.02.09 «Аддитивные технологии» невозможно (некорректно) говорить об оценке квалификации техник-технолог, но оценить освоение компетенции «Инженерный дизайн САД» возможно, в связи с чем был разработан учебно-методический комплекс для оценки вида деятельности и профессиональных компетенций. Кроме того, был проанализирован профессиональный стандарт «Специалист по проектированию оснастки и специального инструмента».

Основная цель при разработке учебно-методического комплекса для оценки вида профессиональной деятельности — повышение качества подготовки путем гармонизации ФГОС по специальности «Аддитивные технологии» с требованиями регламентов WSI и профессиональных стандартов.

Решаемые задачи:

- усиление практико-ориентированной составляющей образовательного процесса;
- постепенная подготовка обучающихся к прохождению процедур независимой оценки квалификаций;



Рис. 2. Включение компетенции «Инженерный дизайн CAD» в вид профессиональной деятельности

– подготовка к работе на профильных предприятиях.

На рис. 2 показано включение компетенции «Инженерный дизайн CAD» в вид профессиональной деятельности «Создание и корректировка компьютерной (цифровой) модели» по специальности «Аддитивные технологии».

Вместе с тем практический опыт по компетенции «Инженерный дизайн CAD» включает в себя создание компьютерных моделей посредством ручной оцифровки, компетенция «Применять средства бесконтактной оцифровки для целей компьютерного проектирования, входного и выходного контроля» в рамках профессионального модуля включает как ручную, так и бесконтактную оцифровку. Было принято решение о том, что в рамках освоения междисциплинарного курса, учебной и производственной практик все решенные задания на средства бесконтактной оцифровки обучающийся оформляет в портфолио, тем самым демонстрируя освоение профессиональной компетенции в полном объеме.

В соответствии с ФГОС по специальности структура, формы, содержание и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по профессиональному модулю являются частью образовательной программы в целом.

Согласно рабочей программе по профессиональному модулю «Создание и корректировка компьютерной (цифровой) модели» для изучения были предложены следующие лабораторные работы (см. табл. 2).

Для выполнения работ использовалось основное материально-техническое обеспечение лабораторий «Инженерной графики» и «Бесконтактной оцифровки» Учебного центра МЦК.

Таблица 2

Перечень лабораторных работ

| Название лабораторной работы | Количество часов |
|---|------------------|
| МДК 01.01. Средства оцифровки реальных объектов | |
| Оцифровка простых изделий машиностроения с использованием штанген-инструмента | 4 |
| Оцифровка простых изделий машиностроения с использованием микрометрического инструмента | 4 |
| Оцифровка простых изделий машиностроения с использованием инструмента для измерения углов | 4 |
| Оцифровка изделий машиностроения с определением параметров резьбовых, зубчатых поверхностей | 4 |
| Принцип работы, настройка лазерной технологии сканирование, 3d сканер David | 4 |
| Сканирование фрагмента изделия машиностроения, сшивание объекта, корректировка | 4 |
| Сканирование изделия машиностроения, сшивание объекта, корректировка | 4 |
| Конструкция КИМ, настройка для контроля/оцифровки изделия | 4 |
| Выбор датчика для оцифровки изделия машиностроения | 4 |
| Оцифровка изделия при помощи тактильной измерительной головки корректировка модели | 4 |
| МДК 01.02. Методы создания и корректировки компьютерной модели | |
| Выбор метода создание математической модели | 4 |
| Построение графической модели | 4 |
| Создание, параметризация, выбор привязок при моделировании детали | 2 |
| Системы координат, опорные точки, рабочие плоскости, оси | 2 |
| Построение рабочих точек, плоскостей, осей | 2 |
| Построение деталей с использованием базовых конструктивных операций. | 8 |
| Создание сборочных объектов при помощи мастера проектирования | 8 |
| Задание статических и динамических связей | 4 |
| Визуализация сборочных объектов | 4 |
| Создание комплекта конструкторской документации с модели | 4 |
| Проведение динамического анализа изделия | 4 |
| Проведение прочностного анализа изделия | 4 |
| ИТОГО: | 90 |

Примечание. Представлено из рабочей программы по профессиональному модулю.

Основные дидактические единицы учебной практики включали в себя отработку навыков: выбора системы бесконтактной оцифровки, наладки и калибровки систем, оцифровки реальных объектов, исправление ошибок в оцифрованных моделях, оценку точности оцифровки, чтения деталей чертежей, сборочного чертежа, спецификации, моделирования необходимых объектов, создания компьютерных моделей в программе Autodesk Inventor, создания анимации.

Производственная практика по профессиональному модулю проводилась в АО «Уральский завод транспортного машиностроения» и включала в себя работу с конструкторской документацией в программах Autodesk Inventor, Компас-3D.

Для проведения промежуточной аттестации по профессиональному модулю был разработан комплект контрольно-измерительных материалов, состоящий из теоретического и практического заданий. Теоретическую составляющую предлагалось оценить с помощью теста, практическое задание включало с себя разработку модели редуктора с подключением рабочего органа. Задание практической части соот-

ветствовало требованиям и регламентам Национального чемпионата WSR-2015 по компетенции «Инженерный дизайн CAD».

Согласно учебному плану формой промежуточной аттестации по профессиональному модулю был выбран демонстрационный экзамен, в связи с чем возникла необходимость пересмотра разработанных фондов оценочных средств и было принято решение о вынесении на демонстрационный экзамен только практической части.

Тестирование проводилось по остаточным знаниям после изучения междисциплинарных курсов по профессиональному модулю.

На тестирование отводилось 40 минут, задания включали в себя:

- задания альтернативных ответов;
- задания множественных ответов;
- задания на восстановления последовательности;
- задания на восстановление соответствия.

Максимальное количество баллов за тестовое задание (25 баллов) переводилось в четырехбалльную систему оценки.

Подготовка к демонстрационному экзамену проходила в рамках учебной практики, все выполняемые работы касались моделирования и сборки деталей, создания чертежей и трехмерных моделей. Обучающимся был предложен курс технического профессионального английского языка в объеме 72 часов.

Итоговое задание в рамках учебной практики включало в себя разработку модели редуктора с подключением двигателя рабочего органа. На выполнение итогового задания отводилось 20 часов. Оценивался как продукт, так и процесс деятельности обучающегося.

Продукт деятельности:

- модель редуктора;
- модель двигателя;
- модель рабочего органа;
- фотореалистичное изображение всей конструкции, видеоролик с процессом работы, сборки, разборки конструкции.

Процесс деятельности обучающегося:

- проектирование модели редуктора;
- подготовка и сканирование корпуса двигателя;
- проектирование модели двигателя;
- проектирование модели рабочего органа;
- создание фотореалистичного изображения всех конструкций.

Со студентами были рассмотрены все типы ошибок, допущенных в рамках выполнения задания, все задания выполнены в полном объеме.

В рамках дополнительной дисциплины профессиональный английский обучающийся описывал на английском языке изображение всей конструкции, процесс работы, сборку, разборку конструкции.

Согласно приказу Министерства общего и профессионального общего и профессионального образования Свердловской области от 30.01.2017 № 20-и «Об организации проведения демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия в государственных профессиональных образовательных организациях Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердлов-

ловской области в 2017 году» демонстрационный экзамен по профессиональному модулю вошел в пилотную апробацию. В рамках апробации форма демонстрационный экзамен была закреплена Положением о проведении промежуточной аттестации по профессиональному модулю.

Были разработаны следующие нормативные документы:

- план мероприятий по подготовке и проведению демонстрационного экзамена;

- регламент проведения демонстрационного экзамена;

- план застройки для проведения демонстрационного экзамена.

Основные методические документы, используемые для проведения промежуточной аттестации в форме демонстрационного экзамена по профессиональному модулю:

- инфраструктурный лист Ворлдскиллс по компетенции «Инженерный дизайн CAD»;

- задания по четырем модулям: моделирование деталей и создание сборки, моделирование металлоконструкции и создание сборки, внесение изменений в сборку, обратное проектирование;

- оценочные средства по компетенции «Инженерный дизайн CAD».

В целях независимой оценки качества профессионального образования к оцениванию уровня освоения образовательной программы в соответствии с требованиями ФГОС по специальности, квалификации в соответствии с международным стандартом Ворлдскиллс по компетенции привлекались независимые эксперты (члены экзаменационной комиссии), сертифицированные союзом «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)».

Для обеспечения информационной открытости и публичности при проведении демонстрационного экзамена был организован свободный доступ зрителей для наблюдения за ходом проведения с учетом соблюдения всех норм техники безопасности, а также правил проведения демонстрационного экзамена. В дни проведения демонстрационного экзамена была организована видеотрансляция в режиме онлайн на площадке технопарка высоких технологий «Университетский».

Для проведения демонстрационного экзамена использовались оценочные средства (контрольно-измерительные материалы) и инфраструктурные листы, разработанные экспертами WorldSkills на основе конкурсных заданий и критериев оценки финала IV Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) 2016 года, а два задания были с международного чемпионата в Сан-Паулу. Все модули заданий сопровождалась схемой начисления баллов, составленной согласно требованиям технического описания, а также подробным описанием критериев оценки выполнения заданий.

Оценочные средства и инфраструктурные листы были утверждены национальным экспертом по компетенции и являлись единственными для всех лиц, сдающих демонстрационный экзамен.

Процедура выполнения заданий демонстрационного экзамена и их оценка проходила на площадке Уральского политехнического колледжа — МЦК. Материально-технические условия для проведения демон-

страционного экзамена создавались согласно требованиям инфраструктурных листов по компетенции.

Оценка результатов выполнения заданий демонстрационного экзамена осуществлялась сертифицированными экспертами WorldSkills, а также экспертами, имеющими свидетельства о праве оценки выполнения заданий демонстрационного экзамена.

В целях соблюдения принципов объективности и независимости при проведении промежуточной аттестации не допускались к оцениванию результатов работ обучающихся эксперты (преподаватели), принимавшие участие в их подготовке в Уральском политехническом колледже — МЦК.

Члены экспертной группы (экзаменационной комиссии) утверждались приказом директора Уральского политехнического колледжа — МЦК по рекомендации союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)».

Регистрация обучающихся и экспертов (экзаменационной комиссии) демонстрационного экзамена осуществлялась в Электронной системе мониторинга, сбора и обработки данных (eSim). Для регистрации баллов и оценок по результатам выполнения заданий демонстрационного экзамена использовалась международная информационная система Competition Information System (далее — система CIS).

За день до начала экзамена главным экспертом (председателем экзаменационной комиссии) проводилась контрольная проверка площадки на предмет соответствия всем требованиям, фиксировался факт наличия необходимого оборудования.

В день проведения экзамена осуществлялись:

- жеребьевка по распределению рабочих мест. Способ жеребьевки исключал спланированное распределение рабочих мест или оборудования. Итоги жеребьевки фиксировались отдельным документом;
- инструктаж по охране труда и технике безопасности для участников и членов экспертной группы проводился техническим экспертом под роспись;
- знакомство студентов с подробной информацией о регламенте проведения экзамена.

После распределения рабочих мест и прохождения инструктажа по ОТ и ТБ участникам предоставлялось время на подготовку рабочих мест, а также на проверку и подготовку инструментов и материалов, ознакомление с оборудованием и его тестирование.

Каждому обучающемуся предоставлялось время на ознакомление с экзаменационным заданием, письменные инструкции по заданию, а также разъяснения правил поведения во время демонстрационного экзамена.

Экзаменационные задания выдавались студентам непосредственно перед началом экзамена. На изучение материалов и дополнительные вопросы отводилось время, которое не включалось в общее время проведения экзамена. Задания демонстрационного экзамена включало в себя выполнение четырех модулей. Члены экспертной группы выдавали обучающимся задание перед началом каждого модуля и действовали

согласно техническому описанию. Минимальное время, отводимое на ознакомление с информацией, составило 15 минут, которое не входило в общее время проведения экзамена. Ознакомление проводилось перед началом каждого модуля.

К выполнению экзаменационных заданий обучающиеся приступали после указания главного эксперта (председателя экзаменационной комиссии).

Общее время выполнения студентами модулей составило 18 часов.

Выполненные экзаменационные задания оценивались в соответствии со схемой начисления баллов, разработанной на основании характеристик компетенции, определяемых техническим описанием. Все баллы и оценки регистрировались в системе CIS.

Процедура оценивания результатов выполнения экзаменационных заданий осуществлялась в соответствии с правилами, установленными для оценки конкурсных заданий финала IV Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) 2016 года, включая использование форм и оценочных ведомостей для фиксирования выставленных оценок, которые в последующем вносились в систему CIS. Оценка в присутствии участника демонстрационного экзамена не составлялась.

Оформление результатов экзамена осуществляется в соответствии с порядком, принятым при проведении финала IV Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) 2016 года.

Баллы, выставленные членами экспертной группы, переносились из рукописных оценочных ведомостей в систему CIS по мере осуществления процедуры оценки. После выставления оценок все оценочные ведомости, запись о выставленных оценках в системе CIS блокировалась.

После всех оценочных процедур было проведено итоговое заседание экспертной группы, во время которого осуществлялась сверка распечатанных результатов с рукописными оценочными ведомостями.

Результатом работы экспертной комиссии стал итоговый протокол заседания экспертной комиссии, в котором был зафиксирован общий перечень участников, сумма баллов по каждому участнику за выполненное задание экзамена. Все необходимые бланки и формы формировались через систему CIS.

Через систему независимой оценки прошли все 20 студентов 1-го курса по специальности «Аддитивные технологии». Все полученные результаты из системы CIS в настоящее время учтены при выставлении итоговой оценки по профессиональному модулю.

Общие выводы по результатам анализа реализации профессионального модуля и итогам демонстрационного экзамена

Положительные и отрицательные аспекты в части учебного плана по специальности

Профессиональный модуль является логически завершенной единицей, предложенный график реализации профессионального модуля полностью выдержан. Предложено сохранить изучение профессионального модуля в том же объеме, календарный график образовательного процесса для нового набора по специальности изменен не будет.

Для освоения профессионального модуля необходимы специализированные знания основ технической механики. Проведена корректировка учебного плана по специальности. Изучение дисциплины «Техническая механика» перенесено на первый курс, на второй курс вынесено изучение дисциплины процессы формообразования и инструменты.

Положительные и отрицательные аспекты в части рабочей программы профессионального модуля

Содержательная часть междисциплинарных курсов, учебной и производственной практик соответствует требованиям ФГОС, перечень лабораторных работ позволяет формировать профессиональные компетенции.

В части оценки теоретических знаний междисциплинарных курсов принято решение о внесении в тест заданий открытого типа:

задания открытого типа со свободным изложением;

задания с ограничением на ответы.

Практические занятия разнообразить следующими формами: решение упражнений, тренинг, решение типовых задач, занятия с решением ситуационных задач, занятия по моделированию реальных задач, игровое проектирование, имитационные занятия.

Положительные и отрицательные аспекты в части организации учебной практики по профессиональному модулю

С заданиями финала IV Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) 2016 года обучающиеся не были ознакомлены, вся документация, представленная на сайте союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» в разделе демонстрационный экзамен, содержала информацию финала III Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) 2015 года.

В учебную практику для групп нового набора предложено включить отработку заданий по компетенции «Инженерный дизайн CAD» с региональных, отборочных и национальных чемпионатов 2015–2017 годов.

Предложения в части рабочих программ обеспечивающих дисциплин

Инженерная графика: в рамках рабочей программы увеличить количество часов на чтение чертежей, технологических схем.

Предложения в части отработки технологий демонстрационного экзамена

Технологии отработки демонстрационного экзамена в рамках промежуточной аттестации позволяют анализировать и корректировать образовательную программу в процессе продолжения обучения, а не после его завершения. К государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена обучающиеся по специальности «Аддитивные технологии» подойдут, имея опыт участия в четырех независимых процедурах, каждая из которых позволит подготовиться к государственной итоговой аттестации, в том числе и морально.

При разработке заданий демонстрационного экзамена необходимо исключить повторяющиеся умения, что позволит существенно (от 30 до 40%) сократить время на выполнение работы, сократить затраты на подготовку и обеспечение расходными материалами.

В настоящее время предложенный инструментарий по актуализации квалификационных требований к специалистам среднего звена на основе стандартов компетенций WorldSkills мультиплицирован в другие образовательные программы.

Литература

1. Приказ Минтруда России от 02.11. 2015 № 831 «Об утверждении списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования» [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Официальный сайт. URL: https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/order_s/436.

2. Приказ Министерства общего и профессионального общего и профессионального образования Свердловской области от 30.01.2017 № 20-и «Об организации проведения демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия в государственных профессиональных образовательных организациях Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области в 2017 году» [Электронный ресурс] // Министерство общего и профессионального образования Свердловской области. Официальный сайт URL: http://www.minobraz.ru/sistema_obrazovaniya/professionalnoe_obrazovanie

3. Описание практики апробации образовательной программы «Аддитивные технологии». — Екатеринбург: МЦК, 2017. — С. 4–7.

4. Рабочая программа профессионального модуля ПМ.01. «Создание и корректировка компьютерной (цифровой) модели». — Екатеринбург: МЦК, 2017. — С. 3–5; 10–12.

К вопросу о методологии стандартизации и классификации профессий и специальностей среднего профессионального образования



БЛИНОВ

Владимир Игоревич,
доктор педагогических наук,
профессор, руководитель Центра
профессионального образования
и систем квалификаций Феде-
рального института развития
образования,
Москва

Аннотация

В статье представлены основные принципы и этапы построения новой системы стандартизации и классификации профессий и специальностей среднего профессионального образования. В основу создания нового формата перечней профессий и специальностей СПО заложена функциональная и содержательная гармонизация с системой классификации квалификаций, действующей в сфере труда

Ключевые слова:

профессиональное образование, профессиональный стандарт, образовательный стандарт, квалификация, профессия, специальность

Историки нередко спорят о том, сколько сотен лет потребовалось человечеству для перехода от примитивной волокуши к колесной тележке. Очевидно, что первые изобретения, возможно самые оригинальные, требовали столетий творческого поиска. В дальнейшем периоды творческих озарений стремительно сокращались. Аэроплан и ракету люди придумали практически одновременно, время от идей до их воплощения уже в двадцатом веке измерялись максимум десятилетиями. Сегодня — месяцами, днями. Во многих отраслях время появления и сущность новых поколений технических и методических решений вполне успешно прогнозируется.

