

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И РЫНОК ТРУДА

**ПО
РТ**

№ 3 2018

ISSN 2307-4264

МОДЕЛИ

ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ **КОМПЕТЕНЦИИ**

И КВАЛИФИКАЦИИ

**ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ**

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ

**НЕПРЕРЫВНОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ**

МЕТОДИКА

РЫНОК ТРУДА **РЕГИОНАЛЬНЫЕ
МОДЕЛИ**

Подписка на журнал «Профессиональное образование и рынок труда»



ОФОРМИТЬ ПОДПИСКУ НА ЖУРНАЛ МОЖНО В ЛЮБОМ РЕГИОНЕ РОССИИ

- во всех отделениях связи по каталогу «Роспечать». Подписной индекс: 80983;
- через специализированное подписное агентство «Урал-Пресс», подписной индекс ВН005901 (телефоны региональных представительств смотри на сайте www.ural-press.ru);

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



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**
№ 3 (34) 2018



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, Екатеринбург

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 Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Москва

Кислов Александр Геннадьевич, доктор философских наук, профессор, заведующий кафедрой философии, культурологии и искусствоведения РГППУ, Екатеринбург

Коковихин Александр Юрьевич, кандидат экономических наук, профессор, директор института менеджмента и информационных технологий УрГЭУ, Екатеринбург

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, Челябинск

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

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

Периодичность: 4 номера в год
Тираж 650 экз.
Отпечатано в типографии ООО «АлтерПринт»,
620076, Екатеринбург, пер. Корейский, 6/2
Заказ № 824
Подписано в печать 10.10.2018
Цена свободная

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

Содержание

РЕГИОНАЛЬНЫЕ МОДЕЛИ

Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Как повысить социально-экономическую эффективность профессионального образования в России4

МОДЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Анищева Л. И., Ащеулов Ю. Б., Остапенко Р. И.

О реализации дуальной модели обучения в Воронежском государственном промышленно-гуманитарном колледже..... 9

Буданов Б. А. Дуальное образование: национальная специфика14

Гайнцев Э. Р. Адаптация на производстве молодого квалифицированного рабочего..... 18

Коробейникова И. Г. Приоритетные формы сотрудничества техникума с работодателями в условиях малого города 22

Ломакина Т. Н., Решетникова Е. Ю. Наставничество на производстве как условие профессионального становления обучающихся.....25

КОМПЕТЕНЦИИ И КВАЛИФИКАЦИИ

Горбатенко У. А. Специфика подготовки конкурсанта к чемпионату WorldSkills по компетенции «Медицинский и социальный уход».....31

Круглова З. Ф., Смазнова И. А. Компетенция «Лабораторный медицинский анализ» в чемпионатном движении WorldSkills.....35

Малиновский Е. С. Конкурсное движение WorldSkills как механизм инновационного развития профессиональной образовательной организации 38

Наумкина В. А. Демонстрационный экзамен по стандартам Ворлдскиллс: уверенный выход на рынок труда44

Петров Е. Е. Подготовка результативного участника финала национального чемпионата по методике WorldSkills49

Симонова Т. С., Кузнецова М. Ф. Из опыта реализации инновационного проекта «Профессия: от дебюта к мастерству»: выстраивание индивидуальной траектории профессионального развития студентов педагогического колледжа57

Шмурыгина О. В., Никифорова М. В. Что такое Европейская система зачетных единиц для профессионального образования и обучения, и как это работает.....65

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Скрыпникова Н. Н. Технология смешанного обучения: актуальность и проблематика74

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Кязимов К. Г. Дополнительное профессиональное образование как условие продолжения занятости лиц пенсионного возраста79

РЫНОК ТРУДА

Жильцов В. А., Трофимов Н. В., Хан Н. В., Черных П. П. Системный подход в разделении труда: исторические обоснования изменений трудовых функций в цепочке создания стоимостей87

Contents

REGIONAL MODELS

Blinov V. I., Esenina E. Y., Sergeev I. S. How to Improve the Socio-Economic Efficiency of Vocational Education in Russia?4

COOPERATION MODELS

Anishcheva L. I., Ashcheulov Y. B., Ostapenko R. I. On the Implementation of the Dual Education at the Voronezh Industrial and Humanities College9

Budanov B. A. Dual Education: National Specifics.....14

Gajneev E. R. Adaptation of the Production Young Skilled Worker.....18

Korobeynikova I. G. Priority Forms of Cooperation of the College with Employers a Small Town.....22

Lomakina T. N., Reshetnikova T. N. Mentoring in the Workplace as a Condition Professional Development of Student.....25

THE COMPETENCE AND QUALIFICATIONS

Gorbatenko U. A. Specifics of Preparation of the Contestant for the WorldSkills Championship in the Competence «Medical and Social Care»31

Kruglova Z. P., Smaznova I. A. Competence «Medical Tests Service» in the WorldSkills Championship35

Malinovskiy E. S. WorldSkills Competition Movement as a Mechanism of Innovative Development of Professional Educational Organization.....38

Naymkina V. A. The Qualification Standards WorldSkills: Confident Access to the Labour Market44

Petrov E. E. Preparation an Effective Participant for the Final National Competition on the Worldskills Methodology49

Simonova T. S., Kuznetsova M. F. About the Experience of the Realization of Innovative Project «Profession: from Debut to Mastery»: the Individual Trajectory of Professional Students` Development in the Teacher`s Training College57

Shmurygina O. V., Nikiforova O. V. What is the European Credit System for Vocational Education and Training and how Does it Work65

EDUCATION TECHNOLOGY

Skrypnikova N. N. Technology Blended Learning: Actuality and Problematics...74

ADDITIONAL EDUCATION

Kyazimov K. G. Additional Professional Education as a Condition of Continuing Employment of Persons of Retirement Age79

LABOUR MARKET

Zhiltsov V. A., Trofimov N. V., Hahn N. V., Chernykh P. P. A Systematic Approach to the Division of Labor: Historical Study of the Changes of Work Functions in the Chain of Creation of Value..... 87

SUMMARY 98

Как повысить социально-экономическую эффективность профессионального образования в России?