Прогнозируемость перспективных технических решений позволяет с большой вероятностью предполагать, каков будет характер изменений в профессиональной деятельности людей. Усовершенствование технологий, приборов, материалов и инструментов практически всегда приводит к высвобождению рабочих рук и повышению требований к уровню квалификации работников. Эта эмпирическая закономерность устойчиво проявлялась в течение последнего столетия. Исчезали кочегары, но появлялись операторы котельных, на смену операторам ЭВМ пришла целая плеяда высококвалифицированных профессионалов. Труд усложняется, повышается его наукоемкость. При этом следует обратить внимание еще на один факт — трансформацию профессий, существенное изменение привычных рамок за счет добавления трудовых функций.

Летом 2017 года случился обидный прецедент: сборная команда Белоруссии проиграла чемпионат WorldSkills в Абу-Даби по компетенции «Сантехника и отопление». Действительно, страна не южная, с устойчивыми традициями в данной отрасли, большим опытом... Оказалось, что дело в совершенно новом видении перспектив этих профессий. Современный сантехник без компьютера и умений проектирования уже не конкурентоспособен. Через несколько лет ему потребуются еще и навыки в сфере аддитивных технологий, а еще через десяток лет ...

Блинов В. И. К вопросу о методологии стандартизации и классификации профессий и специальностей среднего профессионального образования // Профессиональное образование и рынок труда. — 2017. — № 4. — С. 45–51.

Само слово профессия уже воспринимается многими как анахронизм.

Целью создания нового формата перечней профессий и специальностей СПО является их функциональная и содержательная гармонизация с системой классификации квалификаций, действующей в сфере труда. При этом необходимо решить еще ряд важных задач:

- повысить оперативность внесения изменений в образовательные программы СПО в связи с процессами разработки и актуализации профессиональных стандартов и других квалификационных требований;
- сформировать единую платформу (сферы труда и сферы образования) государственного статистического наблюдения;
- обеспечить переход на систему стандартизации профессионального образования, отвечающую ведущим мировым тенденциям, когда стандартизируется образовательная основа (общие и общепрофессиональные компетенции, знания и умения), применимая для формирования нескольких квалификаций;
- обеспечить создание современного электронного ресурса (государственной информационной системы), доступного для граждан, работодателей и специалистов сферы образования, объединяющего перечень профессий и специальностей СПО и Реестр областей и видов профессиональной деятельности под общим названием «Единый реестр областей и видов профессиональной деятельности и квалификаций по образованию (в части СПО)».

Единый реестр областей и видов профессиональной деятельности и квалификаций по образованию (в части СПО) представляет собой государственную информационную систему, полномочия по ведению которой распределены в равной степени между Министерством труда и социальной защиты РФ и Министерством образования и науки РФ. В качестве классификационного основания Перечня профессий и специальностей СПО лежит разделение на области и виды профессиональной деятельности, которое применяется в сфере труда (реестр областей и видов профессиональной деятельности). Вместо существующего (2017 г.) деления на 57 (44) укрупненных групп профессий и специальностей принимается деление на 40 областей и видов профессиональной деятельности, реализованное в Реестре областей и видов профессиональной деятельности (2017 г.) сферы труда.

Структура Единого реестра

Наименования укрупненных групп профессий и специальностей СПО (УГПС СПО) тождественны наименованиям областей и видов профессиональной деятельности (ОВПД).

В рамках УГПС СПО выделены группы профессий и специальностей СПО (ГПС СПО) в соответствии с видом профессиональной деятельности.

Современные тенденции развития «цифрового мира» требуют оцифровки многих ресурсов, в том числе перечней профессий и специальностей, что делает их более доступными для разных потребителей. Информатизация позволяет обеспечить коммуникацию реестров и перечней из разных сфер, что дает возможность увидеть взаимосвязи, например квалификаций по образованию и производственных квалификаций.

В настоящее время системы классификации квалификаций в образовании и сфере труда абсолютно различны, имеют разные классификационные основания. При сопоставлении квалификаций, полученных в результате освоения программ СПО, с квалификациями, по которым, например, проводятся обследования занятости населения в регионах, рассчитываются перспективные потребности, что требует весьма трудоемкой процедуры, не всегда точной и требующей достаточно много времени. В условиях высоких темпов развития квалификаций поддержание соответствия квалификаций выпускников актуальному состоянию рынка труда не представляется возможным, не говоря уже об обеспечении опережающего характера среднего профессионального образования.

Практика применения ФГОС СПО для профессий и специальностей ТОП-50 еще раз подтверждает низкую мобильность в принятии решений по актуализации номенклатуры выпускных квалификаций. Действительно, если Минтрудом принимается новый профессиональный стандарт, то для внесения изменений во ФГОС СПО необходимо примерно 6–8 месяцев, еще несколько месяцев для разработки, экспертизы и внесения в Реестр примерной программы, еще несколько месяцев на внесение изменений в основные профессиональные образовательные программы профессиональных образовательных организаций. Только на формальные изменения уходит 1–1,5 года. Даже если изменения в основные профессиональные образовательные программы вносятся только в части профессионального цикла, в программу последних двух лет обучения, то суммарное время реакции системы образования на обновление производственной квалификации составляет 3–4 года. Для некоторых областей профессиональной деятельности, например для информационных технологий, срок в 4 года сопоставим со «сроком жизни» самой квалификации.

Сопровождающим процессом развития региональных рынков труда является прогнозирование потребностей в рабочей силе. При этом совершенно естественно, что качественные параметры прогнозирования лежат в терминологии описания квалификаций, принятых в сфере труда, которые ни на одном уровне классификаций не совпадают с принятыми в образовании. Таким образом, даже очень качественный прогноз требует «перевода» на язык перечней системы СПО, этот процесс требует времени, а самое главное — снижает точность прогноза вследствие полного несовпадения с областями и видами профессиональной деятельности, взятыми из реестров Минтруда РФ.

Перспективы развития стандартизации в сфере профессионального образования, соответствующие мировым трендам, таковы, что разделение понятий «квалификация по образованию» и «производственная квалификация» становится делом ближайших лет. Многие исследователи обоснованно утверждают, что в условиях четвертой промышленной революции (Индустрия 4.0) значение soft skills как результатов освоения профессиональных образовательных программ становится ведущим наравне с общепрофессиональными знаниями и умениями. Современная стандартизация требует нового предмета, в качестве которого как раз и выступают общепрофессиональные знания и умения, а также общие

компетенции. Отметим, что даже во ФГОС СПО для профессий и специальностей ТОП-50 данный новый принцип и предмет стандартизации пока не применены. Новая система стандартизации требует иных подходов к перечням профессий и специальностей СПО. Важным представляется то, что должен измениться сам принцип формирования перечней. Сегодня позиции перечней формируются по факту возникновения нового ФГОС или отмены устаревшего. В перспективе должно быть с точностью наоборот: перечень формируется, реагируя на появление новой квалификации, нового вида профессиональной деятельности или даже целой области, давая сигнал для актуализации ФГОС СПО и примерных программ.

Отдельно следует обозначить проблему количества ФГОС СПО. Оперировать цифрами в 500–600 ФГОС весьма затруднительно. Кроме того, в этом нет особого смысла, так как если объектом стандартизации становятся общие компетенции и общепрофессиональные знания и умения, служащие содержательной основой формирования многих квалификаций в пределах своего уровня, ФГОС СПО должно быть не более 120. Возникновение новой квалификации на рынке труда потребует на первом этапе соотнести основания формирования профессиональных компетенций (готовности к выполнению трудовых функций) с уже имеющимися образовательными стандартами. Только совершенно новые профессиональные компетенции потребуют разработки действительно нового базиса знаний и умений. В итоге существенно сократится время на разработку и введение новых ФГОС СПО, Перечни вполне могут взять на себя ту содержательную нагрузку, которую несут приложения 1 и 2 в формате ФГОС по ТОП-50.

Проблема отличий в делении на укрупненные группы в перечнях высшего образования и среднего профессионального образования возникла в момент появления самих этих перечней. Очевидно, что полного соответствия добиться невозможно в связи с естественными различиями в содержании квалификаций, определяющих результаты образования. Пока не представляется возможным установить однозначно преемственность программ ВО и СПО, поскольку многие квалификации высшего образования (филолог, математик, физик и др.) не имеют преемственных аналогов на уровне СПО, как и многие профессии и специальности (стропальщик, машинист локомотива, слесарь) не имеют сопряженных квалификаций более высокого уровня. Общая преемственность обеспечивается тем, что все выпускники СПО получают полное общее образование и вправе продолжать образование по любому направлению высшего образования на общих основаниях. Остается ряд вопросов приема абитуриентов — выпускников программ СПО, претендующих на обучение по ускоренным программам в вузе. Методологически важно, чтобы решение этой проблемы не влияло на структуру перечней как среднего профессионального, так и высшего образования. Выявить сопряженные программы возможно путем сопоставления содержания подготовки и создания отдельного документа.

Основным принципом внедрения новых перечней профессий и специальностей СПО должен стать принцип эволюционности и синхрониза-

ции с процессами введения новой системы стандартизации в среднем профессиональном образовании. Другим важным принципом является постепенность, которая может быть обеспечена периодом параллельного действия старого и нового перечней, переходом образовательных организаций на новые ФГОС СПО по мере их готовности.

Введение новых перечней профессий и специальностей СПО потребует внесения изменений в действующий Закон об образовании в Российской Федерации, в ряд нормативных актов Минобрнауки и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, получения образовательными организациями новых лицензий на образовательную деятельность в СПО. Потребуется корректировка системы статистического наблюдения в системе образования, а также дополнительная профессиональная подготовка (повышение квалификации) руководителей, методистов и преподавателей системы СПО.

Разработка новых перечней профессий и специальностей СПО требует непосредственного участия представителей сферы труда, предпочтительно специалистов советов по профессиональным квалификациям (СПК) по областям и видам профессиональной деятельности совместно с методистами и педагогами, представляющими федеральные учебно-методические объединения.

Уже сегодня такой документ, как Перечень профессионального обучения фактически утратил смысл, поскольку вступил в действие реестр областей и видов профессиональной деятельности, а также реестр профессиональных квалификаций. Эти документы в совокупности с содержанием профессиональных стандартов дают всю необходимую информацию, необходимую для разработки образовательных программ профессионального обучения. Целесообразно разработать документ методического характера, разъясняющий алгоритм работы с уже имеющимися информационными ресурсами при разработке программ.

Предварительный анализ показывает, что в рамках 40 областей профессиональной деятельности может быть сформировано 39 УГПС СПО, в структуре которых возможно выделить 100–120 групп профессий и специальностей с единым содержанием базовой общепрофессиональной подготовки. При укрупнении ФГОС СПО это позволит разработать такое же количество образовательных стандартов (без учета специальных ФГОС СПО для лиц с ОВЗ) при условии, что в одном стандарте будут прописаны требования к общепрофессиональной подготовке как на уровне программ подготовки квалифицированных рабочих, так и специалистов среднего звена.

Среди областей профессиональной деятельности в Реестре выделена отдельная — «сквозная» — группа квалификаций (№ 40). Предварительный анализ содержания данных квалификаций показал, что для подготовки специалистов по ним требуется определить содержание общепрофессиональной подготовки, которое в ряде случаев уже совпадает с имеющимися в других УГПС позициями. В этом случае квалификация вносится в перечень тех, по которым подготовка может проводиться в рамках уже имеющегося ФГОС СПО. Если «родственного» не обнаруживается, то должно приниматься решение о формировании отдельной

ГПС в структуре уже имеющейся укрупненной группы.

Каким образом может выглядеть новая кодификация в перечнях профессий и специальностей СПО?

Пусть название каждой позиции перечня формируется из наименований квалификаций, относящихся к соответствующему виду профессиональной деятельности. Тогда получим следующую структуру кода:

– первый разряд (две цифры) — № УГПС, совпадающий с кодировкой из Реестра областей и видов профессиональной деятельности;

– второй разряд (три цифры) — № ГПС, совпадающий с кодировкой вида профессиональной деятельности (ВПД) из Реестра областей и видов профессиональной деятельности;

– третий разряд (две цифры + две цифры + две цифры) — уровни квалификации (УК) в соответствии с уровнями квалификации трудовых функций по соответствующим профессиональным стандартам, относящимся к виду профессиональной деятельности.

В случае если в рамках вида профессиональной деятельности имеются рабочие профессии, указывается сначала 04 УК, потом 05 УК, далее вместо 06 УК ставятся прочерки. В случаях когда специальность не имеет сопряженных рабочих профессий, вместо первых двух цифр ставятся нули, а далее указывается 05 УК или 06 УК. Так, например, по машиностроительным специальностям кодировка уровней квалификации будет выглядеть 04.05.00, что означает «имеются сопряженные рабочие профессии и квалификации, требующие среднего профессионального образования». Специальность «Учитель начальной школы» будет иметь кодировку уровней квалификации 00.00.06.

Пример

Код 33.004.04.05.00: Парикмахер

33 — область профессиональной деятельности «Сервис, оказание услуг населению»;

004 — вид профессиональной деятельности «Специалист по предоставлению парикмахерских услуг»;

04.05.00 — уровни квалификации 04 и 05 в соответствии с профессиональным стандартом.

Перспективы развития профессионального образования таковы, что уже в ближайшем будущем документы об образовании человека и о его квалификации станут разными. Документ об образовании должен подтверждать успешное освоение человеком образовательной программы, готовность к получению множества квалификаций и продолжению образования. Документ о квалификации должен свидетельствовать о готовности человека к выполнению определенных трудовых функций и трудовых действий. Как правило, документ о квалификации — это результат оценивания со стороны сферы труда. Наиболее сложен этап вхождения выпускника в производственные отношения. Главной причиной этого является низкий уровень доверия работодателей к документам об образовании и одновременно о квалификации, особенно когда потенциальный работник еще не имеет опыта работы, также являющегося подтверждением производственной квалификации. Попытки системы образования «убедить» работодателя в том, что документ об образова-

нии подтверждает одновременно и квалификацию человека не увенчались успехом в экономически развитых странах и в большинстве из них возникли системы раздельного оценивания образованности и производственной квалификации человека. При этом ценность образования не только не уменьшилась, но и существенно возросла, поскольку именно профессиональное образование открывает пути к получению широкого спектра квалификаций.

Литература

1. Берган С. Квалификации — осмысление понятия. — М.: ООО «АВАНГЛИОН-ПРИНТ», 2013.
2. Сазонов Б. А. О проекте нового Общероссийского классификатора специальностей по образованию. Инженерная педагогика: Сборник научных трудов в 3 т. / Центр инженерной педагогики МАДИ. — М., 2014. — Вып. 16. — Т. 1. — С. 194–198.
3. Сазонов Б. А., Яценко В. Е., Гиринович Ю. В. Общероссийские классификаторы в сфере образования: формирование, ведение, развитие. — М.: ФИРО, 2006. — 61 с.
4. Сазонов Б. А., Куртеева Л. Н. Задачи актуализации перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования // Профессиональное образование. Столица. — 2017. — № 10. — С. 21–25.
5. Сазонов Б. А. Классификация профессиональных образовательных программ в Российской Федерации: состояние и возможные перспективы // Высшее образование в России. — 2017. — № 11. — С. 20–30.
6. Формирование системы профессиональных квалификаций: словарно-справочное пособие / Авт.-сост.: И. А. Волошина, А. Н. Лейбович, П. Н. Новиков и др. — М.: Издательство «Перо», 2016.

О стратегии подготовки блогеров сетевого профессионального образования в СПО: миссия, ценности, программы*



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 теоретические компоненты моделирования преемственности подготовки российских блогеров сетевого профессионального образования/обучения на базе крупных региональных колледжей — образовательных комплексов, в структуру которых включены разноуровневые образовательные организации. Представлена персонализированная модель локальной образовательной программы дополнительного профессионального образования для подготовки российских блогеров как новых субъектов цифровой (сетевой) экономики

Ключевые слова:

блогер сетевого профессионального образования, миссия и ценностные основания российского блогерства, сетевой колледж — крупный образовательный комплекс, персонализированная модель локальной образовательной программы дополнительного профессионального обучения российских блогеров

Одним из новых каналов продвижения коммуникаций между различными субъектами профессионального образования, экономической деятельности, СМИ и интернета стала блогосфера — сетевая реальность, сетевое образовательное пространство, в котором активно работают блогеры. Для завоевания влияния в блогосфере необходимо начать подготовку собственной генерации блогеров, как из числа персонала сетевого колледжа, так и из числа студентов-лидеров сетевых образовательных сообществ.

Несмотря на то что, по данным опроса ВЦИОМ (июнь 2017), 67% россиян не смотрят ролики блогеров на популярных YouTube-каналах, а 27% не знают слово «блогер», блогерство представляет собой количественно растущую разновозрастную и полипрофессиональную группу самозанятых людей, которые активно объединяются вокруг профессии, любимого дела, увлечений. Пользователи сетевых сообществ хотят профессионально и честно делиться мнениями и обсуждать их, давать практические рекомендации и получать их от экспертов, в том числе по развитию мотивации к непрерывному профессиональному образованию как условию социальной успешности.

Рассмотрим становление субъектности блогерства сетевого профессионального образования и инновационный потенциал крупного колледжа — ОК по наращиванию критической массы успешных работников цифровой экономики [4, с. 10–16].

Российский феномен блогерства только становится предметом междисциплинарных научных исследований, поскольку сама социально-профессиональная деятельность блогера полидисциплинарна и полифункциональна.

Ценностным основанием блогерства является формирование новой культуры лидерства в условиях становления цифровой (сетевой) экономики, где блогер-лидер на основании своих профессиональных квалификаций и ценностных личностных ориентаций продвигает новый способ социально-экономических коммуникаций. Российские и зарубежные исследователи (М. Мариничева, С. Кови и др.) определяют четыре базовые роли лидера в условиях цифровой

* Работа выполнена в рамках государственного задания ИСРО РАО «Методологические основы преемственности и непрерывности образования в условиях его структурных изменений» (№ 27.8472.2017/БЧ).

экономики как нового экономического уклада: лидер — образец доверия и добросовестности; лидер — штурман при создании системы общего видения и ценностей организации; лидер — настройщик структур, систем и бизнес-процессов, направленных на мотивацию людей и формирование корпоративной культуры компании в соответствии с ее ценностями; лидер — вдохновитель, способный «разбудить» таланты людей и направить их действия в русло решения конкретных задач [2, с. 28].

Формируется система оплаты труда блогера. Новая стоимость, в том числе оплата труда блогера, есть совокупность материальных и нематериальных оценок его интеллектуального потенциала как работодателями, так и сетевым сообществом. Рост мотивации разновозрастных социальных групп граждан к дополнительным квалификациям, в том числе к освоению онлайн-курсов, — это не только способ преодоления цифрового рабства и социальной изоляции, но и формирование современных этических представлений о счастье: чем большему кругу людей ты нужен, тем ты более счастлив.

Девиз российского блогерства — партнерство, публичность, автономность, коммуникация. Миссия российского блогерства — информационная открытость деятельности блогера и его партнеров для коррекции стратегий, целей, адекватности финансовых затрат и вознаграждений; постоянное «сканирование» окружающей среды и актуализация задач целевых групп граждан, в том числе лиц с ОВЗ и бизнес-сообществ; модерирование внутрисистемных проблем, продвижение ценностей цифровой (сетевой) экономики на основе само- и взаимообучения.

Блогер сетевого профессионального образования/обучения — растущая категория успешных работников интеллектуального труда (определение П. Друкера), смысл креативной профессиональной деятельности которых — управление персонифицированными знаниями в условиях конвергенции сетевого (цифрового) образования, традиционных СМИ, интернета и цифровой экономики как нового экономического уклада.

Практико-ориентированная задача деятельности блогеров связана с созданием (в партнерстве с крупным колледжем и сетевыми сообществами), распространением и применением гражданами профессиональных знаний, а также с управлением производительностью труда интеллектуальных работников. Решение этой задачи равно возможности создания конкурентных преимуществ для субъектов цифровой экономики и цифрового образования [3, с. 25–27].

С 1 июля 2017 года вступил в действие новый Общероссийский классификатор специальностей по образованию (ОК 009-2016). В разделе II классификатора приведен новый перечень специальностей СПО «Инженерное дело, технологии и технические науки (уровень 2)» (см. табл.).

Качество профессиональной деятельности блогера институционализируется в пространстве, определяемом тремя категориями факторов:

- требованиями ФГОС СПО по специальностям, связанным с информатикой, программированием и компьютерными системами;
- требованиями образовательной программы дополнительного профессионального обучения по подготовке блогеров, разработанной в соответствии с ее персонализированной моделью;

| Логика реализации персонализированного подхода при сопряжении специальностей СПО и программ дополнительного профессионального обучения российских блогеров | | | | |
|--|-------------------|--|------------------|------------|
| Специальность СПО | Код специальности | Специализация | Количество часов | Документ |
| Информатика и вычислительная техника | 2. 09. 02. 01 | Блогер профессионального образования | 72/155 | сертификат |
| Компьютерные системы и комплексы | 2. 09. 02. 02 | Блогер профессионального образования | 72/155 | сертификат |
| Компьютерные сети | 2. 09. 02. 03 | Блогер профессионального образования | 72/155 | сертификат |
| Программирование в компьютерных системах | 2. 09. 02. 04 | Специалист по блок-чейну | 155 | сертификат |
| Информационные системы (по отраслям) | 2. 09. 02. 05 | Блогер отраслевой | 72/155 | сертификат |
| Прикладная информатика (по отраслям) | 2. 09. 02. 05 | Специалист по мониторингу качества содержания образовательных программ СПО | 155 | сертификат |

– критическим анализом успешных практик российских блогеров, анализом их ошибок, в том числе продвижение социальной технологии призыва выпускников СПО в российскую армию (РА) по профилю гражданского образования как способа наращивания опыта практической деятельности у будущего блогера.

Рассмотрим логику реализации персонализированного подхода при сопряжении специальностей СПО и программы дополнительного профессионального обучения блогеров на базе крупного колледжа — ОК (см. табл.).

Методологическими основаниями для сопряжения (преемственности, интеграции, сокращения) образовательных программ по специальностям СПО, включенным в раздел II Общероссийского классификатора ОКСО 009-2016, стали общность базовой квалификации выпускника СПО в сфере информационных технологий и анализ лучших практик блогеров как актуальной формы самозанятости, в том числе как формы интеллектуального предпринимательства в условиях цифровой (сетевой) экономики.

Ведущим инструментом коммуникаций российского блогера является язык его текстов как новый формат письменно-речевой практики. Блоговые посты, т. е. публикуемые высказывания, комментарии, статьи, онлайн-журналы, видеофайлы, обладают более высокой эффективностью для всех субъектов сетевого сообщества, органов власти, образовательных организаций, ибо это персонифицированный язык, отождествляемый с лидером сетевого сообщества. Такие тексты всегда ярче, понятнее, актуальнее, чем официальная информация [5, с. 74–80]. Виртуальный текст блогера с его эмоциональной насыщенностью способен повлиять на реальные события, затрагивающие интересы больших социально-возрастных групп граждан на конкретной территории.

Центром научных исследований непрерывного образования ИСРО РАО подготовка блогеров профессионального образования на базе специальности СПО признается приоритетным направлением при от-

крытии экспериментальных площадок на базе крупных региональных колледжей — ОК. Оно реализуется в рамках государственного задания МОН РФ для ИСРО РАО по проекту «Методологические основы преемственности и непрерывности образования в условиях структурных изменений» (№ 27.8472.2017/БЧ).

Подготовка блогеров профессионального образования на базе специальности СПО предполагает разработку и апробацию персонализированной модели локальной образовательной программы (тренинг-программы) дополнительного профессионального образования общим объемом 72–155 часов.

Персонализированная модель такой программы — это управленческий продукт сетевого колледжа — ОК, являющийся инструментом обеспечения качества самозанятости выпускников колледжа — блогеров профессионального образования — как еще одной их карьерной перспективы.

В российской системе СПО и научном сообществе разработка содержания, структуры и функций образовательных программ (тренинг-программ) по подготовке блогеров профессионального образования пока только обсуждается на экспертном уровне. Одним из ее содержательных компонентов должен стать ресурс онлайн обучения.

Как промежуточный результат исследования нами разработана персонифицированная модель такой локальной образовательной программы (тренинг-программы). Он состоит из трех блоков: целевого, субъектно-функционального и критериально-оценочного.

1. Целевой блок. Цель образовательной программы (тренинг-программы) — трансляция смыслов деятельности блогеров профессионального образования в пространстве сетевой (цифровой) экономики, информационного общества на основе управления персонифицированными знаниями.

5 июня 2017 года на заседании Совета по стратегическому развитию В. В. Путин подчеркнул, что должен создаваться, по сути, новый уклад жизни, новая основа государственного управления, социальной жизни и бизнеса на основе цифровых ресурсов. Президент РФ сравнил задачу построения цифровой экономики по ее масштабам с задачей электрификации страны в двадцатом веке.

Одним из перспективных ресурсов такой программы должны стать программы онлайн обучения. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 18.06.2017 г. № 723 «О предоставлении грантов на развитие онлайн обучения» (в рамках реализации приоритетного проекта «Современная цифровая образовательная среда в РФ в сфере профессионального образования») были определены четыре целевые области, развитие которых с помощью ресурсов онлайн обучения должно стать приоритетным:

- создание системы оценки качества онлайн курсов, разработка требований к навыкам в области онлайн обучения, разработка предложений по нормативно-правовому обеспечению развития онлайн обучения;
- создание программного обеспечения, технологической инфраструктуры, государственных сервисов, интеграционных решений для разви-

тия онлайн обучения создание информационного ресурса, обеспечивающего онлайн курсы по принципу «одного окна»;

- создание системы повышения квалификации преподавателей и специалистов в области онлайн обучения;
- продвижение технологий онлайн обучения и информационное сопровождение приоритетного проекта.

Подчеркнем, что целеполагание в инновационной деятельности, а деятельность блогера профессионального образования во многом таковой является, неизбежно приводит к ограничениям: конечный результат может отличаться от цели и даже превзойти ее.

2. Субъектно-функциональный блок (структура потенциальных субъектов блогерской деятельности и их функций)

Под субъектностью профессионального труда блогеров мы понимаем меру креативной самостоятельности по формированию социальных связей и доверия у разновозрастных групп обучающихся, как из числа персонала колледжа — ОК, так и из числа студентов — лидеров сетевых сообществ.

Отметим, что проблема «субъекта» и «субъектности» в полной мере пока не решена ни в психологии, ни в философии. Поэтому, хотя наши предложения носят поисковый характер, они увязаны с идеей персонализации непрерывного профессионального образования/обучения. В свою очередь, функциональность деятельности блогера — это описание требований в категориях задач.

К потенциальным субъектам, ориентированным на блогерскую деятельность, относятся:

- лидеры сетевых образовательных сообществ;
- лидеры студенческого научного общества колледжа;
- победители конкурсов студенческих письменных работ (сочинений);
- победители конкурсов профессионального мастерства, предметных олимпиад, спортивных соревнований;
- молодые преподаватели, мастера производственного обучения, учебно-вспомогательный персонал.

Критический анализ публикаций пилотной практики успешных блогеров позволил определить следующие функции, которые в дальнейшем должны войти в содержание профессиональных компетенций блогеров:

- карьерная актуализация как способность реализовать персональные карьерные планы;
- коммуникационная — как возможность обмена мнениями между различными пользователями, продвижение образовательных технологий, выполнение межуровневой коммуникации и функций переводчика между субкультурными дискурсами;
- комментаторская, когда пользователи блога могут комментировать записи сетевого дневника блогера и максимально оперативно реагировать на них. Сетевой дневник блогера — это хороший способ обратной связи от пользователей сервиса;
- ценностная, т. е. продвижение правил общения в сети в соответствии с неформальным этическим кодексом блогера;

– мотивационная рефлексия как оценка готовности к практическим действиям.

3. Критериально-оценочный блок (требования к будущим блогерам профессионального образования)

На основании психологических тестов, мнений экспертного и педагогического сообществ необходимо выявление таких ведущих характеристик личности, как: креативность в условиях социально-экономической неопределенности; импровизация на основе теории решения изобретательских задач (ТРИЗ); интуитивность, поскольку «должностной инструкции» у блогера не может быть, а семантичность важна как установление взаимосвязей и взаимопонимания между терминологией пользователей и терминологией, используемой в информационных системах.

Эффективным организационным механизмом продвижения успешной практики блогеров профессионального образования должен стать, по мнению российских исследователей М. В. Никитина, М. А. Аксеновой, Центр профессиональных компетенций/профессиональных квалификаций работников интеллектуального труда. Такой Центр создается при партнерстве крупного колледжа, профессионального союза работников малого и среднего бизнеса и профильных НКО. Стратегическая цель Центра — формирование компетенций повышения производительности труда работников интеллектуального труда (блогеров) на основе изучения лучших практик блогеров, историй успеха и неудач, продвижения ценностей сетевой профессиональной деятельности [1, с. 131–134].

Литература

1. Аксенова М. А. Проблемы качества высшего инженерного образования // Качество высшего и профессионального образования в постиндустриальную эпоху: сущность, обеспечение, проблемы: Материалы 10-й Международной научно-практической конференции: в 2 ч. — 2016. — С. 131–134.
2. Кови С. Р. Восьмой навык: от эффективности к величию. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.
3. Ломакина Т. Ю., Коржуев А. В., Сергеева М. Г. Структурные изменения в системе проф. образования. — СПб: Алтея, 2014. — 168 с.
4. Никитин М. В. Полиструктурная модель колледжа-ОК: характеристики конкурентоспособности // Профессиональное образование и рынок труда. — 2016. — № 2. — С. 10–16.
5. Никитин М. В. Сетевые образовательные сообщества СПО: концептуальная рамка исследования // Профессиональное образование и рынок труда. — 2017. — № 2. — С.15–21.

Актуализация и интеграция личностных ресурсов студента в профессиональную деятельность как фактор подготовки конкурентоспособного специалиста



БЕЛУРОСОВ

Евгений Алексеевич, руководитель многопрофильного сетевого ресурсного центра профессиональной подготовки Рыбинского полиграфического колледжа, Рыбинск, Ярославская область

Аннотация

В статье рассматривается актуализация ресурсов личности студента и их интеграция в профессиональную деятельность как один из способов решения проблемы несоответствия уровня профессионально-личностной подготовки выпускников требованиям работодателей. Определены основные направления деятельности профессионального образовательного учреждения, актуализирующие и интегрирующие ресурсы личности студента в профессию, как фактор подготовки конкурентоспособного специалиста в условиях меняющихся требований рынка труда, производства и специфики корпоративных требований

Ключевые слова:

качество подготовки специалистов, конкурентоспособный специалист, профессионально-личностный ресурс, профессиональные компетенции, СПО, требования работодателей

Качество подготовки выпускника учреждения системы профессионального образования во многом определяет его конкурентоспособность на рынке труда как соответствие требованиям ФГОС, работодателей, социума. Несмотря на то, что достигнутые результаты организаций профессионального образования в целом соответствуют государственным требованиям, уровень квалификации выпускников этих учреждений не в полной мере отвечает требованиям работодателей. Кроме того, у выпускников учреждений недостаточно сформированы профессиональные и личностные качества, связанные с умением трудиться в коллективе, работать в команде, с готовностью нести ответственность за порученное дело [4].

Причинами несоответствия уровня подготовки выпускников требованиям работодателей, на наш взгляд, являются:

- значительно опережающие учебную базу производственные технологии;
- расхождение в требованиях к результатам обучения выпускников ФГОС и работодателей;
- утрата в производственной среде механизмов наставничества и «доведения» молодых специалистов до требований предприятия, что существенно затрудняет распознавание образовательных программ в условиях производства;
- недостаточное обеспечение образовательного процесса современным оборудованием;
- отсутствие профессиональных стандартов по профессиям и специальностям, реализуемым в системе СПО;
- кадровый дефицит преподавателей-производственников в обучении специальным дисциплинам;
- недостаточная сформированность профессионально важных качеств личности выпускников и др. [1; 3; 4].

В связи с этим требуется поиск новых путей и ресурсов, позволяющих решать проблему несоответствия качества подготовки выпускников региональному запросу. В таблице и на рисунке 1 представлены результаты исследований, проведенных нами в рамках мониторинга производственной среды региона.

Белорусов Е. А. Актуализация и интеграция личностных ресурсов студента в профессиональную деятельность как фактор подготовки конкурентоспособного специалиста // Профессиональное образование и рынок труда. — 2017. — № 4. — С. 58–63.

**Частота технологических и организационных изменений
на предприятиях и в организациях региона**

| Изменения | Частота изменений | | | | Итого |
|---|-------------------|-----------------|----------|----------------|-------|
| | Ежеквартально | Раз в полугодие | Ежегодно | Раз в 2-3 года | |
| 1. Модернизация оборудования | – | – | 6% | 10% | 16% |
| 2. Введение новых технологий | 1% | 1% | 6% | 7% | 15% |
| 3. Расширение объемов производства и номенклатуры выпускаемой продукции | 1% | 3% | 4% | 5% | 13% |
| 4. Расширение объемов оказываемых услуг | 2% | 5% | 11% | 5% | 23% |
| 5. Изменение условий труда | – | – | 5% | 9% | 14% |
| 6. Освоение новых рынков | 1% | 3% | 8% | 7% | 19% |
| Всего | 5% | 12% | 40% | 43% | 100% |



Рис. 1. Модель ПВЛК выпускника специальности «Полиграфическое производство»

Исходя из данных, приведенных в таблице, необходимо разрабатывать и внедрять в практику профессионального образования механизмы, позволяющие своевременно выявлять изменения в технологии производства, организации труда и нацеливать образовательный процесс на опережение, изучать обновленные требования профессии к работнику. Это будет способствовать формированию у выпускников наиболее востребованных на производстве компетенций, актуализации необходимых ресурсов личности (способностей, личностных качеств, интересов и др.) для освоения профессии и повышения готовности к работе в условиях меняющихся требований как одного из ключевых факторов конкурентоспособности.

О расхождении в требованиях к результатам образования выпускников образовательного учреждения и работодателей свидетельствуют различия в профилях личности выпускника и оценках, представленных на рисунках 1, 2.

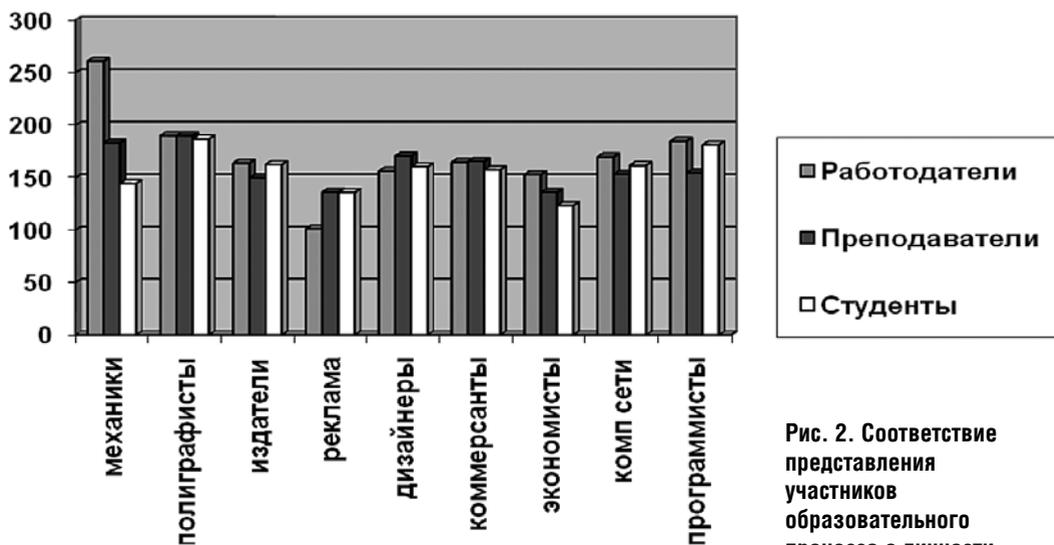


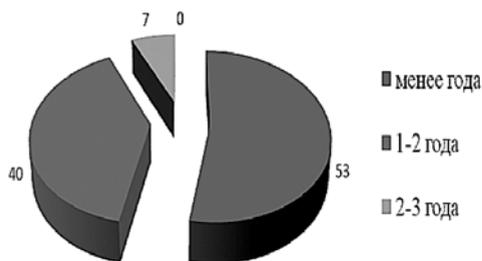
Рис. 2. Соответствие представления участников образовательного процесса о личности выпускника требованиям работодателей

Из различия в оценках следует, что учебному заведению и работодателям необходимо сблизить подходы к формированию требований к результатам профессионального образования, создав единую оценочную модель и фонд контрольно-оценочных средств.