БЛИНОВ

Владимир Игоревич,
доктор педагогических наук,
профессор, руководитель Центра
профессионального образования и
систем квалификаций Федерального
института развития образования
Российской академии народного
хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федера-
ции (ФИРО РАНХиГС),
Москва



ЕСЕНИНА

Екатерина Юрьевна,
доктор педагогических наук,
ведущий научный сотрудник
Центра профессионального
образования и систем ква-
лификаций Федерального
института развития образования
Российской академии народного
хозяйства и государственной
службы при Президенте Россий-
ской Федерации (ФИРО РАНХиГС),
Москва



СЕРГЕЕВ

Игорь Станиславович,
доктор педагогических наук, ве-
дущий научный сотрудник Центра
профессионального образования и
систем квалификаций Федерального
института развития образования
Российской академии народного
хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации
(ФИРО РАНХиГС),
Москва

Аннотация

Статья посвящена проблеме качества региональных программ развития профессионального образования как инструменту стратегического управления. Представлены результаты сравнительного анализа стратегий социально-экономического развития и программ развития профессионального образования одиннадцати субъектов Российской Федерации, принадлежащих к разным округам и имеющих различные социально-экономические условия развития. Предложены возможные пути совершенствования управления системой профессионального образования на региональном уровне

Ключевые слова:

региональная программа развития профессионального образования, качество профессионального образования, управление системой профессионального образования

В основу исследования, проведенного в текущем, 2018 году, в Центре профессионального образования и систем квалификаций ФИРО РАНХиГС легла гипотеза о том, что основной причиной недостаточной социально-экономической эффективности профессионального образования в России является недостаточное качество управления.

При этом само понятие «управление» рассматривалось в двух аспектах:

- во-первых, управление развитием профессионального образования, призванное «настроить» его на удовлетворение кадровых потребностей динамично развивающейся экономики;
- во-вторых, региональный уровень управления, поскольку ведущим заказчиком и потребителем результатов деятельности профессионального образования выступают в России региональные экономические комплексы.

Ведущим условием, определяющим качество и эффективность функционирования системы профессионального образования, выступает качество региональных программ развития профес-

Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Как повысить социально-экономическую эффективность профессионального образования в России? // Профессиональное образование и рынок труда. — 2018. — № 3. — С. 4–8.

сионального образования, их способность создать в субъектах федерации адекватные условия для подготовки квалифицированных кадров.

Были сформулированы семь критериев для оценки качества действующих программ развития профессионального образования субъектов Российской Федерации на основе их анализа в сопоставлении со стратегиями социально-экономического развития регионов.

Критерий 1. Соответствие целей и задач программы развития профессионального образования целям и задачам социально-экономического развития субъекта Российской Федерации.

Критерий 2. Соответствие содержания и приоритетов программы развития профессионального образования федеральным приоритетам, целям и задачам Стратегии социально-экономического развития субъекта Российской Федерации.

Критерий 3. Инвестиционная привлекательность сектора передовых технологий профессионального образования региона.

Критерий 4. Обеспечение подготовки кадров по наиболее высокотехнологичным и перспективным профессиям и специальностям СПО для сектора передовых технологий региона.

Критерий 5. Государственно-частное партнерство профессиональных образовательных организаций с ведущими отраслевыми предприятиями региона.

Критерий 6. Профессионально-общественная система оценки качества профессионального образования в субъекте Российской Федерации.

Критерий 7. Оценка наличия системных рисков, препятствующих реализации программы развития профессионального образования в субъекте РФ, в том числе в части передовых технологий в ПО и ДПО.

Одной из основных задач исследования было выявление «узких» мест в программно-целевом управлении развитием региональной системы профессионального образования. При этом центральное внимание уделялось нацеленности программ на создание условий по обеспечению увеличения вклада профессионального образования в развитие экономики, в первую очередь по передовым технологиям, с учетом оптимального использования имеющихся ресурсов.

Для проведения аналитического исследования использовались только документы и материалы, находящиеся в открытом доступе в сети Интернет.

Сопоставительный анализ программ развития профессионального образования в субъектах Российской Федерации позволил выявить следующие типичные проблемы и противоречия.

Главная системная проблема — отсутствие эффективного управления кадровым потенциалом региона, как следствие — профессиональным образованием.

Анализ текстов большинства региональных программ показывает, что в них не всегда соблюдается программно-целевая логика: «анализ (проблемы) — цели (ожидаемые результаты) — задачи — финансируемые мероприятия».

В программах недооценивается значимость проблемы управления рисками. В большинстве проанализированных программ указаны возможные

риски, однако почти нигде не представлен комплекс мероприятий, направленных на преодоление рисков.

В открытом доступе нет информации об органах управления, отвечающих за межведомственное взаимодействие в решении задач кадрового обеспечения региональной экономики, что позволяет сделать предположение об отсутствии самих таких органов.

В регионах, охваченных сравнительным анализом, как правило, не созданы органы государственно-общественного управления профессиональным образованием. Отсутствуют элементы управленческой системы, основанной на территориально-кластерном принципе, объединяющем ресурсы профессиональных образовательных организаций и ресурсы ведущих отраслевых работодателей. Участие работодателей в решении задач и реализации мероприятий, как правило, носит эпизодический, точечный характер.

Анализ программ и других региональных материалов свидетельствует о наличии почти во всех субъектах РФ противоречия между развитием партнерского взаимодействия на локальном уровне (участие работодателей в создании вариативного содержания и оценке качества образования в конкретных профессиональных образовательных организациях) и его отсутствием на региональном уровне.

В проанализированных программах и в других региональных документах не отражена связь региональной инвестиционной политики и системы профессионального образования. Многие региональные программы развития профессионального образования декларируют необходимость инвестиций в региональную систему профессионального образования, но не разработаны механизмы их привлечения.

В региональных программах развития образования качество подготовки кадров не увязано с оценкой профессиональной подготовки педагогов профессиональных образовательных организаций. Практически во всех программах содержится информация о традиционных механизмах повышения квалификации и переподготовки кадров, однако не представлены инновационные, «прорывные» модели переподготовки педагогических кадров, дающие ощутимый результат для внедрения «ТОП-50», в том числе для передовых технологий, и Worldskills Russia. Не разработаны (и в программах не предусмотрена их разработка) системы подготовки преподавателей и мастеров, способных адаптироваться и совершенствовать свои компетенции в условиях быстро обновляющихся технологий.