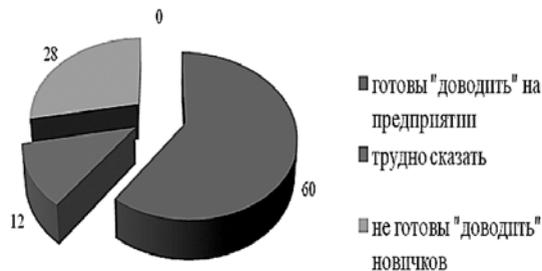
Утрата в производственной среде механизмов наставничества и «доведения» выпускников до требований предприятий также подтверждена результатами исследования (рис. 3).

Учитывая недостаточный уровень готовности и возможности работодателей «доводить» молодых специалистов, необходимо сократить сроки прохождения интеграционного цикла «производство — образование — производство», транслируя его в образовательный процесс через разработанные совместно с работодателями образовательные программы; перемещение производственного компонента в учреждение СПО в форме учебно-производственных предприятий; привлечение работодателей к обучению в рамках системы основного и дополнительного образования и др., что позволит начать распознавать формируемые компетенции обучающихся еще на этапе обучения в образовательном учреждении, а в дальнейшем, при необходимости, продолжить этот процесс в производственной среде.

Данный интеграционный цикл потребует актуализации профессионально-личностных ресурсов всех участников образования: у обучающихся — механизмов построения интегративного поведения (способности к обучению, адаптационных механизмов, мотивации преодоления трудностей, социальных качеств личности и др.); у преподавателей — творческих способностей, исследовательской и экспериментальной мотивации, инновационного мышления; у руководителей учреждения — мотивации качества, компетентности, опыта. Активизация профессионально-личностных ресурсов участников образования



Сроки «доведения» выпускников учреждений СПО до уровня требований работодателей на предприятиях региона, по версии работодателей, в %



Готовность «доводить» выпускников учреждений СПО до уровня требований работодателей на предприятиях региона, по версии работодателей, в %



Причины низкой готовности работодателей «доводить» выпускников СПО на предприятиях, по версии работодателей, в %

Рис. 3. Результаты исследования производственной «доводки» молодых специалистов

может стать мощным источником изменения сознания всего образовательного сообщества, поскольку основной целью имеет их объединение и интеграцию в ходе профессионального обучения в новых формах: интегрированных занятиях и творческих мастерских, активизирующей психодиагностики, совместных исследований, тренинга ПВЛК, анализа учебно-производственных достижений студента через портфолио и электронные системы содействия трудоустройству выпускников, профессиональные пробы, введение в учебный план личностно-ориентированных дисциплин и МДК, профессиональной ориентации и консультации студентов и абитуриентов на этапе приема и др.

Анализ значимости на производстве надпрофессиональных компетенций показал, что 78% работодателей высоко ценят наличие у выпускников умения ладить с людьми, желания и возможности обучения новому, ответственности, стремления повышать качество работы, т. е. именно тех качеств личности, которые способствуют эффективному интеграционному поведению. Эти качества как важнейшие внутриличностные ресурсы необходимо постоянно актуализировать либо формировать с последующей интеграцией в профессиональную деятельность и в процессе овладения ею.

Результаты изучения ПВЛК в структуре личности студентов показали, что профессионально важные качества личности актуализированы и проявляются в системе ценностей студентов-старшекурсников, обучающихся в колледже, только в объеме 37,2%. Столь невысокий процент показывает необходимость перехода от обучения, направленного на «знания — умения — навыки», к личностным ресурсам и характеристикам будущего профессионала, которые, как показывает практика, все больше выступают в роли непосредственных показателей профессиональной зрелости человека и его профессионального развития.

Основными подходами образовательного учреждения к актуализации и интеграции обучающихся в профессию должны стать не сколько поиск ресурса в самой профессии (потенциал профессии) и интеграция его в личность, сколько выявление и актуализация внутренних ресурсов личности студента (потенциал личности) и их интеграция в профессию [2]. Результатами интеграции личностных ресурсов в профессию должны стать профессионализация выпускника и его востребованность на рынке труда, выраженная в уверенном утверждении: «Я многое могу!».

Таким образом, для обеспечения конкурентоспособности выпускников на рынке труда образовательным учреждениям необходимо строить вектор изменений в направлениях:

- разработка и внедрение механизмов своевременного выявления изменений в технологии производства и организации труда, изучения требований работодателей к квалификации выпускников;
- непрерывный мониторинг образовательной и производственной среды;
- создание единого подхода к содержанию и оценке результатов образования образовательного учреждения и работодателей;
- направленность образовательного процесса на опережение;
- проектирование и реализация образовательных программ совместно с работодателями, их участие в производственном обучении и «распознавании» образовательных программ в учебной среде;
- создание условий для целенаправленного формирования интеграционного поведения, надпрофессиональных компетенций, развития профессионально важных качеств личности;
- разработка и внедрение технологий актуализации личностных ресурсов студентов и интеграции их в профессию;
- создание условий для актуализации личностных ресурсов всех участников образования.

Литература

1. Григорова В. К., Гринкруг М. А. Формирование конкурентоспособной личности в условиях современного образования // СПО. — 2013. — № 2.
2. Дружилов С. А. Индивидуальный ресурс профессионального развития как необходимое условие становления профессионализма человека // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. — 2010. — № 5. — С. 145–148.
3. Подготовка компетентного, конкурентоспособного специалиста как цель современного профессионального образования: Материалы 21-й научно-практической конференции преподавателей образовательных учреждений-членов Межрегиональной ассоциации «Непрерывное профессиональное образование». — Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2014. — 170 с.
4. Публичный доклад департамента образования Ярославской области (отчет за 2013 год) [Электронный ресурс] // Портал органов государственной власти Ярославской области. Официальный сайт. URL: <http://www.yarregion.ru>.

Исследование готовности педагогов к внедрению профессиональных стандартов



ВСТАВСКАЯ

Наталья Владимировна,
заместитель директора по УМР Ульканского межотраслевого техникума, преподаватель, п. Улькан, Иркутская область



ПОЛИВАЧ

Ольга Николаевна,
ГБПОУ «УМТ», заместитель директора по УВР Ульканского межотраслевого техникума, преподаватель, п. Улькан, Иркутская область

Одним из приоритетных направлений развития системы образования в Российской Федерации является апробация и внедрение профессиональных стандартов.

Профессиональный стандарт, как инструмент повышения мотивации работников, позволяет установить единые требования к содержанию и качеству профессиональной деятельности [2]. Переход профессиональных образовательных организаций на профессиональные стандарты дает возможность обеспечить выполнение всех трудовых функций управляемого процесса и создать эффективную систему управления персоналом.

При апробации и внедрении профессиональных стандартов в образовательных организациях необходимо решить ряд задач:

- прием на работу и (или) назначение (избрание) на должность: определение требований к квалификации работников;
- планирование потребности в кадрах и их расстановка, формирование штатного расписания и должностных обязанностей;
- установление системы оплаты труда работников;
- организация дополнительного профессионального образования работников;
- проведение аттестации педагогических работников [1].

Аннотация

В статье представлены результаты исследования готовности педагогов техникума к внедрению профессиональных стандартов, предложен план мероприятий по итогам исследования

Ключевые слова:

профессиональный стандарт педагога, профессиональная компетентность, аттестация педагогических работников

Вставская Н. В., Поливач О. Н. Исследование готовности педагогов к внедрению профессиональных стандартов // Профессиональное образование и рынок труда. — 2017. — № 4. — С. 64–67.

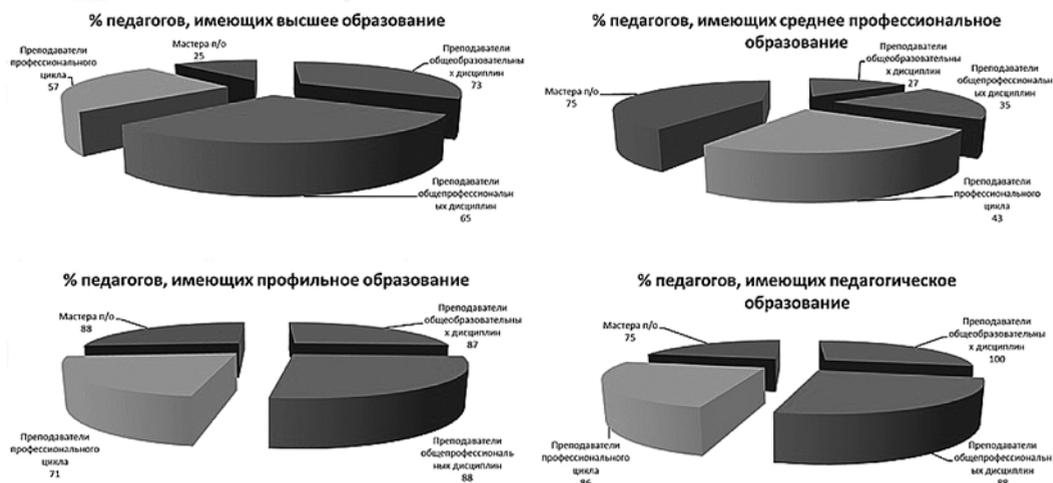
С 2016 года Ульяновский межотраслевой техникум имеет статус экспериментальной площадки Федерального института развития образования (ФИРО) по теме «Профессиональные стандарты как инструмент развития кадрового потенциала региональной системы среднего профессионального образования».

На начальном этапе работы экспериментальной площадки было проведено исследование готовности персонала Ульяновского межотраслевого техникума к работе в рамках профессиональных стандартов. В начале 2017 года было проанализировано штатное расписание на соответствие должностей требованиям профессиональных стандартов, по результатам которого были выявлено несоответствие по следующим должностям (см. таблицу).

Следующим мероприятием стал рефлексивный практикум по педагогическим должностям и анкетирование педагогического коллектива на предмет знания профессионального стандарта и отношения к нему.

Анализ штатного расписания Ульяновского межотраслевого техникума

| № | Должность | Наименование профессионального стандарта | Должность в соответствии с профессиональным стандартом |
|---|------------------------------------|--|--|
| 1 | Заведующий библиотекой | Приказ Минтруда России от 10.01.2017 № 10н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области воспитания"» (зарегистрировано в Минюсте России 26.01.2017 № 45406) | Педагог-библиотекарь |
| 2 | Секретарь-машинистка | Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.05.2015 № 276н Профессиональный стандарт «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией» | Секретарь руководителя |
| 3 | Специалист по закупкам | Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н Профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок» | Специалист по закупкам Работник контрактной службы Контрактный управляющий |
| 4 | Уборщик служебных помещений | Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 21.12.2015 № 1075н Профессиональный стандарт «Рабочий по комплексной уборке территории, относящейся к общему имуществу в многоквартирном доме» | Уборщики территорий (дворники) |
| 5 | Уборщик производственных помещений | Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 21.12.2015 № 1075н Профессиональный стандарт «Рабочий по комплексной уборке территории, относящейся к общему имуществу в многоквартирном доме» | Уборщики территорий (дворники) |
| 6 | Дворник | Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 21.12.2015 № 1075н Профессиональный стандарт «Рабочий по комплексной уборке территории, относящейся к общему имуществу в многоквартирном доме» | Уборщики территорий (дворники) |
| 7 | Кухонный работник | Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 8.09.2015 № 610н Профессиональный стандарт «Повар» | Помощник повара |
| 8 | Слесарь-электрик | Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 17.09.2014 № 646-н Профессиональный стандарт «Слесарь-электрик» | Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования |
| 9 | Механик | Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 23.03.2015 № 187н Профессиональный стандарт «Специалист по техническому диагностированию и контролю технического состояния автотранспортных средств при периодическом техническом осмотре» | Техник-механик |



Мониторинг педагогических кадров

Результаты анкетирования показали, что знание педагогами профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» соответствует допустимому и оптимальному уровню. Знание профессионального стандарта мастерами производственного обучения соответствует оптимальному уровню.

Между тем необходимо отметить, что наиболее низкие результаты были получены по системе оценивания мастерами производственного обучения умений и знаний таких трудовых функций, как «Организация учебно-производственной деятельности обучающихся по освоению программ профессионального обучения и (или) программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих» и «Разработка программно-методического обеспечения учебно-производственного процесса».

Также в рамках исследования готовности персонала Ульяновского межотраслевого техникума к работе в рамках профессиональных стандартов был проведен анализ квалификаций педагогических работников на соответствие требованиям профессиональных стандартов, результаты которого отражены на рисунке выше.

Для устранения проблем, выявленных в результате исследования готовности педагогов к работе в рамках профессионального стандарта, необходимо предпринять следующие действия:

- привести пункт «Должность в штатном расписании» в соответствие с профессиональными стандартами;
- внести в план методической работы техникума дополнения и корректировки с целью развития умений педагогов в соответствии с требованиями профессионального стандарта для преодоления выявленных дефицитов профессиональной компетентности педагогов;
- организовать прохождение педагогами профессионального цикла, мастерами — производственного обучения курсов повышения квалификации, в том числе в форме стажировок в профильных организациях для

приведения в соответствие квалификаций педагогических работников требованиям профессионального стандарта.

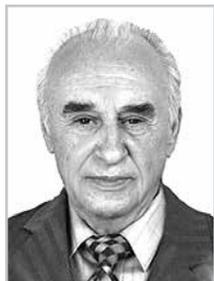
Реализация перечисленных мероприятий позволит повысить эффективность внедрения профессиональных стандартов.

Литература

1. Рекомендации по применению профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» в управлении персоналом организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, дополнительного профессионального образования, профессионального обучения // [Электронный ресурс]. Маяк профессионального образования. Сайт базового центра подготовки рабочих кадров. URL: <https://goo.gl/1uCh6f>.

2. Новый профессиональный стандарт педагога как ресурс развития профессиональной компетенции педагогических работников [Электронный ресурс] // Социальная сеть работников образования «Наша сеть». URL: <https://goo.gl/RW7AyM>.

Регулирование рынка труда и содействие занятости молодежи



КЯЗИМОВ
Карл Гасанович,
 доктор педагогических наук,
 профессор Академии труда и
 социальных отношений, лауреат
 премии Президента РФ в области
 образования,
 Москва

Аннотация

В статье проанализированы ключевые проблемы общероссийского и региональных рынков труда, обозначены проблемы трудоустройства и занятости молодежи. Рассмотрены недостатки в подготовке квалифицированных кадров в учреждениях профессионального образования (УПО), организации профессиональной ориентации школьников, слабая связь УПО с работодателями и рынками труда регионов, недостаточное развитие внутрифирменного обучения персонала. Показана необходимость сочетания способности рынка труда к саморегулированию с административным и общественным регулированием посредством механизма частного-государственного партнерства

Ключевые слова:

безработица, занятость, компетенция, компетентность, профессиональная подготовка, рынок труда

В законодательных актах и документах международной организации труда обосновывается необходимость проведения активной политики занятости и усиления государственного регулирования рынка труда и проблем занятости населения. Регулирование рынка труда и занятости населения в регионах РФ осуществляется Федеральным законом от 20.04.1996 № 36-ФЗ «О занятости населения в РФ» [1] и Государственной программой «Содействие занятости населения на 2013–2020 годы» [2].

На основе анализа статистических данных мониторинга регистрируемой безработицы можно определить следующие ключевые проблемы общероссийского и региональных рынков труда:

- большая дифференциация регионов по уровням занятости и безработицы;
- наличие большого количества неэффективных рабочих мест;
- несоответствие между спросом и предложением рабочей силы;
- слабое взаимодействие учреждений профессионального образования (УПО) с субъектами региональных рынков труда;
- низкая мобильность на рынке труда выпускников УПО, безработных граждан и высвобождаемых из организаций работников;
- недостаточное развитие профессионального обучения персонала [3].

Важной проблемой является безработица среди молодежи.

Согласно Закону о занятости населения безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют официальной работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу, готовы приступить к ней [1].

В конце 2016 года уровень безработицы в РФ составлял 5,4%, или 4,1 млн человек. Самый низкий уровень безработицы, около 1,5%, был зафиксирован в Москве, самый высокий — в Ингушской республике (около 20%).

Кязимов К. Г. Регулирование рынка труда и содействие занятости молодежи // Профессиональное образование и рынок труда. — 2017. — № 4. — С. 68–75.

По данным Росстата, в среднем среди молодежи в возрасте до 25 лет процент безработных составляет 13,6% [4]. Данный показатель является высоким — это почти одна пятая часть безработных граждан. С учетом того, что молодые люди не всегда встают на учет в центры занятости, реальная цифра неработающей молодежи еще больше.

Анализ статистических данных показывает, что в настоящее время особенно четко обозначились проблемы молодежи: сложности с трудоустройством, высокий уровень безработицы, недостаток возможностей для своевременного создания семьи. В условиях упадка промышленности многие молодые люди стали выбирать более престижные, на их взгляд, сферы деятельности, не связанные с производством. Незначительное число молодежи и выпускников УПО занято в малом и среднем бизнесе.

Отмечается недостаточная связь УПО с региональными рынками труда, из-за чего многие выпускники испытывают сложности с трудоустройством по полученной профессии (специальности).

По данным Росстата, в первый год после окончания учебы трудоустраиваются 80% выпускников УПО, а 9% не находят работу.

Исследования автора показали, что комплексная и сбалансированная система подготовки квалифицированной рабочей силы должна обеспечиваться подготовкой квалифицированных кадров в учреждениях профессионального образования, в системе обучения персонала на предприятиях, обучением соискателей рабочих мест, развитием непрерывного профессионального образования [5].

Перечислим накопившиеся проблемы, препятствующие повышению уровня эффективной занятости молодежи.

1. Недостаточно развита практика формирования государственного заказа на подготовку кадров в УПО всех уровней.

Поэтому актуальной проблемой является формирование заказа на подготовку квалифицированных кадров в УПО для достижения оптимальных пропорций подготовки кадров по программам начального, среднего профессионального и высшего образования.

Для формирования заказа на сбалансированную подготовку квалифицированных кадров необходимо в каждом регионе страны определять потребности организаций в соответствующих кадрах.

Основой формирования заказа на профессиональную подготовку квалифицированных кадров служит анализ ключевых проблем и показателей региональных рынков труда, потребностей в рабочей силе, профессионально-квалификационной структуры вакансий.

Эти показатели Д. Чернейко и В. Перекрест назвали общим рейтингом ключевых проблем рынка труда (ОРКПРТ) [6].

2. Во многих регионах страны качество подготовки кадров является критическим, более 50% трудящихся являются работниками неквалифицированного труда и труда средней сложности.

Анализ мониторинга трудоустройства молодых специалистов показывает, что после окончания учебы в УПО только 48% выпускников вузов трудятся по специальностям, относящимся к группе «Специалисты высшего уровня квалификации», и только 55% выпускников учрежде-

ний среднего профессионального образования трудятся на должностях группы «Специалисты среднего уровня квалификации» [8].

В настоящее время важнейшей проблемой отечественной экономики является несбалансированная структура подготовки рабочих и специалистов: подготовка кадров по уровням НПО и СПО составляет 1 млн человек, в то время как потребность в рабочих профессиях на 2016 год составляла 2 млн человек. Таким образом, имеется острый дефицит рабочих и инженерных кадров.

По данным академика Е. В. Ткаченко, не выдерживают конкуренции на мировом рынке 62% российских выпускников, которые учились по программам НПО, 55% выпускников, которые учились по программам СПО. 80% выпускников технических вузов имеют неудовлетворительное качество профессиональной подготовки [9].

3. Имеются недостатки в организации профессиональной ориентации молодежи.

Анализ работы региональных служб занятости показывает, что у части молодежи утрачены ценности профессионального мастерства, отсутствует готовность получать рабочие профессии. Ценности труда у молодежи находятся на 14 месте в общей шкале жизненных приоритетов. Для преодоления существующей ситуации необходимо развивать систему профессиональной ориентации школьников, нацеливая их на освоение профессий и специальностей с учетом потребностей региональной экономики.

4. Во многих регионах страны недостаточно развито внутрифирменное обучение персонала.

Имеющиеся сложности с организацией проведения практик и стажировок учащихся и студентов необходимо преодолевать за счет привлечения опытных наставников из числа работников организаций.

Наблюдается не только недостаточный уровень знаний, навыков и умений молодых специалистов, но и отсутствие у них возможностей периодически повышать квалификацию, что приводит к трудностям достижения ими профессиональной компетентности.

Как отмечает Я. Кузьминов, в последние годы затраты многих отечественных предприятий и организаций на профессиональное обучение своих работников составляют в среднем 0,5–0,7% от фонда оплаты труда, в то время как в развитых странах эти затраты составляют примерно 5–10% от фонда оплаты труда [10].

Руководителям отечественных организаций необходимо принять во внимание рекомендации зарубежных исследователей относительно того, что при 10%-ном увеличении расходов на обучение персонала производительность труда увеличивается на 8,5%, а такое же увеличение капиталовложений обеспечивает прирост производительности только на 3,8% [11].

Для успешного решения перечисленных проблем необходимо проводить активную политику регулирования рынка труда и сферы занятости населения, повышать качество подготовки рабочих и специалистов и распределять их по организациям, территориям, отраслям и видам занятости.

В настоящее время рынок труда регионов не соответствует прежнему представлению, когда на нем взаимодействовали только работодатели и безработные граждане, спрос на рабочие места определялся наличием вакантных мест, а предложение — соискателями рабочих мест. Поэтому проблемы эффективного функционирования региональных рынков труда сводились в основном к трудоустройству безработных граждан. В этом случае не могут успешно решаться проблемы обеспечения спроса и предложения рабочей силы, проведения активной политики повышения уровня занятости, особенно молодежи, формирования профессионально мобильной и конкурентоспособной рабочей силы.

Анализ работы региональных служб занятости показывает, что современный рынок труда в основном отражает временную конъюнктуру и текущую ситуацию, поэтому необходимо сочетать способность рынка труда к саморегулированию с общественным и административным регулированием по тем направлениям, которые не могут полностью регулироваться самим рынком труда.

Современный этап развития экономики, социальной сферы рынка труда и сферы занятости населения требует нового качества рабочей силы — мобильной, конкурентоспособной и компетентной. Поэтому в регионах необходимо совершенствовать, прежде всего, воспроизводство квалифицированных рабочих и специалистов, особенно из числа молодежи. Комплексная система воспроизводства квалифицированных рабочих и специалистов обуславливает необходимость формирования государственного заказа на профессиональное обучение в разрезе направлений, профессий и специальностей в каждом регионе страны.

В международной и отечественной практике термины «компетенция» и «компетентность» стали основными при оценке качества профессионального образования и интегральным показателем качества отечественной рабочей силы.

В справочном пособии Министерства труда и социальной защиты даются следующие определения терминов компетенция и компетентность: «Компетенция — комбинация междисциплинарных знаний, навыков, умений, опыта и способность применять их для успешной профессиональной деятельности. Компетентность рассматривается как наличие у работника компетенций для успешного осуществления трудовой деятельности» [12].

Главным направлением повышения конкурентоспособности и профессиональной мобильности безработной молодежи является профессиональная ориентация (при необходимости психологическая поддержка), профессиональная подготовка и трудоустройство. Профессиональное обучение безработной молодежи должно рассматриваться как составная часть их непрерывного дополнительного профессионального образования.

Регулирование региональных рынков труда должно быть направлено на развитие новых форм занятости населения, обеспечение регионов квалифицированной и конкурентоспособной рабочей силой, достижение полной, продуктивной, свободно избранной и эффективной занятости населения.

Практика зарубежных служб занятости населения показывает, что достижение полной и эффективной занятости может быть достигнуто за счет оптимального сочетания мероприятий по регулированию региональных рынка труда и занятости населения.

В практике передовых служб занятости воздействие на рынок труда и сферу занятости населения осуществляется прямыми и косвенными методами.

Прямые методы воздействия на рынок труда и сферу занятости включают в себя:

- реализацию государственных программ развития профессионального и дополнительного образования, подготовку конкурентоспособной рабочей силы;
- развитие новых эффективных и высокотехнологических рабочих мест;
- расширение предпринимательства и самостоятельной занятости;
- обучение и трудоустройство безработных и высвобождаемых работников.

Косвенное воздействие на рынок труда и сферу занятости оказывают меры государственной политики содействия занятости населения, профессиональной ориентации, профессионального образования и обучения, культуры, демографии, миграции; инвестиции, налоговая политика.

Анализ работы отечественных и зарубежных служб занятости показывает, что в последние годы получают распространение нестандартные формы занятости, такие как занятость населения в малом и среднем бизнесе, сфере обслуживания, народных промыслах и др. Государственной программой «Содействие занятости населения на 2013–2020 годы» [2] предусмотрено создание правовых, экономических и институциональных условий, способствующих эффективному развитию рынка труда и сферы занятости, по трем направлениям: реализация активной политики занятости и социальная поддержка безработных; внешняя трудовая миграция; развитие институтов рынка труда. В целях успешной реализации Государственной программы органы государственной власти РФ совместно с органами по труду и занятости, органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления осуществляют государственную политику в области содействия занятости населения и регулирования рынка труда. В регионах страны координацию выполнения Государственной политики занятости осуществляет государственная служба занятости населения.

В настоящее время во многих регионах страны значительно обогатились содержание и структура региональных программ содействия занятости населения. Анализ работы передовых отечественных служб занятости, например Московской, Санкт-Петербургской, Челябинской, Свердловской, Кемеровской и других областей, показывает, что в их практике стала применяться совокупность основных и специальных программ, удачно определяющих программно-целевые методы построения региональных программ и обеспечивающих их более эффективную реализацию. При этом активные программы направлены на снижение

уровня безработицы и повышение качества рабочей силы за счет профессиональной ориентации, профессионального обучения, создания рабочих мест, реализации программ социальной адаптации и трудоустройства не только безработных граждан, но и других категорий соискателей рабочих мест.

Разрешить перечисленные проблемы возможно за счет повышения качества профессиональной подготовки выпускников УПО, их успешного трудоустройства по полученной специальности (профессии), адаптации в организациях, эффективной занятости и поэтапного достижения ими профессиональной компетентности.

С учетом вышеизложенного современные технологии регулирования рынка труда и повышения уровня занятости молодежи должны предусматривать:

1. Прогнозирование состояния и развития региональных рынков труда, формирование макроэкономических условий для роста занятости населения путем создания высокотехнологических и эффективных рабочих мест, определения потребностей региона в квалифицированных кадрах, объемов и структуры их подготовки в УПО и трудоустройства соискателей рабочих мест.

2. Реализацию в регионах страны активной политики занятости на основе государственно-общественного управления, за счет чего станет возможным вовлекать в этот процесс социальных партнеров, реализовывать закономерности и принципы регулирования рынка труда и сферы занятости населения.

3. Применение в деятельности служб занятости бенчмаркинга, предусматривающего оказание высоких стандартов государственных услуг в области занятости путем сравнения аналогичных услуг в передовых отечественных и зарубежных службах занятости.

4. Успешное осуществление региональных и отраслевых программ регулирования рынка труда и занятости, в том числе развитие качества рабочей силы, содействие занятости широких слоев населения, противодействие безработице, развитие всех уровней профессионального образования.

5. Повышение качества профессиональной подготовки молодых специалистов, их успешное трудоустройство по полученной профессии.

Современное развитие рынка труда и занятости населения обуславливает необходимость высококачественной подготовки профессионально мобильной и компетентной рабочей силы. Для этого, прежде всего в регионах страны, необходимо осуществлять подготовку квалифицированных рабочих и специалистов. Выпускники УПО должны быть конкурентоспособными и профессионально мобильными и после окончания учебы поэтапно двигаться к профессиональной компетентности.

Автором разработана технология восхождения молодых специалистов к профессиональной компетентности, состоящая из двух этапов.

Первым этапом является обучение в УПО. На этой стадии реализуются технологии освоения знаний, умений, навыков, общекультурных и профессиональных компетенций, общекультурного и гуманитарного развития, профессиональной и познавательной мотивации.

Необходимо учитывать, что в условиях развития научно-технического прогресса и цифровой экономики даже очень качественная профессиональная подготовки выпускников УПО является недостаточной в связи с постоянно меняющимися производственными и социальными условиями.

Вторым этапом восхождения выпускников к профессиональной компетентности является их успешное трудоустройство по полученной профессии (специальности), адаптация на предприятии, приобретение творческого опыта трудовой деятельности, периодическое повышение квалификации [12].

6. Развитие в регионах внутрифирменного обучения персонала. Руководителям организаций необходимо обеспечить рекомендованные отечественным психологом С. Л. Рубинштейном четыре стадии второго этапа движения к профессиональной компетентности выпускников: стадия наставничества и успешной адаптации выпускников в организациях; стадия самоактуализации выпускников в специальности (профессии); стадия свободного владения профессией на уровне мастерства; стадия свободного владения профессией на уровне творчества.

7. Создание в каждом регионе страны надлежащих условий для развития предпринимательства и самостоятельной занятости населения.

8. Развитие профессиональной ориентации школьников и соискателей рабочих мест, профессионального обучения и трудоустройства безработных граждан, высвобождаемых работников и незанятого населения.

9. Развитие в каждом регионе системы непрерывного профессионального образования, обеспечение высокого качества, конкурентоспособности и мобильности рабочей силы.

10. Принятие федерального закона о квотировании эффективных рабочих мест для выпускников учреждений профессионального образования.

11. Развитие частно-государственного партнерства между региональными органами по труду и занятости, организациями, УПО в части целевой подготовки и трудоустройства молодых специалистов. Реализация подобного партнерства сможет компенсировать недостатки рыночного саморегулирования и административного управления, обеспечить баланс интересов всех заинтересованных сторон.

Литература

1. Федеральный закон от 20.04. 1996 г. № 36-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О занятости населения в РФ (с доп. от 17.10.2007 г.) [Электронный ресурс] // Нормативно-правовые акты / Законодательство РФ. URL: <https://baza.npa.ru/gd-rf-zakon-n36-fz-ot20041996-h303976/>.

2. Государственная программа «Содействие занятости населения» на 2013–2020 гг. [Электронный ресурс] // ГАРАНТ: информационно-правовое обеспечение. URL: <http://www.garant.ru/news/431726/#ixzz4ZcWsdjEB>.

3. Мониторинг регистрируемой безработицы. — М., 2016. [Электронный ресурс] // Занятость и безработица в Российской Федерации в декабре 2016 года. URL: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d01/12.htm.

4. Росстат: Безработица среди молодежи в России достигает 30% [Электронный ресурс] // Экзамен.ру. URL: <http://www.examen.ru/news-and-articles/articles/rosstat-bezraboticza-sredi-molodezhi-v-rossii-dostigaet-30>.

5. Кязимов К. Г. Совершенствование воспроизводства квалифицированных рабочих для инновационной экономики // Труд и социальные отношения. — 2013. — № 10(112). — С. 4.

6. Кязимов К. Г. Рынок труда и профессиональное образование // Человеческие ресурсы. — 2003. — № 2. — С. 21.

7. Кязимов К.Г. Технологии восхождения молодых специалистов к профессиональной компетентности // Труд и социальные отношения. — 2017. — № 8. — С. 6.

8. Мониторинг трудоустройства выпускников [Электронный ресурс] // Информационно-образовательный интернет-портал rastudent.ru. URL: http://rastudent.ru/articles/labour_market_survey/monitoring_trudoustroystva_vypusknikov.

9. Ткаченко Е. В. Профессиональное образование в России: проблемы развития // Ценности и смыслы. — 2014. — № 2(30). — С. 11.

10. Кузьминов Я. И. 90% обучающихся техническим специальностям — троечники [Электронный ресурс] // Новости образования России, 28 окт. 2011 г. URL: <http://ria.ru/education/20111028/473700277.html>.

11. Zemsky R., Shaman S., Shapiro D. Higher Education as Competitive Enterprise: When Markets Matter. — San Francisco: Jossey-Bass, 2002.

12. Формирование системы профессиональных компетенций: Словарно-справочное пособие. — М.: Министерство труда и социальной защиты. — С. 17–18.

Основы профессионально-педагогического менеджмента на занятиях практического обучения



ГАЙНЕЕВ

Эдуард Робертович,
кандидат педагогических наук,
доцент кафедры технологий
профессионального обучения
Ульяновского государственного
педагогического университета
им. И. Н. Ульянова,
Ульяновск

Аннотация

Статья посвящена менеджменту производственного обучения. Обоснованы преимущества поэтапной аттестации студентов посредством организации контрольно-проверочных занятий в форме занятий-конкурсов профессионального мастерства

Ключевые слова:

менеджмент, контрольно-проверочное занятие, практическое обучение, занятие-конкурс, профессиональная самостоятельность, саморазвитие личности

Армия баранов, которыми командует лев,
сильнее армии львов, которыми командует баран.

Хабрий

Опыт управленческой деятельности на уровне организации в условиях рыночной экономики выражается общим понятием «менеджмент» и определяется как наука, искусство и деятельность по мобилизации различных ресурсов в целях эффективного функционирования предприятия, организации, учреждения, фирмы и т. п. Освоение основ педагогического менеджмента направлено на повышение эффективности управления образовательным процессом, что особенно важно при подготовке будущего педагога практического обучения — учителя технологии, мастера производственного обучения.

Дисциплина «Практикум в учебных мастерских» является частью программы бакалавриата, цель освоения которой — становление профессиональной компетентности будущего педагога практического обучения. Как показывает опыт, такие практические занятия целесообразно проводить в два этапа.

Первый этап. Теоретическая часть (водный инструктаж): инструктаж по охране труда (ОТ) и технике безопасности (ТБ); актуализация знаний; анализ карты технологического процесса с показом последовательности выполнения данной работы одним из студентов; калькуляция расходов; предложения обучающихся в части микроэкономического подхода к рационализации.

Второй этап. Практическая часть: выполнение задания по изготовлению изделия под наблюдением преподавателя; самоконтроль и взаимоконтроль в соответствии с технологической картой, соблюдением правил ОТ и ТБ и в соответствии с требованиями современной эргономики и коллективными формами рационализаторской деятельности.

Также в течение шести семестров (540 часов) предусмотрено выполнение творческого проекта, который может быть включен в выпускную дипломную работу.

Двойственный характер труда педагога практического обучения заключается в том, что он должен обладать педагогическими знаниями и умениями, определенными психологическими качествами и одновременно быть мастером

Гайнеев Э. Р. Основы профессионально-педагогического менеджмента на занятиях практического обучения // Профессиональное образование и рынок труда. — 2017. — № 4. — С. 76–79.

специальной подготовки по определенной профессии. Одним из условий оптимальной профессионально-педагогической деятельности педагога является его умение хорошо ориентироваться в запросах работодателей, знать технологические возможности производства, оценивать перспективы производственных отношений.

Главной целью педагога практического обучения является управление развитием личности студентов, что возможно лишь при личностно-ориентированном подходе, умении применять разнообразные формы обучения, активизирующие мотивацию саморазвития.

Таким образом, основной задачей педагога практического обучения является формирование у студентов не только профессионального опыта и специальных компетенций, но и критического мышления, готовности к рационализаторству, творчеству как необходимых компонентов деятельности современного работника любого профиля [5].

Педагог, ориентированный на новации, создает специальные условия, способствующие развитию творческих способностей студентов в процессе планирования, организации, осуществления и контроля практического обучения [1].

Формирование основ управленческой деятельности, развитие творческих способностей у студента — будущего учителя технологии требует особого управления практическим обучением, условием осуществления которого является создание творческой атмосферы.

Необходимость решения диагностических задач способствует формированию самостоятельности учащихся, развитию креативности, что возможно лишь при наличии творческой среды и организации творческого процесса в ходе производственного обучения и практики на предприятиях, совместных учебно-производственных экскурсий [2]. Это создает у студентов положительный психоэмоциональный настрой, способствует формированию основ профессиональной самостоятельности, умения работать в команде, развивает интерес к приобретаемой профессии, а также способствует решению важных задач воспитания [3].

Целевая направленность методических приемов, реализуемых педагогом, позволяет систематизировать содержание практического обучения и таким образом управлять процессом формирования компетенций, мотивации к проявлению творческой самореализации. Вследствие этого формирование управленческой деятельности, умение проектировать процесс практического обучения должны носить системный характер и быть органично включены в теорию и методику производственного обучения [4].