Выявлена значительная неоднородность региональных систем в организации профориентационной работы — как в количественном отношении (широта охвата различных категорий обучающихся, доступность профориентационных услуг), так и в качественном. Как правило, профориентационные мероприятия имеют несистемный характер.

По итогам проведенного анализа были подготовлены Методические рекомендации по модернизации программ развития профессионального образования субъектов Российской Федерации. Они направлены на оказание практической помощи высшим органам исполнительной власти и органам исполнительной власти в сфере образования субъектов Российской Федерации и содержат:

- рекомендации по организационным условиям модернизации программ;
- рекомендации по формированию структуры и содержания программ;
- рекомендации по формированию критериев и показателей результативности реализации программ;
- рекомендации по формированию программ развития образовательных организаций, реализующих образовательные программы СПО.

В настоящее время рекомендации размещены на сайте ФИРО (<http://www.firo.ru/?p=27896>). 4 октября 2018 года в Москве состоится межрегиональный семинар по их обсуждению (<http://www.ranepa.ru/sobytiya/aktsii-meropriyatiya/mezhregionalnyj-seminar-modernizaciya-programm-razvitiya-professionalnogo-obrazovaniya-subektov-rossijskoj-federacii>). На момент выхода статьи материалы семинара и пост-релиз будут доступны на сайте Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации www.ranepa.ru.

Литература

1. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» [сроки реализации программы 2018–2025 годы]: утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 [Электронный ресурс] // Правительство РФ, официальный сайт. URL: <http://static.government.ru/media/files/313b7NaNS3VbcW7qWYsIEDbPCuKi6IC6.pdf>.

2. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования на 2013–2020 годы»: утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 15.05.2013 № 792-р [Электронный ресурс] // Правительство РФ, официальный сайт. URL: <http://static.government.ru/media/files/0kPx2UXxuWQ.pdf>.

3. Долгосрочная программа развития угольной промышленности России на период до 2030 года: утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 24.01.2012. № 14-р [Электронный ресурс] // Правительство РФ, официальный сайт. URL: <http://government.ru/docs/all/81076/>.

4. Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015–2020 годы»: утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 3.03.2015 № 349-р [Электронный ресурс] // Правительство РФ, официальный сайт. URL: <http://static.government.ru/media/files/cWukCnDBv5U.pdf>.

5. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 № 1662-р [Электронный ресурс] // Правительство РФ, официальный сайт. URL: <http://static.government.ru/media/files/aaooFKSheDLiM99HEcyrygytfmGzrnAX.pdf>.

6. О внесении изменений в Государственную программу Российской Федерации «Содействие занятости населения»: Постановление Правительства Российской Федерации от 29.12.2017 № 1685 [Электронный ресурс] // Правительство РФ, официальный сайт. URL: <http://government.ru/docs/all/115035>.

7. О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки: Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 [Электронный ресурс] // Российская газета — Столичный выпуск. — 2012, 9 мая. — № 5775 (102). URL: <https://rg.ru/2012/05/09/nauka-dok.html>.

8. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 [Электронный ресурс] // Сайт Президента России. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/57425>.

9. О независимой оценке квалификаций: Федеральный закон Российской Федерации от 03.07.2016 № 238-ФЗ [Электронный ресурс] // Государственная система правовой информации. Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201805070038>.

10. О реализации национальной технологической инициативы: Постановление правительства РФ от 18.04.2016 № 317, с изм. на 29.09.2017 [Электронный ресурс] // Правительство РФ, официальный сайт. URL: <http://government.ru/docs/22721/>.

11. О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 01.12.2016 № 642 [Электронный ресурс] // Сайт Президента России. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/41449>.

12. О стратегическом планировании в Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 28.06.2014 № 172-ФЗ (в действующей редакции) [Электронный ресурс] // Сайт Президента России. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/38630>.

13. О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации: Федеральный Закон Российской Федерации от 29.12.2014 № 473-ФЗ (в действующей редакции) [Электронный ресурс] // Сайт Президента России. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/39279>.

14. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный Закон Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ [Электронный ресурс] // Сайт Президента России. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/36698>.

15. Об осуществлении мониторинга системы образования: постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2013 № 662 [Электронный ресурс] // Правительство РФ, официальный сайт. URL: <http://government.ru/docs/3675>.

16. Об утверждении перечня субъектов Российской Федерации, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 20.04.2015 № 696-р [Электронный ресурс] // Правительство РФ, официальный сайт. URL: <http://government.ru/docs/17787>.

17. 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 РФ, официальный сайт. URL: <http://static.government.ru/media/files/7ARTAf6Lqv5wSXjleJbJViodyObukhty.pdf>.

О реализации дуальной модели обучения в Воронежском государственном промышленно-гуманитарном колледже



АНИЩЕВА

Людмила Ивановна, доктор педагогических наук, профессор, директор Воронежского государственного промышленно-гуманитарного колледжа, Воронеж



АЩЕУЛОВ

Юрий Борисович, кандидат технических наук, доцент, заместитель директора по научно-методической работе Воронежского государственного промышленно-гуманитарного колледжа, Воронеж



ОСТАПЕНКО

Роман Иванович, кандидат педагогических наук, заместитель директора по управлению региональными структурами и системой качества образования Воронежского государственного промышленно-гуманитарного колледжа, Воронеж

Аннотация

В статье представлена практика реализации дуальной модели обучения в Воронежском государственном промышленно-гуманитарном колледже на базе социального партнера — АО «ВЗПП-С» как пример успешного взаимодействия бизнеса и профессионального учебного заведения. Перечислены преимущества дуальной модели обучения в кадровом обеспечении реального производства, указаны риски на этапе ее внедрения

Ключевые слова:

дуальное обучение, практико-ориентированная модель, радиоэлектронный кластер, учебный центр квалификаций

Для приведения в соответствие качества трудовых ресурсов реальным кадровым потребностям системе профессионального образования необходимо сформировать новую модель профессиональной подготовки [1], способную одновременно повысить качество профессионального образования и снизить дефицит высококвалифицированных рабочих кадров [2]. Добиться таких результатов позволяет дуальная модель обучения, активно внедряемая сейчас в Российской Федерации.

В 2016 году Воронежский государственный промышленно-гуманитарный колледж (далее — колледж) совместно со своим социальным партнером АО «Воронежский завод полупроводниковых приборов — сборка» (далее АО «ВЗПП-С») приступил к реализации проекта «Организация дуального обучения для подготовки специалистов среднего звена для высокотехнологичного радиоэлектронного производства». Следует отметить, что для колледжа это не стало поворотным событием, а явилось естественным продолжением 10-летнего опыта по использованию в образовательной деятельности практико-ориентированных технологий, фактически являющихся элементами дуального обучения.

Анищева Л. И., Ащеулов Ю. Б., Остапенко Р. И. О реализации дуальной модели обучения в Воронежском государственном промышленно-гуманитарном колледже // Профессиональное образование и рынок труда. — 2018. — № 3. — С. 9–13.

Реализация проекта, официальной целью которого является «преодоление отставания в структуре, объемах и качестве трудовых ресурсов от реальных требований предприятий радиоэлектронного кластера Воронежской области»¹, предполагает следующие этапы:

- проведение анализа потребностей работодателей в специалистах радиоэлектронного профиля, а также квалификационных дефицитов в наборе трудовых функций, профессиональных и общих компетенций выпускников профессиональных образовательных организаций;

- создание и развитие в условиях радиоэлектронного производства специальной учебно-производственной среды с возможностью отработки технологий дуального обучения;

- разработку, апробацию и внедрение образовательных программ и моделей, их ресурсного и организационного обеспечения в соответствии с потребностями работодателей и технологией дуального обучения для подготовки специалистов для высокотехнологичного производства;

- разработку системы оценки качества среднего профессионального образования в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, ФГОС СПО, потребностями работодателей;

- разработку, апробацию и внедрение механизма информационной и научно-методической поддержки колледжа в условиях дуального обучения в подготовке специалистов среднего звена;

- разработку локальных нормативно-правовых актов, обеспечивающих реализацию дуального обучения для подготовки специалистов среднего звена для высокотехнологичного радиоэлектронного производства.

Одним из первых практических шагов реализации проекта явилось открытие на базе акционерного общества «Воронежский завод полупроводниковых приборов — Сборка» (один из крупнейших поставщиков элементной базы для предприятий — изготовителей радиоэлектронной продукции) Единого учебного центра профессиональных квалификаций в области радиоэлектроники, в который было переведено отделение радиоэлектроники Воронежского государственного промышленно-гуманитарного колледжа и создана базовая кафедра электроники, а между колледжем и АО «ВЗПП-С» был заключен договор об организации и проведении дуального обучения студентов по специальностям: 11.02.01 Радиоаппаратостроение; 11.02.02 Техническое обслуживание и ремонт радиоэлектронной техники (по отраслям); 11.02.13 Твердотельная электроника.

Внедрение дуального обучения потребовало и серьезного нормативно-правового обеспечения. Тогда же, в 2016 году, Приказом департамента промышленности Воронежской области был создан отраслевой (наблюдательный) совет по подготовке кадров организаций промышленного комплекса — постоянно действующий консультативно-совещательный орган при департаменте промышленности Воронежской области для обеспечения взаимодействия между региональной властью, образовательными и промышленными организациями, объединениями предпринимателей и иными органами и организациями по вопросам развития кадрового потенциала отраслей промышленности.

¹ Радиоэлектронный кластер, куда входит и наш колледж, объединяет около 30 предприятий радиоэлектронной промышленности, расположенных в Москве, Воронеже, Твери, Ростове-на-Дону, Тамбове, Великом Новгороде и в других городах и регионах России.

В 2016–2017 годы были разработаны и утверждены нормативные документы и изданы приказы по отработке технологии дуального обучения в условиях реального производства, разработан совместный «План мероприятий по обеспечению образовательного процесса в рамках реализации проекта дуального обучения». В соответствии с «дорожной картой» внедрения дуального обучения специалистами предприятия и преподавателями колледжа на совещаниях при директоре колледжа, заседаниях координационного совета, совместных заседаниях рабочих групп систематически отрабатываются вопросы организации, содержание и технологии дуального обучения в условиях реального производства.

Отрабатываемая модель дуального обучения включает в себя следующие компоненты:

- корректировка программ подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ) в соответствии с потребностями АО «ВЗПП-С»;
- согласование ППССЗ с АО «ВЗПП-С»;
- повышение квалификации (стажировка) педагогических работников на АО «ВЗПП-С»;
- заключение двухстороннего договора между студентом и АО «ВЗПП-С»;
- реализация ППССЗ по дуальной технологии;
- методическая, социальная и материальная поддержка наставничества;
- независимая оценка уровня освоения компетенций по итогам дуального обучения с использованием демонстрационного экзамена и технологий WorldSkills;
- анализ соответствия результатов обучения требованиям работодателей через процедуры профессионально-общественной аккредитации ППССЗ и сертификации квалификаций выпускников.

На основании анализа образовательных программ по специальностям 11.02.01 Радиоаппаратостроение, 11.02.02 Техническое обслуживание и ремонт радиоэлектронной техники (по отраслям), 11.02.13 Твердотельная электроника рабочими группами колледжа и АО «ВЗПП-С» были отобраны профессиональные модули для отработки технологии дуального обучения. Например, для специальности 11.02.13 Твердотельная электроника были выбраны: ПМ.01 Участие в разработке технологических процессов, несложной технологической оснастки и конструкторско-технологической документации для изготовления изделий твердотельной электроники (по видам); ПМ.04 Измерение параметров, характеристик и проведение испытаний для контроля качества и обеспечения надежности изделий твердотельной электроники (по видам).

Для апробации модели дуального обучения был выбран законченный цикл «изготовление силового изделия в металлопластмассовом корпусе ТО-220 (КТ-28-2)» и составлен перечень технологического и контрольно-измерительного оборудования для использования в учебном процессе. В цехе 5 основного производства АО «ВЗПП-С» разработан календарный график дуального обучения, с указанием дат перемещения студентов по рабочим местам для изготовления электронного изделия. Назначены наставники по сборке ЭРИ для сопровождения практической подготовки студентов.