Одной из эффективных форм реализации системности в формировании компетенций в процессе практического обучения являются игровые, к числу которых относится занятия-конкурсы. Их проведение планируется при изучении объемных по содержанию учебных тем практического обучения и проведении итоговых контрольно-проверочных занятий.

Задания на контрольно-проверочном занятии (занятии-конкурсе) включают в себя не только практическое выполнение комплексной работы, но и вопросы для устных или письменных ответов по материалу специальных и общетехнических предметов. При этом студенты ориен-

Структура занятия-конкурса

| Организационный компонент | Время, мин. | Дидактический компонент | Технологический компонент |
|--|-------------|------------------------------------|---|
| Организационная часть | 5 | Вводный инструктаж | Проверка готовности учащихся к занятию Инструктаж по ТБ |
| Основная часть | 80 | Обобщение опыта | Выполнение сложных комплексных работ |
| Инструктаж | 2 | Целевая установка на занятие | Объявление цели занятия, его структуры, критериев оценки |
| 1 этап Проблемно-алгоритмический | 3 | Целевая установка на первый этап | Объявление цели, задания, критериев оценки первого этапа |
| | 5 | 1. Теоретическая часть | Составление технологической карты на изготовление изделия |
| | 45 | 2. Практическая часть | Выполнение практического задания. Изготовление изделия |
| 2 этап Проблемно-поисковый Коллективные формы рационализаторской деятельности (пара, звено, подгруппа) | 5 | Целевая установка на второй этап | Объявление цели задания, критериев оценки второго этапа |
| | 10 | 1. Теоретическая часть | Групповой тренинг по коллективным формам творческой деятельности (метод мозгового штурма и др.) |
| | 10 | 2. Практическая часть | Рационализация на основе анализа технологического процесса |
| Заключительная часть | 5 | Подведение итогов занятия-конкурса | Объявление оценок. Комментарии Награждение победителей |

тируются на то, что результаты их работы оцениваются по ряду критериев, где основными являются качество выполненной работы, применение рациональных приемов, наличие элементов творчества в технологическом процессе, высокая степень самостоятельности, организация рабочего места и соблюдение техники безопасности.

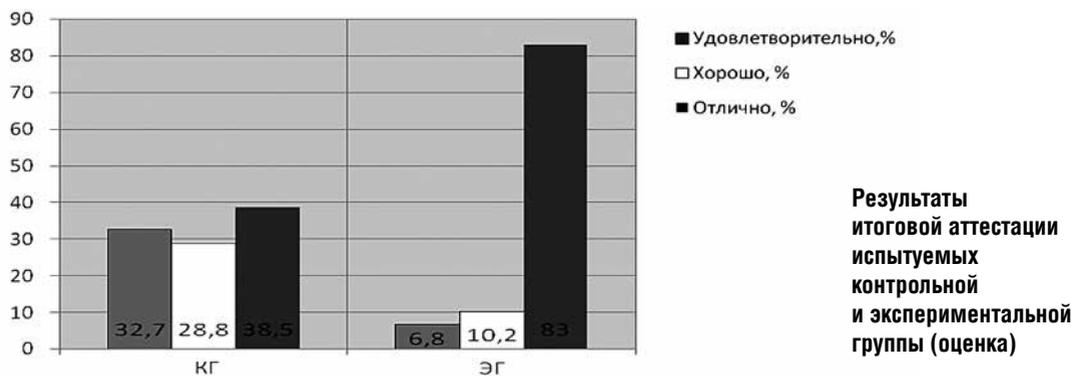
Структура занятия-конкурса состоит из двух этапов (см. табл.).

Промежуточная и итоговая аттестации по дисциплине «Практикум в учебных мастерских» проводится в форме занятия-конкурса. Основной дидактической целью занятия является формирование учебной и профессиональной самостоятельности в поэтапном осуществлении: а) алгоритма выполнения выданных заданий (проблемно-алгоритмический); 2) коллективных форм рационализаторской деятельности в паре, звене, подгруппе (формирование рационализаторской деятельности).

Отличительной особенностью, дидактической целью занятия-конкурса, организуемого при выполнении сложных комплексных работ, является их творческий характер и рационализации процесса деятельности.

Управление процессом формирования компетенций невозможно без обеспечения субъектов образовательного процесса (обучающихся и педагога) объективной и оперативной информацией об уровне и динамике формирования умений и навыков у обучающихся. В связи с этим важным дидактическим условием решения исследуемой проблемы выступает систематическое измерение и оценивание показателей овладения компетенциями.

Результаты итоговой аттестации по дисциплине «Практикум в учебных мастерских» свидетельствуют о высоком уровне теоретической и практической подготовки испытуемых экспериментальной группы



в сравнении с аналогичными показателями испытуемых в контрольной группе (см. рис.).

Сравнительный анализ результатов итогового контроля позволил сделать вывод об эффективности влияния приобретенного испытуемыми экспериментальной группы опыта управленческой деятельности по формированию общих и профессиональных компетенций в организации практических занятий. В учебных группах, где итоговые контрольно-проверочные занятия проводились в форме занятий-конкурсов, у студентов значительно повысился интерес к техническому творчеству, проявлению элементов рационализаторства, соблюдению технологической дисциплины и безопасности труда, ответственности за результаты своего труда.

Таким образом, управление процессом практического обучения наиболее целесообразно, когда по завершению очередного семестра проводится контрольно-проверочное занятие в форме конкурса. Это способствует более эффективному формированию у студентов основ управленческой деятельности, профессиональной самостоятельности, формированию основ творческой, рационализаторской деятельности, стимулирует мотивацию саморазвития.

Литература

1. Гайнеев Э. Р. Структура и содержание творческо-конструкторской деятельности современного квалифицированного рабочего [Электронный ресурс] // Научно-методический электронный журнал «Концепт». — 2016. — Т. 15. — С. 251–255. URL: <http://e-koncept.ru/2016/86951.htm>.
2. Гайнеев Э. Р. Формирование творческо-конструкторского потенциала обучающихся во взаимодействии с базовым предприятием // Среднее профессиональное образование. — 2008. — № 4. — С. 26–28.
3. Гайнеев Э. Р. Воспитательный потенциал занятий практического обучения // Профессиональное образование и рынок труда». — 2016. — № 4. — С. 43–45.
4. Набатова Л. Б., Мазилина Н. А. Основные механизмы управления качеством подготовки профессионально компетентных специалистов [Электронный ресурс] // Научно-методический электронный журнал «Концепт». — 2017. — Т. 31. — С. 511–515. URL: <http://e-koncept.ru/2017/970117.htm>.
5. Набатова Л. Б., Гайнеев Э. Р. Творческо-конструкторская деятельность студентов как средство формирования их критического мышления // Среднее профессиональное образование. — 2009. — № 8. — С. 22–24.

Технология разработки основных образовательных программ в условиях сопряжения образовательных и профессиональных стандартов (на примере специальности 20.02.04 «Пожарная безопасность»)



МОРОЗОВА

Жанна Владимировна,
кандидат педагогических наук,
доцент кафедры профессионального образования Института развития образования,
Ижевск

Аннотация

В статье рассматривается технология разработки основной образовательной программы для специальности 20.02.04 «Пожарная безопасность» в условиях сопряжения образовательного и профессионального стандартов. Показана необходимость разработки соответствующего учебно-методического обеспечения к образовательной программе в условиях практико-ориентированного обучения

Ключевые слова:

образовательная программа, профессиональный стандарт, специальность 20.02.04 «Пожарная безопасность», УМК, учебно-методический комплекс, ФГОС СПО

Сегодня практически все профессиональные образовательные организации, которые ведут подготовку по основным образовательным программам ППКРС и ППССЗ, самостоятельно разрабатывают содержание данных программ на основе ФГОС СПО и с учетом соответствующих профессиональных стандартов (ПС). Те, кто занимаются разработкой содержания подобных образовательных программ, знают, что содержание ФГОС учитывается в объеме 100% в части инвариантного содержания, а требования ПС учитываются в том объеме, который необходим работодателю (на основе письменного согласования с работодателем).

Опыт разработки программно-планирующей документации в техникумах и колледжах нашего региона убедительно показал, что от того, как будут учтены требования ПС в основной образовательной программе, будет зависеть качество практико-ориентированной подготовки будущих специалистов. После того как образовательная программа разработана, согласована с работодателем и утверждена руководителем, весь учебно-методический комплекс (УМК), разработанный для этой программы, необходимо обновить с учетом содержания ПС. Чтобы учесть качество всех элементов УМК, за счет которых можно оценить подготовку будущих специалистов, обновлять УМК целесообразно по отношению к каждой рабочей программе, включая рабочие программы учебной и производственной практик по каждому профессиональному модулю [1].

К обязательным элементам УМК, утверждаемым на заседаниях цикловых комиссий, относятся:

- оценочные средства (от текущего контроля до итоговой аттестации);
- методические указания двух видов: для выполнения лабораторных и практических работ и для внеаудиторной самостоятельной работы;
- дидактические материалы помимо рекомендованных на федеральном уровне (например, пакет лекций и др.).

Морозова Ж. В. Технология разработки основных образовательных программ в условиях сопряжения образовательных и профессиональных стандартов (на примере специальности 20.02.04 «Пожарная безопасность») // Профессиональное образование и рынок труда. — 2017. — № 4. — С. 80–85.

К документации УМК по вариативной части, в том числе учебной и производственной практикам, это также относится в полной мере [2; 3].

Новые ФГОС по ТОП-50 учитывают требования и содержание ПС. Разрабатывая весной 2017 года основные образовательные программы по специальностям на основе этих ФГОС, рабочие группы педагогов различных профессий и специальностей отметили, что учитывать запросы работодателей при разработке обновленных образовательных программ стало намного легче. Большую роль здесь сыграли и утвержденные Примерные программы по профессиям и специальностям.

В настоящее время существуют группы профессий и специальностей, по которым в ближайшей перспективе не предвидится разработка Примерных программ. Эти специальности не вошли в перечень ТОП-50 и ТОП-Регион. В этом случае для данных профессий и специальностей необходимо на практике апробировать и внедрять технологию разработки образовательных программ на основе действующих ФГОС и с учетом содержания утвержденных ПС. В этой статье представлен опыт деятельности Ижевского колледжа государственной и муниципальной службы по отработке технологии создания основных образовательных программ на примере специальности 20.02.04 «Пожарная безопасность».

Востребованность специалистов данного профиля очевидна, ведь пожарная безопасность является одним из самых важных моментов организации и функционирования любого предприятия, организации.

Работа по специальности «Пожарная безопасность» не ограничивается выездом пожарных служб непосредственно на место тушения огня. Сфера пожарной безопасности представляет собой достаточно сложную систему, где каждый элемент является первостепенным и необходимым. В рамках выполнения своих должностных обязанностей на сотрудника службы спасения возлагаются конкретные функции. Чтобы понять, как функционирует система под названием «Пожарная безопасность», следует рассмотреть каждое ответственное звено на определенном заданном участке работы.

Будущие студенты хотят стать специалистами в области пожарной безопасности для того, чтобы:

- предупреждать потенциальные угрозы и риски для персонала и окружающей среды;
- разрабатывать новые системы защиты с идеальными техническими характеристиками для использования в технологических и производственных процессах;
- осваивать механизмы диагностирования и исправности противопожарных комплексов и защитных устройств и других технических средств при пожаротушении;
- участвовать в разработке нормативно-правовой базы, текущей документации, касающейся всех аспектов деятельности пожарной службы: оперативного, руководящего, организационного и тактического

Будущего техника по специальности «Пожарная безопасность» необходимо научить работать в команде, поддерживать связь и коммуникацию с коллегами, находящимися непосредственно в зоне возгорания.

Кроме того, выпускник среднего специального учебного заведения должен будет уметь самостоятельно организовывать собственную деятельность и принимать ответственные решения — как в обычных, так и в нестандартных ситуациях. Все это, так или иначе, должно быть отражено в основной образовательной программе, максимально учитывающей запросы и потребности рынка труда.

Условия разработки актуальных образовательных программ, ориентированных на рынок труда, следующие:

- разработка алгоритма создания актуальной образовательной программы с назначением сроков и ответственных за выполнение всех этапов работы;
- разработка механизма перевода требований рынка труда в образовательные результаты программы и, соответственно, в ее содержание;
- создание локальной нормативно-правовой базы, методических рекомендаций и указаний, в том числе единых шаблонов и макетов, бланков и форм для выполнения заданной работы в колледже;
- обучение сотрудников выполнению новых задач на внутренних и внешних семинарах, дистанционно и др.

Желательно, чтобы каждый сотрудник образовательной организации имел способность к модерации и при необходимости мог донести нужную информацию до каждого из коллег. На основе комплексно разработанного содержания делаются выводы о специфике формирования содержания в отдельных элементах программы: учебных дисциплинах, МДК, практиках. В краткосрочных программах профессионального обучения, разрабатываемых на том же содержании, необязательно наличие всех элементов основных образовательных программ за исключением программ практик. Образовательная программа для специальности «Пожарная безопасность» разрабатывается на основе ФГОС СПО по специальности 20.02.04 «Пожарная безопасность» по видам профессиональной деятельности для техника:

- организация службы пожаротушения и проведение работ по тушению пожаров и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций;
- осуществление государственных мер в области обеспечения пожарной безопасности;
- ремонт и обслуживание технических средств, используемых для предупреждения, тушения пожаров и проведения аварийно-спасательных работ;
- выполнение работ по одной или нескольким профессиям рабочих, служащих.

Настоящий ФГОС СПО утвержден в 2014 году, и основная образовательная программа, разработанная на основе ФГОС, создавалась примерно тогда же. Соотношение вариативной и инвариантной частей во ФГОС СПО остается сегодня 70% и 30 % соответственно.

Приказом Минтруда России от 28.10.2014 № 814н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по противопожарной профилактике»» утвержден ПС для этой специализации. На уровне колледжа и по согласованию с основными работодателями принимается решение о разработке основной образовательной программы, которая

должна учесть содержание обобщенных трудовых функций (ОТФ) настоящего ПС. Формулировки этих ОТФ следующие:

- обеспечение противопожарного режима на объекте. Разработка решений по противопожарной защите организации и анализ пожарной безопасности;
- руководство службой (структурным подразделением, филиалом) пожарной безопасности организации.

При работе с содержанием ПС задачей рабочей группы под руководством тьютора становится разработка такой образовательной программы, которая учитывала бы содержание этих ОТФ и, соответственно, содержание каждой из трудовых функций (ТФ), входящих в эти ОТФ, поскольку именно такое решение было принято при согласовании содержания с работодателями. При анализе содержания ОТФ в ПС и содержания профессиональных модулей во ФГОС становится видно, что они пересекаются по содержанию без явных противоречий. Это всегда облегчает работу над образовательной программой. Нормативная база, позволяющая учитывать алгоритм разработки образовательных программ с учетом содержания ПС, достаточно широка. Приведем некоторые основные документы.

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (гл. 2, ст. 11; гл. 9, ст. 73–74; гл. 10, ст. 76). Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов».

2. Применение профессиональных стандартов при разработке образовательных программ (предусмотрено Правилами разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утв. Постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 № 23).

3. Приказ Минтруда России от 29 апреля 2013 года № 170 н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта».

Требования к результатам освоения ОПОП во ФГОС СПО всегда шире, чем описание требований для заявленных уровней квалификаций в ПС. В процессе сопоставления требований ФГОС СПО и требований профессиональных стандартов необходимо учитывать различия в терминологии стандартов. Сегодня при анализе данной терминологии наиболее часто аналогия проводится:

- между профессиональными модулями ФГОС СПО и обобщенными трудовыми функциями ПС;
- между профессиональными компетенциями в профессиональном модуле ФГОС СПО и трудовыми функциями в ОТФ ПС;
- между трудовыми действиями в ТФ ПС и практическим опытом в профессиональном модуле ФГОС СПО.

Что касается знаний и умений, то эти названия не изменяются, и соответственно нет сложности при их сравнении в профессиональном модуле и в трудовой функции. Аналогом профессиональной компетенции является трудовая функция. В дальнейшем это позволяет легко отбирать трудовые функции ПС для любой образовательной программы профес-

сиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации на любое количество часов.

Содержание образовательной программы должно гарантировать, что оно действительно отвечает всем требованиям современного рынка труда. Для этого должны быть согласованы все процедуры проведения сравнений и анализа требований со стороны ФГОС и ПС, выявлены ключевые запросы со стороны работодателя, чтобы в дальнейшем была возможность разработать образовательную программу для дуального обучения, и чтобы содержание не дублировалось в разных разделах программы. Для этого необходимо постоянное взаимодействие со специалистами и руководством предприятий. Для продуктивного взаимодействия с работодателями рабочим группам педагогов образовательных организаций, занимающихся разработкой образовательных программ, необходимо разработать диагностические средства для опроса специалистов на предприятии. Это могут быть:

- анкеты для изучения кадровых потребностей предприятия;
- отдельно взятые значимые трудовые функции ПС;
- опросные листы для специалистов предприятия, касающиеся конкретной проблемы, которую необходимо решить в колледже;
- итоговые ведомости, где проведено сопоставление требований ФГОС, ПС, ЕТКС и др.

После того как диагностика полностью завершена, и педагоги окончательно определились с содержанием образовательной программы, не противоречащей ФГОС и полностью учитывающей требования ПС, необходимо определиться с разработкой УМК для конкретной образовательной программы. По окончании всех видов работ составляется протокол объединенных требований ФГОС СПО и требований ПС, который будет являться обязательным приложением к основной образовательной программе или к программе дуального обучения, если таковая уже реализуется на практике. Все виды работ в колледже выполняются под руководством назначенного тьютора, который имеет одинаково свободный выход на всех участников рабочей группы — как в колледже, так и на предприятии. Чтобы все эти процессы были максимально продуктивными, на местах, при необходимости, с педагогическим коллективом можно провести обучающие семинары. Их примерная тематика:

- управление учебно-методической работой в колледже при реализации требований со стороны работодателей;
- технология перевода требований со стороны рынка труда в содержание основной образовательной программы;
- разработка инновационных учебно-методических материалов, обеспечивающих реализацию основной образовательной программы с учетом требований ПС и др.