Трансляция опыта

20 апреля 2017 года на базе колледжа был проведен семинар-практикум «Подготовка специалистов для высокотехнологичного производства на основе дуального образования», в котором приняли участие руководители (и их заместители), преподаватели и мастера производственного обучения более 30 профессиональных образовательных организаций Воронежской области.

Его целью стало подведение промежуточных итогов реализации проекта дуального обучения. В рамках мероприятия были организованы экскурсии по учебному центру профессиональных квалификаций в области радиоэлектроники и предприятию АО «ВЗПП-С». Руководителям образовательных учреждений были продемонстрированы учебно-производственные помещения по отработке элементов дуального обучения: лаборатория технологии и оборудования производства изделий твердотельной электроники; лаборатория радиотехники и радиотехнических цепей и сигналов; кабинеты инженерной графики и метрологии стандартизации и сертификации; электрорадиомонтажная мастерская и др. Работу семинара-практикума завершил круглый стол, в котором приняли участие руководители и представители Воронежского института высоких технологий, Торгово-промышленной палаты Воронежской области, Межрегиональной ассоциации независимых экспертов по развитию квалификации, регионального координационного центра WorldSkills Russia Воронежской области.

По результатам семинара-практикума было принято решение обобщить предложения по организации и развитию дуального обучения в виде рекомендаций для департамента образования, науки и молодежной политики и профессиональных образовательных организаций.

В заключение перечислим преимущества дуальной системы обучения в кадровом обеспечении реального радиоэлектронного производства, а также риски, возникающие на этапе ее внедрения.

Преимущества

1. Плановая потребность в рабочих кадрах формируется работодателями на 5–10 лет вперед и обсуждается на отраслевом совете работодателей в соответствии с текущим состоянием кадрового обеспечения и перспектив развития отрасли.

2. Содержание образовательной программы формируется объединенной рабочей группой с учетом требований профессиональных стандартов и работодателей. Работодателям предоставляется возможность перераспределения объемов учебной работы между дисциплинами и профессиональными модулями в рамках одной специальности.

3. Студенты колледжа выполняют курсовые и дипломные проекты по тематике, заказам и на основе информации основного производства.

4. Оценка качества подготовки выпускников колледжа осуществляется в процессе выпускного демонстрационного экзамена и добровольной сертификации квалификаций.

5. В цехах (подразделениях) организации (предприятия) студентам назначаются наставники на время обучения и в период адаптации после трудоустройства.

6. Каждый выпускник, прошедший профессиональное обучение и трудоустроенный по договору на предприятии (в организации), имеет возможность продолжать обучения в образовательной организации высшего образования с полной или частичной компенсацией затрат на обучение со стороны работодателя.

Риски

1. Наличие ограничений действующей системы профессионального образования и критериев контроля соответствия дуальной модели требованиям законодательства в сфере образования (лицензионные требования, аккредитационные показатели) и действующим ФГОС СПО.

2. Отсутствие органа, утверждающего вариативные профессиональные образовательные программы, спроектированные (скорректированные) по заказу отраслевых работодателей, и нормативно-правовую документацию, обеспечивающие внедрение дуального обучения.

3. Вероятность получения незначительных результатов на начальном этапе реализации дуальной системы обучения из-за незначительного числа выпускников, трудоустроившихся на предприятие, отдаленность сроков получения устойчивых положительных результатов.

4. Дополнительные финансовые и трудовые затраты со стороны работодателей и профессиональных образовательных организаций.

Предварительные результаты

Опыт реализации дуальной модели обучения Воронежского государственного промышленно-гуманитарного колледжа на базе АО «ВЗПП-С» в Воронежской области был включен в базу лучших практик — свободную базу эффективных практик кадрового обеспечения, предназначенную для добавления, хранения и тиражирования эффективных практик кадрового обеспечения [4].

Организация дуального обучения в Воронежском государственном промышленно-гуманитарном колледже, как успешный пример взаимодействия бизнеса и профессиональных учебных заведений, была положительно отмечена руководителем департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области [2].

Литература

1. Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015–2020 годы» (утв. распоряжением Правительства РФ от 3 марта 2015 года № 349-р) [Электронный ресурс] // Официальный сайт Правительства РФ. URL: <https://goo.gl/tREXHe>.

2. Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров. — М.: АСИ, 2015. — 136 с.

3. Мосолов О.Н. Дуальное обучение обеспечит баланс спроса и предложения на рынке труда / Беседовала Дарья Бородина [Электронный ресурс] // Образование и бизнес в Черноземье. — 2017. — Вып. 1. URL: <https://goo.gl/Fd7S5V>.

4. Реализация дуальной модели обучения ГБПОУ ВО «ВГПГК» на базе АО «ВЗПП-С» в Воронежской области [Электронный ресурс] // Кадровый стандарт. База эффективных практик. URL: <https://goo.gl/jjpJVj>.

Дуальное образование: национальная специфика



БУДАНОВ

Борис Александрович, доцент кафедры профессионального образования Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования, менеджер компетенции WorldSkills «Кирпичная кладка», Санкт-Петербург

Аннотация

В статье представлены материалы по реализации системы дуального образования в России, Германии и Финляндии. Показаны принципиальные отличия и преимущества отдельных систем

Ключевые слова:

дуальное образование, демонстрационный экзамен, производственное обучение, профессиональное образование, наставник, работодатель

В России давно и много говорят о дуальном образовании, но где же результаты? Бизнес по-прежнему критикует колледжи за низкий уровень подготовки выпускников, но сам (за редким исключением) не стремится участвовать в этом процессе, особенно малый и средний. Большинство компаний, нанимая работников, хотят видеть специалистов, прежде всего, с «опытом работы». Но где взять таких молодых специалистов? В свою очередь, колледжи рапортуют, что готовят кадры по дуальной системе, но так ли это? Попробуем разобраться.

В Советском Союзе был накоплен большой положительный опыт подготовки специалистов рабочих профессий. Практически все ПТУ принадлежали различным министерствам, а те, в свою очередь, прикрепляли их к соответствующим предприятиям, что и обеспечивало крепкую связь производства и профессионального образования. Во времена Н. С. Хрущева было принято решение, что все выпускники средних школ по окончании обучения должны получить рабочую специальность [3], в связи с этим в 1958 году было введено одиннадцатилетнее среднее образование. Четыре дня в неделю школьники учились в школе и два дня осваивали профессию на том или ином предприятии. Любой инженер в те годы имел рабочую профессию. Однако такая система была затратной: для школьника надо было организовать рабочее место на производстве, прикрепить к нему наставника, организовать обучение теории профессии, предоставить материалы, инструмент, оборудование, при этом не было гарантии, что выпускник продолжит свою карьеру в этой профессии. В дальнейшем от такой системы профессиональной подготовки школьников отказались, заменив обучением в межшкольных учебных комбинатах (МУК). Обучение в МУКах мало отличалось от уроков труда в младших классах, и было далеко от реального производства. В 1990-х была уничтожена и эта система. Между тем современные производства, которые развивает отечественный бизнес, потребовали опытных специалистов высокой квалификации. В России вспомнили о собственных прежних успехах, ознакомились с практикой передовых стран и взяли за основу немецкую систему профессиональной подготовки под названием «дуальная система».

Что же означает этот термин в Германии? (Кстати, там не скрывают, что за ее основу, во времена ГДР, была принята советская система.) Под ним подразумевается система профессионального

Буданов Б. А. Дуальное образование: национальная специфика // Профессиональное образование и рынок труда. — 2018. — № 3. — С. 14–17.



Мастер-каменщик в парадном костюме и шляпе-цилindre, слева его сын (также учится на каменщика), справа от мастера — директор учебного центра ремесленной палаты Лейпцига и автор статьи

обучения, основными элементами которой являются, с одной стороны, предприятия, а с другой — профессиональные школы, колледжи [4]. Совместными усилиями они обеспечивают процесс профобучения, основанный на развитой законодательной базе, которая учитывает и особенности отдельных земель, и в целом немецкий менталитет. Производительный труд для любого немца — это не повинность, а естественный процесс (даже в немецких сказках герои имеют профессию — мельник, кузнец и т. д.).

В Германии процесс производственного обучения молодого человека заканчивается обычно к 20–22 годам. В этом возрасте он должен жить отдельно от родителей и на свои деньги. Как же реализуется этот процесс? Начинается он с профориентации в средней школе. Ребята в обязательном порядке обучаются азам профессий (профпробы) в различных центрах, которые чаще всего содержатся на средства ремесленных (их в Германии более 200), торгово-промышленных (их более 350) или других палат. Палаты финансируют центры на средства от взносов своих членов (любая фирма в Германии по закону должна быть членом какой-либо палаты и платить взносы). В центрах ребята выполняют конкретные задания: мастерят поделки из металла, древесины, пластика, готовят еду, делают прически и т. д. Неоднократно посещая эти центры, я спрашивал, нравится ли им там работать. В подавляющем большинстве случаев они отвечали, что очень нравится и сожалели о том, что на это отводится мало времени.

Учебный мастер, имеющий специальную подготовку, дает каждому подопечному характеристику, в которой подчеркивает особенные возможности ученика в конкретной профессии. По окончании школы молодой человек уже имеет виды на конкретную будущую профессию, при этом он может дополнительно проконсультироваться в специальных

агентства занятости, а затем приступает к поиску предприятия, где ему хотелось бы работать. Это принципиальное отличие немецкой системы (а также финской, английской и др.): сначала найди работу, а потом — профессиональное учебное заведение, где можно обучиться этой профессии. В трудоустройстве нет необходимости!

В выборе места работы молодежи помогают агентства и биржи труда, имеющие огромные базы данных работодателей. Найдя работу, молодой человек, после беседы с работодателем, приступает к труду с испытательным сроком в один-четыре месяца. В случае если работа ему не понравится, он, после стажировки, по закону может перейти к другому работодателю. Работодатель тоже может с ним расстаться, если он как будущий работник не удовлетворяет его запросам, но свое решение тот должен обосновать.

Желание работодателя принять на работу ученика объясняется просто: хотя он и должен выплачивать ему заработную плату (размер которой оговорен законом конкретной землей), но это в три раза меньше зарплаты обычного рабочего на этой же должности. Кроме того, работодателю не надо тратить на поиск специалиста.

На рабочем месте ученик осваивает практические навыки, теоретические знания он получает в колледже — на это ему по закону выделяется один-два дня в неделю. Но это время он может объединить в отдельную сессию. У работодателя он должен освоить все навыки для сдачи экзамена по профессии, но если у того нет соответствующего оборудования для полного освоения профессии, ученик может быть направлен к другому работодателю или в специальные центры при ремесленных и других палатах.

Всего в Германии 350 зарегистрированных профессий, по которым сдают экзамены. Кто же может стать обучающей фирмой? Такая фирма должна получить специальную аккредитацию и выполнить все требования закона. Главным является наличие мастера-наставника, имеющего специальную педагогическую подготовку (115 часов), стаж по профессии не менее шести лет или звание «Мастер профессии», не замеченного в каких-либо нарушениях закона. Звание наставника ценится в Германии высоко и присваивается только очень опытным специалистам.

Нужно отметить, что членами ремесленных палат являются и профессиональные гильдии со свободным членством, и общественные объединения специалистов по тем или иным профессиям. Быть обучающей фирмой и являться членом гильдии очень престижно.

В период профессиональной подготовки каждый ученик должен регулярно вести отчетную книжку, куда заносится вся информация, связанная с обучением. Эту книжку проверяют и работодатель, и наставник, и преподаватель (так, прогул занятий в колледже без уважительной причины приравнивается к прогулу на работе со всеми вытекающими последствиями). Наличие полностью заполненной книжки является основанием для допуска к экзамену, который сдается в ремесленной палате, она же присваивает квалификацию. Обычно в комиссию входят представитель министерства образования (оценивает правильность соблюдения законов), представитель ремесленной палаты или член соответствующей гильдии (оценивает профессиональные знания), представитель другого колледжа (оценивает профессиональные знания). За наличие практических навыков у экзамене-

нуемого отвечает его наставник. В случае провала экзамен разрешается сдавать еще два раза.