По результатам проведения внутренней экспертизы основной образовательной программы, разработанной в условиях сопряжения ФГОС и ПС, делается экспертное заключение. Желательно, чтобы экспертиза проводилась с участием представителя работодателя. В экспертном заключении должно быть подтверждено полное соответствие содержания образовательной программы (можно по отношению к каждому профес-

сиональному модулю) содержанию отобранных трудовых функций.

В экспертном заключении необязательно перечислять все имеющиеся знания и умения, достаточно учесть только дидактические единицы, выраженные в трудовых действиях, в рамках каждой трудовой функции. Экспертное заключение оформляется на специальном бланке, на котором ставятся подписи и печати экспертных организаций и представителей экспертного совета (председателя экспертного совета).

По завершении всех перечисленных выше процедур педагоги, принимающие участие в рабочих группах по обеспечению образовательных программ полным УМК, определяют дальнейший алгоритм действий для продолжения этого процесса. Все полученные проекты и наработки педагоги колледжа согласуют с работодателями. Далее следуют новые этапы работы создания актуальной учебно-методической и контрольно-оценочной документации для комплексного обеспечения основной образовательной программы.

Литература

1. Морозова Ж. В., Пушина Н. В., Зайцева Е. А. и др. Формирование и оценивание общих и профессиональных компетенций обучающихся в условиях сопряжения образовательных и профессиональных стандартов (на примере Ижевского техникума индустрии питания): Учебно-методическое пособие. — Ижевск: АОУ ДПО УР ИРО, 2016. — 108 с.

2. Реализация федеральных государственных стандартов среднего профессионального образования. Разработка контрольно-оценочных средств по профессиональному модулю основной профессиональной образовательной программы СПО: Методические рекомендации. Приложение к журналу «Профессиональное образование в Удмуртской Республике». — № 3. — Ижевск: АОУ ДПО ИПК и ПРО УР, 2014. — 92 с.

3. Реализация федеральных государственных стандартов среднего профессионального образования. Разработка контрольно-измерительных материалов и контрольно-оценочных средств по учебной дисциплине ОПОП СПО: методические рекомендации. Приложение к журналу «Профессиональное образование в Удмуртской Республике». — № 4. — Ижевск: АОУ ДПО ИПК и ПРО УР, 2014. — 104 с.

Творческая работа как компонент формирования языковой культуры студентов



КОЧАН
Елена Владимировна,
преподаватель Костромского
энергетического техникума
имени Ф. В. Чижова,
Кострома

Аннотация

В статье представлен опыт организации написания творческих работ студентами техникума в рамках учебной дисциплины «Русский язык и культура речи». Показано, что подобные задания связаны не только с требованиями программы учебной дисциплины, но и способствуют формированию языковой культуры студентов

Ключевые слова:

языковая культура студентов, учебная дисциплина «Русский язык и культура речи», творческие работы

В процессе преподавания учебной дисциплины «Русский язык и культура речи» была выявлена проблема, касающаяся формирования языковой и речевой культуры у будущих специалистов. Содержание программы данной дисциплины дает возможность организовать образовательный процесс таким образом, чтобы уделить работе над этой проблемой особое внимание.

Автором статьи была поставлена цель: в рамках подготовки к двум юбилейным датам (120-летию Костромского энергетического техникума имени Ф. В. Чижова и 205-летию Ф. В. Чижова) организовать работу студентов по написанию творческих заданий, которые обобщенно можно назвать образчиками мемуарной литературы. В данный контекст вписались и требования программы: анализ и преобразование студентами текстов, самостоятельное построение ими текстов разных типов с учетом нормативных требований.

Изначально написание творческих заданий задумывалась как конкурс. Но в процессе его подготовки и организации выявилась дилемма: либо делать упор на работу с лучшими студентами и проводить отбор творческих работ, либо организовать написание работ всеми студентами в жанре мемуарной или дневниковой литературы [1].

Работа с творчески одаренными ребятами в чем-то сложнее, но в то же время благодарнее, поскольку результат более очевиден. Однако решено было сделать акцент на то, что все студенты 2 курса будут участвовать в написании работ. Основная цель, которая преследовалась при такой массовости (более 150 участников), заключалась в том, чтобы ребята почувствовали себя частью истории учебного заведения. Поэтому в начале 2013/2014 учебного года до всех студентов были доведены условия участия, темы и форма сдачи творческих работ.

Были предложены следующие темы: «Мой первый день в техникуме»; «Мой первый учебный год в техникуме»; «Самый запомнившийся день в техникуме»; «Мой обычный день в техникуме». Объем работы — один печатный лист формата А4 либо 4 рукописных страницы (по выбору студентов).

Кочан Е. В. Творческая работа как компонент формирования языковой культуры студентов // Профессиональное образование и рынок труда. — 2017. — № 4. — С. 86.

Несмотря на то что современная молодежь активно пишет посты в соцсетях, такое несложное задание поначалу поставило многих студентов в тупик. Поэтому на занятиях, посвященных различным языковым стилям и жанрам, отдельное внимание было уделено мемуарам, эссе, дневникам [3]. Также возникла необходимость повторить основы композиции любой творческой работы [3; 4].

Поначалу пришлось преодолеть некоторое сопротивление со стороны части студентов, которые посчитали это домашнее задание лишним и ненужным. Свое нежелание выполнять его многие аргументировали так: «Да мне нечего написать!» «Я ничего не помню». Хорошим контраргументом стало предложение преподавателя описать свой самый обычный сегодняшний день в техникуме. Переломным можно считать момент, когда ребята стали интересоваться, можно ли несколько скорректировать тему. Появились вариации, а поскольку жесткие рамки работы не были заданы изначально, творческий подход только поощрялся. Так, в копилку тем попали воспоминания о лете и чижовских лагерях, о том, как и почему автор попал в этот техникум, о многократных пересдачах какой-либо дисциплины и др.

Одним из условий задания было то, что работа останется исключительно авторской: преподавателем не будут вноситься правки. Поэтому и стиль, и ошибки, и ляпы сохранятся. Это настраивало ребят на серьезное отношение к работе: мало кому хочется войти в историю учебного заведения малограмотным человеком, слабо владеющим родным языком. Также было оговорено, чтобы в работах не было ни лести, ни грубости. Студентам было дано обещание, что публикация их работ будет возможна только с их разрешения, а сдача в музей — после окончания ими техникума.

После сбора, прочтения и систематизации работ был проведен их анализ. Выяснилось, что самой популярной темой для мемуаров студентов стали воспоминания о первом дне, проведенном в техникуме.

Среди работ обнаружили настоящие находки, показавшие склонность их авторов к литературному творчеству. Конечно, был и некоторый процент «отписок», но на удивление их оказалось не так много. Важно отметить и то, что практически не было студентов, которые попытались бы где-то что-то скачать или позаимствовать. Собственно, сама тематика работ к этому не располагала.

О том, что ребятам было безразлично, насколько удачным оказалось их творчество, свидетельствовали их вопросы: «А вам понравилось, как я написал (написала)?»

Таким образом, можно констатировать, что цель, поставленная изначально, — вписать страницу в историю техникума и параллельно сделать еще один шаг к формированию студентами языковой и речевой культуры — была достигнута.

Данная работа была продолжена в 2015/2016 учебном году — уже в виде конкурса творческих работ в жанре эссе [2]. На этот раз присутствовал элемент соревновательности, результаты конкурса подводились к Дню науки, посвященному юбилею Ф. В. Чижова. Тем не менее, основной принцип — участие всех студентов — был соблюден. И поскольку та-

кая деятельность вызвала интерес и студентов, и преподавателя, написание творческих работ в дневниковых жанрах продолжилось в 2016/2017 и 2017/2018 учебных годах. Студенты пишут историю техникума не метафорически, а в прямом смысле, создавая собственные страницы общей летописи, которые им захочется перечитать какое-то время спустя.

Сегодня можно говорить о промежуточных итогах проведенной работы. В настоящее время осуществляется перевод творческих работ студентов на электронные носители, ведется их систематизация и создается электронная летопись техникума, каким видят его студенты.

В завершение хотелось бы привести два примера.

1932 год, студент-первокурсник Костромского индустриального техникума, отчисленный через год, Виктор Розов, впоследствии — знаменитый драматург, один из основателей театра «Современник».

1991 год, выпускник КХМТ Алексей Мельков — художественный руководитель и дирижер Академического камерного хора Государственной филармонии Костромской области.

Жаль, что такие мемуары они в свое время не написали.

А сколько славных имен наших выпускников, состоявшихся в избранной профессии! Но воспоминания взрослых людей и дневники подростков — все-таки разные жанры. Очень важно не упустить момент, поэтому есть смысл в продолжении начатой работы.

Литература

1. Введенская Л. А., Черкасова М. Н. Русский язык и культура речи: Учебное пособие. — М.: Феникс, 2016. — 384 с.
2. Голуб И. Б. Русский язык и культура речи: Учебное пособие. — М.: Логос, 2015. — 432 с.
3. Калганова Т. А. Сочинения различных жанров в старших классах. — М.: Просвещение, 1997. — 192 с.
4. Ширяев Е. Н., Граудина Л. К. Культура русской речи. — М.: Норма, 2016. — 560 с.

SUMMARY

COOPERATION MODELS

The Problem of Managing VET Organization with the Participation of Employers

The article considers the problem field of management of VET organization with the participation of employers, which exists in modern Russia. The necessity of building different approaches to the management of VET organization with the participation of employers in accordance with the priority goals is substantiated, and possible ways of solving the indicated problem are suggested.

Keywords: management of VET organization, interaction of VET and business, practical-oriented vocational education

About the author:

Ekaterina U. Esenina, Doctor of Pedagogics, Leading Staff Scientist, Center of Vocational Education and Qualification's Systems of Federal Institute for Development of Education (Moscow), e-mail: cpo-firo@yandex.ru.

The Basic Contradictions of the Dual Model of Training for Machine-building Enterprises

The article analyzes the major contradictions and challenges to the implementation of the principles of the dual training of personnel for engineering. Reveals a basic contradiction between the dynamics of engineering development and traditional system of training of technicians of medium level in accordance with GEF. The conclusion about the desirability of making changes in the curriculum of a specialist in mechanical engineering.

Keywords: dual training, manufacturing practice, training for mechanical engineering, FGOS SPO

About the author:

Evgeny V. Platonov, the candidate of pedagogical Sciences, Director of the Nevsky Engineering College (Saint Petersburg), e-mail: metod2@spb-nmt.ru.

Dual Education as a Factor of Improving the Quality of Training: Practical Experience

The article highlights the practice of implementing the dual education model of training on the example of the social partnership between the Krasnogorsk College and the Krasnogorsk plant named after S. A. Zverev.

Keywords: dual training, personnel training, employment

About the author:

Tatiana P. Dubrovskaya, Candidate of economic Sciences, Deputy Director of Krasnogorsk College (Krasnogorsk, Moscow Region), e-mail: dubrovskaya@krstc.ru.

TRAINING MODELS

The Competence Centre as an Educational Resource for the Training of Highly Qualified Specialists

The article considers the problem of training of modern highly qualified personnel. The author's definition of «competence center», the specifics and peculiarities of its educational activities.

Keywords: center of competences, professional competences, competence-oriented education, WorldSkills, the startup project

About the author:

Marina A. Aksenova, Candidate of pedagogical

Sciences, Senior researcher of the Institute of strategy of development of education of the Russian Academy of education (Moscow), e-mail: planabv@yandex.ru.

The Conduct of the State Final Attestation on Educational Programs of Secondary Vocational Education in the Demonstration Format of the Exam

The article discusses the final examination in programmes of secondary vocational education in the form of demo exam. Comparative analysis and demonstration exam and the certification with the traditional form of the final examination. Consider the risks and benefits of the implementation of the demonstration exam.

Keywords: secondary vocational education, demonstration examination, final certification, independent qualification assessment

About the authors:

Valery E. Andreev, Director of College of Water Resources (Saint Petersburg), e-mail: andreeff68@mail.ru.

Esther E. Feigina, Candidate of pedagogical Sciences, associate Professor of professional education Saint-Petersburg Academy of postgraduate pedagogical education (Saint Petersburg), e-mail: tetka48@mail.ru.

Practice of Holding Demonstration Examination on Standards of WorldSkills Within Intermediate Certification

Practice of holding demonstration examination within intermediate certification in «Additive technologies» is presented in article. Standard, methodical, substantial aspects of the organization of practical training are analysed, preparation for demonstration examination is described.

Keywords:

Interregional center of competences, WorldSkills, professional module, demonstration examination

About the author:

Polina E. Maikova, Deputy Director, Head of Training centre «Ural Polytechnic College» (Ekaterinburg), e-mail: bakaeva-p@mail.ru.

THE COMPETENCE AND QUALIFICATIONS

The Question of Methodology of Standardization and Classification of Professions and Specialties of Secondary Professional Education

The basis for the creation of a new format of lists of professions and specialties secondary professional education inherent functional and meaningful harmonization with the classification system of qualifications working in the field of labor. The article reveals the main principles and stages of constructing a new system of standardization and classification of professions and specialties of secondary professional education.

Keywords: professional education, vocational standards, educational standards, qualification, profession, speciality

About the author:

Vladimir I. Blinov, Doctor of pedagogical Sciences, Professor, Head of the Center of vocational education and qualifications systems Federal Institute for Development of Education (Moscow), e-mail: Endless111@yandex.ru.

Strategy Training Bloggers Network Professional Education in the Act: Mission, Values, Programs

The author offers a critical discussion of theoretical components of modelling the continuity of training of Russian bloggers network professional education/training in larger regional colleges – educational complexes, the structure of which included different levels of the educational organization. Personalised model of the local educational program of additional professional education for the training of Russian bloggers as new actors of the digital (network) economy.

Keywords: the blogger network of professional education, the mission and the value base of the Russian blogista, network the College is a large educational complex, personalized model of the local educational program of additional professional education Russian bloggers

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.

Mainstreaming and Integration of Personal Resources of the Student in Professional Activities as a Factor of Training Competitive Specialist

The article deals with the actualization of the resources of the individual student and their integration into the professional activity as one of the ways of solving the problem of discrepancy between the level of professional and personal training of graduates required by employers. The basic directions of activity of the professional educational institutions, to update and integrate the resources of the individual student to the profession, as a factor of training competitive specialists in the conditions of changing requirements of the labour market, production and specific corporate requirements.

Keywords: the quality of training, competitive specialist, professional and personal resource, professional competence, SPO, employers' requirements

About the author:

Eugeny A. Belorusetov, Head of the multidisciplinary network of the resource training centre of the Rybinsk printing College (Rybinsk, Yaroslavl oblast), e-mail: belorusetov52@mail.ru.

Study of Teachers' Readiness to Implement Professional Standards

The article describes the results of a study of the readiness of teachers to implement professional standards, as well as a plan of activities based on the results of the study.

Keywords: professional standard, analysis, labor function, lack of professional competence of the teacher, efficiency

About the authors:

Natalia V. Vstavskaya, Deputy Director for URI, teacher of Ulkan Intersectoral College (p. Ulkan, Irkutsk oblast), e-mail: vstavskai@rambler.ru.

Olga N. Polivach, Deputy Director for OIA, teacher of Ulkan Intersectoral College (p. Ulkan, Irkutsk oblast), e-mail: olg.poliwa4@yandex.ru.

LABOUR MARKET**The Regulation of the Labour Market and the Promotion of Youth Employment**

The article analyzes the key problems of national and regional labour markets, the need for combining ability of the labour market to self-regulation administrative

and public management through mechanism of public-private partnerships.

Keywords: unemployment, employment, competence, competency, labor market vocational training

About the author:

Karl G. Kyazimov, Doctor of pedagogical Sciences, Professor of Academy of Labor and Social Relations (Moscow), e-mail: karl35@mail.ru.

METHODS**The Basics of Professional-pedagogical Management in the Classroom Hands-on Learning**

The article is devoted to the management of industrial training. Obos-based advantages of a phased assessment of students through the organization of control and verification activities in the form of learning-professional skills contests.

Keywords: management, control and verification exercise, practical training, lesson and competition, professional autonomy, self-development

About the author:

Eduard R. Gajnev, Candidate of pedagogical Sciences, associate professor of technology professional training of Ulyanovsk State Pedagogical University (Ulyanovsk), e-mail: gajnev.eduard@yandex.ru.

Technology of Development of Basic Educational Programs in the Conditions of Conjugation of Educational and Professional Standards (for Example, Specialty 20.02.04 Fire Safety)

The article describes the technology development of the basic educational program for specialty 20.02.04 Fire safety in the conditions of conjugation of educational and professional standards. In terms of practice-based learning, the educational program necessary to develop appropriate collateral in the form of laboratory practical work, methodical instructions and some didactic materials. All of these materials must take into account the knowledge, skills and employment action laid down in the professional standard. Educational programs, tailored to the content of the professional standard, the most to meet the needs of the employer

Keywords: educational program, professional standard, Specialty 20.02.04 Fire Safety, GEF, educational-methodical complex, FGOS SPO

About the author:

Janna V. Morozova, Candidate of pedagogical Sciences, associate professor of professional education of Institute of education development (Izhevsk), e-mail: zhanna-1964@mail.ru.

Writing Creative Works as One of the Components in the Formation of Linguistic Culture of Students

The article presents the experience of writing creative works by the students of the College in the framework of the discipline "Russian language and speech culture". It is shown that such jobs are associated not only with the requirements of the discipline, and contribute to the formation of the linguistic culture of the students.

Keywords: the language and culture of students, educational discipline «Russian language and speech culture», creative work

About the author:

Elena V. Kochan, the teacher of the Kostroma Energy College named after F. V. Chizhov (Kostroma), e-mail: evk39@yahoo.com.

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
ОТДЕЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РАО
ИНСТИТУТ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ РАО

**Международная научно-практическая конференция,
посвященная научному вкладу академика РАО А. М. Новикова в
разработку проблемы «Методология непрерывного образования»
(30 января 2018 года, Москва, РАО)**

Цель конференции

– продвижение актуальных междисциплинарных, практико-ориентированных и креативных исследований по методологии непрерывного образования в условиях структурных изменений образовательных сетей и формирования крупных образовательных комплексов;

– взаимовыгодное сотрудничество научных работников, аспирантов, педагогов, студентов, руководителей профессиональных образовательных организаций, организаций корпоративного и внутрифирменного профессионального обучения и повышения квалификации персонала предприятий.

Проблемное поле конференции

Методология и актуальный понятийный аппарат практико-ориентированного научного исследования в условиях непрерывного профессионального образования.