Продолжительность обучения в колледже может составлять два, три и три с половиной года. На первом курсе ребята осваивают в основном теорию, ей отводится до 50% учебного времени, а на последних курсах соотношение теории и практики составляет 20% и 80% соответственно. Система профессионального образования Германии предусматривает также повышение квалификации и переподготовку.

В финской системе профессионального образования предусмотрена сдача так называемого демонстрационного экзамена [2]. Его принципиальное отличие от демонстрационного экзамена в России состоит в том, что его сдают непосредственно на рабочем месте (как ранее в СССР), в то время как у нас этот экзамен проходит в колледже при имитации производственной обстановки. Главным при сдаче демонстрационного экзамена в Финляндии является наличие у экзаменуемого большого опыта, знаний и умений. Требование к наличию диплома образовательной организации отсутствует, т. е. претендент не обязательно должен оканчивать колледж. В результате сдачи демонстрационного экзамена претенденту может быть присвоен один из трех уровней квалификации [1].

Сдача экзамена на рабочем месте во много раз дешевле демонстрационного экзамена в СЦК (специализированном центре компетенции) в колледже. В России подобная практика отчасти реализована при сдаче экзамена на водительские права в ГИБДД, а не в автошколе.

Эффективность дуальной системы очевидна, однако ее внедрение на отечественном рынке профессиональных образовательных услуг тормозится из-за отсутствия к ней экономического интереса со стороны бизнеса. Чтобы такой интерес появился, необходимы определенные меры. Проиллюстрируем на простом примере. Работодателю невыгодно отвлекать опытного высококвалифицированного специалиста на работу с молодежью, его дело — выполнять самую сложную работу и приносить работодателю максимальную прибыль. Но если за наличие в своем штате наставника работодатель получит уменьшение налога, он на это пойдет. Ну и, конечно, важно изменение менталитета: высококвалифицированный специалист должен стать уважаемым в обществе человеком.

Литература

1. 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.

2. Кокки П. Дуальное образование в Финляндии // Строительство и образование. — 2008. — № 1. — С. 29–31.

3. Нарядкина Л. А. Школьная реформа 1958 года и национальное образование // Фундаментальные исследования. — 2005. — № 4. — С. 35–36.

4. Fachglossar — Betriebliche Ausbildung. Толковый словарь «Профессиональное обучение» Deutsch–Russisch. — Bonn: Bundesministeriums für Bildung und Forschung, 2012. — 60 S.

Адаптация на производстве молодого квалифицированного рабочего



ГАЙНЕЕВ

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

Аннотация

Статья посвящена проблеме адаптации выпускника системы среднего профессионального образования — квалифицированного рабочего в условиях современного высокотехнологического производства. Приведены составляющие успешности процесса адаптации в условиях эффективного социального партнерства образовательной организации и предприятия

Ключевые слова:

квалифицированный рабочий, адаптация на производстве, социальное партнерство, наставничество, профессиональное мастерство, среднее профессиональное образование

Проблема адаптации выпускников образовательных организаций, особенно системы среднего профессионального образования, в последние годы становится все более актуальной. С одной стороны, это связано с тем, что работодатели стремятся, сразу же, желательно не прикладывая особых усилий, заполучить высококвалифицированного сотрудника, а с другой стороны — с недостаточным уровнем профессиональной подготовленности выпускника.

Среди причин недостаточной профессиональной подготовленности выпускников образовательных организаций можно выделить следующие:

- малоэффективная профориентационная работа;
- отсталая материально-техническая база учебных заведений;
- недостаточный уровень квалификации педагогических работников;
- неэффективность взаимодействия учебных заведений и предприятий;
- отсутствие комплексного, поэтапного подхода к адаптации выпускника.

Чтобы стать профессионалом в определенной деятельности, как известно, надо им «родиться», потом — «стать», а затем уже — «смочь». Чтобы выявить склонности, способности человека к определенным видам профессиональной деятельности, необходим комплексный деятельностный подход в профориентационной работе, которая должна быть не эпизодической, а сопровождать учащегося на всех уровнях образования, начиная с дошкольного [3]. Причем это сопровождение желательно подкреплять документально, с занесением в своеобразный «паспорт профессиональной ориентации» результатов наблюдений, тестирования, рекомендаций педагогов на каждом из этапов обучения.

Для учащихся выпускных классов общеобразовательных школ обязательна деятельностная профориентация, проведение так называемых «тест-драйвов по профессии». При этом важно предоставлять учащимся максимально возможный объем информации по конкретным профессиям, не ограничиваясь лишь «парадной» стороной профессий. Завершается данный этап формированием профессионально ориентированного абитуриента.

Гайнеев Э.Р. Адаптация на производстве молодого квалифицированного рабочего // Профессиональное образование и рынок труда. — 2018. — № 3. — С. 18–21.

Недостаточная материально-техническая оснащенность — проблема большинства учебных заведений, что связано с широкомасштабной модернизацией современных предприятий и отставанием от этого процесса учебных заведений, которые не имеют финансовых возможностей для приобретения дорогостоящего импортного оборудования, станков с ПУ, сварочного оборудования и др.

Но если новейшее оборудование «не идет» к обучающемуся, то выход из создавшейся ситуации видится в том, чтобы «вывести» обучающегося к новейшему оборудованию и технологиям. Подобный опыт, например, имеется у Ульяновского профессионально-педагогического колледжа (УППК): согласно договору о сотрудничестве, заключенному с профильным предприятием — ОАО «Ульяновский автомобильный завод», отдельные теоретические и практические занятия по различным профессиям проводятся на базе автозавода. Более того, совместно со специалистами завода проводятся занятия по зарубежным инновационным творческим технологиям (кайдзен, бережливого производства lean production, канбан и др.). Кроме того, данная задача в определенной степени решается в ресурсных центрах, связанных с направлением WorldSkills, но, как показывает практика, более успешное освоение обучающимся новейших технологий и оборудования происходит при эффективном взаимодействии учебных заведений и профильных предприятий [2, с. 59].