Методология проектной деятельности (управление проектами, программами, командами, сетевыми сообществами, коуч-группами и другими структурами).

Методология инновационной, управленческой, учебной, воспитательной, методической деятельности региональной образовательной организации в условиях структурных изменений образовательной сети.

Методология оценки качества результатов образовательной деятельности.

К началу конференции планируется публикация представленных материалов на компакт-диске. Сертификаты будут вручены очным участникам конференции лично.

Тезисы докладов (до 5 страниц, кегль 14, межстрочный интервал — 1,5) и заявка участника принимаются до **20 января 2018 г.** по адресу: aksenova_m@list.ru Аксеновой Марине Анатольевне.

Справки по телефонам: (495) 621-33-74, (495) 621-64-67

Содержание 2017

МОДЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

- Басовский Д. А., Дегтярева И. Г.** Перспективы внедрения элементов дуальной модели образования в учреждении среднего профессионального образования. №3, 25–27
- Габеев В. Т., Кислова Л. П., Медведев В. П., Барышникова Н. А.** Инновационный подход к реализации подготовки специалистов среднего звена в вузе №3, 12–16
- Гузанов Б. Н., Федулова М. А., Федулова К. А.** Практика сетевого взаимодействия при реализации образовательных стандартов высшего образования нового поколения №2, 9–14
- Дубровская Т. П.** Дуальное обучение как фактор повышения качества подготовки кадров: практический опыт №4, 14–17
- Есенина Е. Ю.** Управление профессиональной образовательной организацией с участием работодателей: подходы к решению проблемы..... №4, 4–9
- Керер О. П., Пименова Н. А.** Дуальное образование как условие эффективного взаимодействия техникума и предприятия..... №3, 17–24
- Мироненко Ю. Д., Максимова Е. В., Сергеева Т. А.** Создание образовательного комплекса: синергетический эффект №3, 4–11
- Никитин М. В.** Сетевые образовательные сообщества СПО: концептуальная рамка исследования №2, 15–20
- Платонов Е. В.** Дизайн-код среды машиностроительного техникума: опыт проектирования №1, 4–8
- Платонов Е. В.** Основные противоречия дуальной модели подготовки кадров для машиностроительных предприятий..... №4, 10–13
- Шакуто Е. А.** Колледж как структурное подразделение университета: опыт взаимодействия №2, 21–25

МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ

- Малиновский Е. С., Антропов В. А.** Инновационное развитие профессиональной образовательной организации №2, 4–8

МОДЕЛИ ПОДГОТОВКИ

- Аксенова М. А.** Центр компетенций как образовательный ресурс подготовки высококвалифицированных специалистов №4, 18–24
- Андреев В. Е., Фейгина Э. Е.** Вопросы проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования в формате демонстрационного экзамена №4, 25–32
- Майкова П. Е.** Практика проведения демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills в рамках промежуточной аттестации №4, 33–44

КОМПЕТЕНЦИИ И КВАЛИФИКАЦИИ

- Алашеев С. Ю.** Региональный компонент как способ управления качеством профессиональной подготовки №2, 26
- Алашеев С. Ю., Коган Е. Я., Посталюк Н. Ю., Прудникова В. А.** Влияние общих компетенций работников на производительность их труда №1, 9–14
- Белорусов Е. А.** Актуализация и интеграция личностных ресурсов студента в профессиональную деятельность как фактор подготовки конкурентоспособного специалиста.... №4, 58– 63
- Блинов В. И.** К вопросу о методологии стандартизации и классификации профессий и специальностей среднего профессионального образования №4, 45– 51
- Вставская Н. В., Поливач О. Н.** Исследование готовности педагогов к внедрению профессиональных стандартов..... №4, 64–67
- Гущин А. Н., Дивакова М. Н., Стариков А. А.** Решение проблемы кадрового обеспечения градостроительной деятельности на основе проектного подхода №1, 15–17
- Колчина В. В.** Формирование готовности менеджера к инновационно-предпринимательской деятельности как педагогическая проблема. №3, 28–34
- Никитин М. В.** О стратегии подготовки блогеров сетевого профессионального образования в СПО: миссия, ценности, программы..... №4, 52– 57

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

- Бычков А. В.** Преемственность в среднем профессиональном образовании: школа — колледж №2, 31–35
- Морозова Ж. В.** Организация деятельности коллектива техникума по внедрению ФГОС по ТОП-50 (на примере профессии 43.01.09 Повар, кондитер) №2, 36–39

КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ

- Пономарева Л. А., Бурлова Н. Г., Вернер Е. В., Студеникин Ю. Е. Подходы к оценке качества преподавания в колледже №1, 18–21
- Хмельницкая Г. В. Выявление особенностей мотивации к изучению информатики у студентов первого курса колледжа №1, 22–24

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

- Баутин В. М., Мычка С. Ю. Исследование современных форм и методов обучения в системе непрерывной подготовки экономистов №2, 40–45

РЫНОК ТРУДА

- Кязимов К. Г. Регулирование рынка труда и содействие занятости молодежи №4, 68–77

ПРОФИОРИЕНТАЦИЯ. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СОМОПРЕДЕЛЕНИЕ

- Алтухов В. В., Шаповалова Д. Н. Профориентация в режиме онлайн: новые сервисы и инструменты №2, 58–62
- Гузанов Б. Н., Федулова М. А., Радченко Е. В. Основные принципы и практика организации профориентационной работы в профессионально-педагогическом вузе №3, 35–41
- Дикова В. В. Анализ психологических особенностей выбора профессии старшеклассниками в контексте регионального рынка труда №2, 63–70
- Криволапова Н. А., Михалищева М. А. Инновационные решения в профориентационной работе профессиональных образовательных организаций №2, 71–77
- Петроченко С. В. Экспериментальная дисциплина как условие профессионального самоопределения студентов колледжа №2, 84–87
- Сенцова О. В., Ядловская О. С. Инновационный проект по профориентационной деятельности: опыт реализации №3, 42–44
- Сергеева М. Г. Профессионально-личностное развитие будущего специалиста по социальной работе в период вузовского обучения №2, 78–83
- Спирidonov О. Б., Паньчев А. И. Об опыте инженерной профориентации в вузе... №3, 45–48

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРКЕТИНГ

- Фунштейн С. Г. Рекламная составляющая в маркетинговой деятельности образовательных учреждений №2, 88–90

ПРЕДПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

- Суходимцева А. П. Киберспорт и метапредметность как фактор готовности выпускников школ к будущей профессиональной деятельности №2, 49–56

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

- Желдаков О. В., Бала И. Д. Система электронного обучения при изучении профессионального цикла в колледже №2, 57–61
- Тупикин Е. И. Особенности дистанционного изучения естественнонаучных дисциплин в профессиональной школе №2, 52–56

АГРАРНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

- Российское аграрное образование: региональная точка зрения. №1, 33–37

МЕТОДИКА

- Гайшеев Э. Р. Возможности индивидуализации обучения в конкурсах профессионального мастерства №2, 46–48
- Гайшеев Э. Р. Основы профессионально-педагогического менеджмента на занятиях практического обучения №4, 76–79
- Гайшеев Э. Р. Рационализация как основа бережливого производства на занятиях практического обучения №1, 25–28
- Казак Т. В. Обучение с помощью компьютера в деятельности преподавателя СПО №2, 49–51
- Кочан Е. В. Творческая работа как компонент формирования языковой культуры студентов №4, 86–88
- Морозова Ж. В. Технология разработки основных образовательных программ в условиях сопряжения образовательных и профессиональных стандартов (на примере специальности 20.02.04 «Пожарная безопасность» №4, 80–85
- Черникова Т. А. Опыт разработки системы преподавания дисциплин «История изобразительных искусств» и «История дизайна» в колледже №1, 29–32

ОСОБОЕ МНЕНИЕ

- Грузман В. М. Будем реалистами №3, 62–63

COOPERATION MODELS

- Basovsky D. A., Degtyareva I. G.** Prospects for The Introduction of The Elements of The Dual Model of Education in The Institution of Secondary Vocational Education №3, 25–27
- Gabiev V. T., Kislova L. P., Medvedev V. P., Baryshnikova N. A.** Innovative Approach to Implementation of Training of Medium-Size Specialists at The University №3, 12–16
- Guzanov B. N., Fedulova M. A., Fedulova K. A.** The Practice of Networking Interaction in The Implementation of Educational Standards of Higher Education of a New Generation №2, 9–14
- Tatiana P. Dubrovskaya** Dual Education as a Factor of Improving the Quality of Training: Practical Experience №4, 14–17
- Ekaterina Y. Esenina** The Problem of Managing VET Organization with the Participation of Employers №4, 4–9
- Kerer O. P., Pimenova N. A.** Dual education as a condition of effective cooperation of College and enterprise №3, 17–24
- Mironenko Y. D., Maksimova E. V., Sergeeva T. A.** The creation of the Educational Complex educational complex: a synergistic effect №3, 4–11
- Nikitin M. B.** Networked Educational Community of SPO: The Conceptual Framework of The Study №2, 15–20
- Evgeny V. Platonov** The Basic Contradictions of the Dual Model of Training for Machine-building Enterprises №1, 4–8
- Platonov E. V.** The Design code of Mechanical Engineering Technicum's Environment: A Developing Experience №4, 10–13
- Shakuto E. A.** College as a Division of THE UNIVERSITY: EXPERIENCE of Interaction №2, 21–25

MANAGEMENT MODELS

- Malinovskiy E. S., Antropov V. A.** Innovative development of professional educational organizations №2, 4–8

TRAINING MODELS

- Marina A. Aksenova** The Competence Centre as an Educational Resource for the Training of Highly Qualified Specialists №4, 18–24
- Valery E. Andreev, Esther E. Feigina** The Conduct of the State Final Attestation on Educational Programs of Secondary Vocational Education in the Demonstration Format of the Exam... №4, 25–32
- Polina E. Maikova** Practice of Holding Demonstration Examination on Standards of WorldSkills Within Intermediate Certification №4, 33–44

THE COMPETENCE AND QUALIFICATIONS

- Alashev S. Y.** Regional Component is a Way to Manage The Quality of Vocational Education №2, 26
- Alashev S. Y., Kogan E. Y., Postalyuk N. U., Prudnikova V. A.** The Impact of Transferable Competences of Workers on The Labor Productivity №1, 9–14
- Eugeny A. Belorусov** Mainstreaming and Integration of Personal Resources of the Student in Professional Activities as a Factor of Training Competitive Specialist №4, 58–63
- Vladimir I. Blinov** The Question of Methodology of Standardization and Classification of Professions and Specialties of Secondary Professional Education №4, 45–51
- Natalia V. Vstavskaya, Olga N. Polivach** Study of Teachers' Readiness to Implement Professional Standards №4, 64–67
- Gushchin A. N., Divakova M. N., Starikov A. A.** The Solution to The Problem of Staffing of Urban Activities Based on Project Approach №1, 15–17
- Kolchina V. V.** Formation of Readiness of The Manager to The innovation and Entrepreneurial Activities as a Pedagogical Problem №3, 28–34
- Mikhail V. Nikitin** Strategy Training Bloggers Network Professional Education in the Act: Mission, Values, Programs №4, 52–57

EDUCATIONAL STANDARDS

- Bichkov A. V.** Continuity in The Secondary Vocational Education: School – College №2, 31–35
- Morozova J. V.** Organization of Activities of The Staff College on The Implementation of The GEF TOP-50 (on example of profession 43.01.09 Chef, pastry chef) №2, 36–39

QUALITY OF EDUCATION

- Ponomareva L. A., Burlova N. G., Verner E. V., Studenikin Y. E.** Assessment of Teaching Quality as a Factor of Quality of Training №1, 18–21
- Khmel'nitskaya G. V.** Identifying Features of The Motivation for Teaching Computer Science for First-Year Students of The College №1, 22–24

CONTINUING VOCATIONAL TRAINING

Bautin V. M., Michka S. Y. Research of Modern Forms and Methods in The System of Continuous Training of Economists №2, 40–45

LABOUR MARKET

Karl G. Kyazimov The Regulation of the Labour Market and The Promotion of Youth Employment №4, 68–77

CAREER GUIDANCE. PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION

Altukhov V. V., Shapovalova D. N. Career Guidance in The Online Mode: New Services and Tools №2, 58–62

Guzanov B. N., Fedulova M. A., Radchenko E. V. Basic Principles and Practices of Career Guidance in Vocational Pedagogical University №3, 35–41

Dikova V. V. The Analysis of Psychological Features of Choice of Profession by Teenagers in The Context of Regional Labor Market №2, 63–70

Krivolapova N. A., Mickhalisheva M. A. The Innovative Solutions in Vocational Guidance of Kurgan Region's Professional Educational Organization №2, 71–77

Petrochenko S. V. Experimental Discipline as a Condition for Professional Self-Determination of College Students №2, 84–87

Sentsova O. V., Jadlovska O. S. Innovative Project on Career-Oriented Activities: Experience of Realization №3, 42–44

Sergeeva M. G. Personal and Professional Development of Specialists in Social Work While Teaching at The University №2, 78–83

Spiridonov O. B., Panychev A. I. Experience of Engineering Career Guidance at The University №3, 45–48

EDUCATIONAL MARKETING

Founshstein S. G. The Advertising Component of Marketing Activity of Educational Institutions №2, 88–90

PRE-PROFESSIONAL EDUCATION

Sukhodimtseva A. P. E-Sports and Metasubject as a Factor of Readiness of School Graduates for Future Professional Activities №2, 49–56

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Zheldakov O. V., Bala I. D. E-learning System for Studying The Professional Cycle in College №2, 57–61

Tupikin E. I. Studying The Academic Disciplines of The Natural Science Cycle in a Vocational School in Distance Education №2, 52–57

AGRARIAN EDUCATION

The Russian Agricultural Education: Regional Point of View №1, 33–37

METHODS

Gajneev E. R. The Professional Skills Contest as a Means of Individualization of Learning №2, 46–48

Eduard R. Gajneev The Basics of Professional-pedagogical Management in the Classroom Hands-on Learning №4, 76–79

Gajneev E. R. Rationalization as The Basis of Lean Production in The Classroom Hands-On Learning №1, 25–28

Kazak T. V. Education by Means of Computer Technologies: Using EER and EIR in SPE Educator's Work №2, 49–51

Elena V. Kochan Writing Creative Works as One of the Components in the Formation of Linguistic Culture of Students №4, 86–88

Janna V. Morozova Technology of Development of Basic Educational Programs in The Conditions of Conjugation of Educational and Professional Standards №4, 80–85

Chernikova T. A. System for The Development of General and Professional Competencies in Teaching «History of Fine Arts» and «History of Design» №1, 29–32

К СВЕДЕНИЮ АВТОРОВ

Требования к рукописи и условия публикации

Общие условия

К публикации принимаются оригинальные статьи, не опубликованные ранее в других изданиях, объемом до 20 000 знаков (включая пробелы).

Статья должна быть отредактирована и выверена автором. Цитаты, приводимые в статье, должны быть сверены с оригиналом и сопровождаться ссылкой на источник.

Все материалы проверяются на плагиат и заимствования.

Требования к статье

1. Статья должна соответствовать тематике журнала и содержать следующие структурно-содержательные элементы:

1) обязательные

- заголовок (не более 8 слов);
- введение (постановка задачи, рассматриваемая проблема, актуальность);
- анализ существующих подходов к решению задачи, проблеме;
- системное, аргументированное изложение авторской позиции;
- выводы;
- список литературы (включает только источники, использованные при подготовке статьи)

2) факультативные

- благодарности (располагаются в конце статьи, перед списком литературы).

2. Пронумерованный список литературы приводится в конце статьи в алфавитном порядке, ссылки на работы заключаются в квадратные скобки.

3. Материалы принимаются только в электронном виде в форматах Microsoft Word. Имя файла должно иметь вид: Фамилия автора.doc

К статье прилагаются отдельными файлами:

1) фотография (-и) автора (-ов) в графическом формате в реальном размере без сжатия;

2) метаданные на русском и английском языках:

- название статьи;
- аннотация (100–200 слов), в которой следует кратко обозначить проблематику статьи, цели, результаты, практическую (или теоретическую) значимость и новизну;
- ключевые слова (6–8 слов и / или словосочетаний);
- полные ФИО автора (-ов);
- место работы, должность;
- ученые степень, звание;
- контактные телефоны и e-mail (каждого автора).

Материалы предоставляются на e-mail редакции: po-rt@bk.ru.

Порядок прохождения рукописей, экспертиза и рецензирование

1. При поступлении рукописи в редакцию статья проходит первичную экспертизу. В случае несоответствия требованиям (по тематике, содержанию или формату) статья отклоняется, о чем автору высылается уведомление по электронной почте. Редакция не вступает в полемику с автором в случае его несогласия с принятым решением.

2. Рукописи, прошедшие первичную экспертизу, направляются для рецензирования. Выбор рецензента определяется тематикой статьи. Процедура рецензирования является анонимной и для рецензента, и для автора. Автору рецензируемой работы предоставляется возможность ознакомиться с текстом рецензии. Оригинал рецензии остается в архиве редакции в течение пяти лет.

3. Процедура рецензирования занимает от 1 до 1,5 месяцев.

4. После получения отзыва от рецензента статья может быть:

- передана на обсуждение редколлегии – при положительном отзыве рецензента;
- отправлена автору на доработку с замечаниями эксперта;
- отклонена – при мотивированном отрицательном отзыве эксперта.

5. Окончательное решение об опубликовании статьи принимает редколлегия.

6. Статьи, рекомендованные к публикации редколлегией, передаются в «редакционный портфель» и публикуются в порядке очередности. За редколлегией остается право принять решение о внеочередной публикации статьи.

7. Подготовка рукописи к публикации состоит в литературном редактировании и доведении текста до стандартов, принятых в журнале. Отредактированный вариант перед сдачей в печать направляется автору на согласование.

Подписка на журнал «Профессиональное образование и рынок труда»



ОФОРМИТЬ ПОДПИСКУ НА ЖУРНАЛ МОЖНО В ЛЮБОМ РЕГИОНЕ РОССИИ

- с любого месяца через специализированное подписное агентство «Урал-Пресс», подписной индекс ВН005901 (телефоны региональных представительств смотри на сайте www.ural-press.ru);

- со второго полугодия 2018 года во всех отделениях связи по каталогу «Роспечать». Подписной индекс: 81005;

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