Проблема недостаточного уровня квалификации педагогических работников также решается посредством эффективного социального партнерства, поскольку главный педагог системы подготовки квалифицированных рабочих (мастер производственного обучения, «инженер-педагог») должен, помимо педагогических компетенций, обладать определенной рабочей профессией и постоянно повышать свой профессиональный уровень.

Именно отсутствие эффективного взаимодействия системы профессионального образования с бизнес-структурами и рынком труда, как отмечает академик Е. В. Ткаченко, является одной из причин, приведших к катастрофической нехватке рабочих кадров в российской экономике [5, с. 169].

Интегратором, ключевой фигурой в организации эффективного взаимодействия является мастер производственного обучения («инженер-педагог»), так называемый «директор» учебно-производственной группы, который должен уметь не только проектировать учебный процесс, но и успешно и взаимовыгодно взаимодействовать с представителем предприятия — руководителем практики обучающегося в условиях реального производства (рис. 1).

Именно эффективное взаимовыгодное взаимодействие педагогов образовательной организации и наставников предприятия является залогом профессионального становления обучающихся и последующей их адаптации на производстве. Кроме того, в процессе взаимодействия педагога учебного заведения и наставника предприятия также успешно решается и проблема повышения квалификации: мастер производственного обучения осваивает новые технологии, оборудование и виды профессиональной деятельности, а наставник предприятия совершенствует свое педагогическое мастерство.



Рис. 1. Интегративная структура формирования опыта профессиональной деятельности

Особенность организации коллективной педагогической деятельности в УППК заключается в том, что мастера производственного обучения и преподаватели специальных и общетехнических дисциплин объединены в рамках определенной профессии и эффективно взаимодействуют с наставниками практики на предприятии. В соответствии с этим данное взаимодействие было определено как сотрудничество учебного заведения и предприятия в подготовке квалифицированного рабочего на основе совместной творческо-конструкторской деятельности, обеспечивающее формирование и развитие его профессиональной компетентности, адекватной требованиям современного рынка труда.

В последние годы, в связи с внедрением в России дуальной системы обучения, приходит понимание эффективности сотрудничества, роли наставников предприятий в совместной подготовке кадров.

О важности наставничества в подготовке квалифицированных кадров можно судить по принятому Указу Президента РФ от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия „За наставничество“» [1].

Учебное заведение, ориентированное на высокий уровень профессиональной подготовленности обучающихся и их последующую успешную адаптацию на предприятии, также создает специальные условия, способствующие развитию творческих способностей мастеров производственного обучения в рамках социального партнерства (рис. 2).

Отсюда и высокие требования к профессионально-педагогической компетентности мастера производственного обучения: наивысший (шестой) квалификационный разряд по рабочей профессии, высшее педагогическое образование, а также собственная творческо-конструкторская деятельность,



Рис. 2. Взаимодействие образовательного учреждения и сферы производства

которая проявляется в участии в конкурсах, организации работы кружка технического творчества, научно-методической деятельности [4, с. 17].

Таким образом, успешность адаптации выпускника на предприятии зависит от многих факторов, начиная от профориентационной работы, выявления и подготовки профессионально ориентированного абитуриента, высокого качества профессиональной подготовки, а главное — от профессионально-педагогической компетентности основных субъектов становления будущего работника — педагога учебного заведения и наставника производственной практики на предприятии.

Литература

1. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»» [Электронный ресурс] // Информационно-правовой портал Гарант.ру. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182>.
2. Гайнеев Э.Р. Дуальный подход в профессиональной подготовке современного квалифицированного рабочего // Профессиональное образование и рынок труда. — 2018. — № 2. — С. 59–62.
3. Климов А.Е. Как выбирать профессию: Книга для учащихся старших классов средней школы. — М.: Просвещение. — 1990. — 159 с.
4. Развитие технического творчества младших школьников / под ред. П.Н. Андрианова, М.А. Галагузовой. — М., Просвещение, 1990. — 110 с.
5. Ткаченко Е.В. Подготовка рабочих кадров в условиях упразднения системы начального профессионального образования // Понятийный аппарат педагогики и образования: коллективная монография / отв. ред. Е.В. Ткаченко, М.А. Галагузова. Уральский государственный педагогический университет. — Вып. 10. — Екатеринбург, 2018. — 484 с.

Приоритетные формы сотрудничества техникума с работодателями в условиях малого города



КОРОБЕЙНИКОВА
Ирина Геннадьевна,
заведующая дневным
отделением Режевского поли-
техникума,
г. Реж (Свердловская область)

Аннотация

В статье рассмотрены формы сотрудничества Режевского политехникума с работодателями, проанализированы вопросы взаимодействия образовательной организации с потребителями кадровых ресурсов в рамках социального партнерства. Предложена классификация форм совместного сотрудничества образовательной организации СПО и работодателей в условиях малого города

Ключевые слова:

качество образования, подготовка кадров, рынок труда, малый город, образовательные услуги, государственный заказ, социальное партнерство

Режевской городской округ расположен в центральной части Свердловской области, в 83 км от Екатеринбурга. Реж — один из малых городов Урала с типичной уральской судьбой города-завода, или завода-города.

Для рынка труда Режевского городского округа, как территории, имеющей хорошую транспортную связь с областным центром, характерна повышенная трудовая мобильность населения. Екатеринбург предлагает более широкие возможности для трудоустройства и более высокие заработки. На динамику развития рынка труда оказывает и социально-экономическое развитие малого города, в частности закрытие одного из основных предприятий — ПО ЗАО «Режнिकель».

Согласно результатам анализа статистических данных, на сегодняшний день в Режевском городском округе наблюдается снижение численности занятых в экономике. По данным городского центра занятости на 1 января 2018 года, в качестве ищущих работу зарегистрировано 675 человек, официально признаны безработными свыше 300 человек. Уровень безработицы составляет 2,67%. В связи с создавшейся экономической ситуацией в условиях малого города особенно актуальной становится проблема структурного дисбаланса спроса и предложения рабочей силы. Соискатели рабочих мест не соответствуют требованиям работодателей, а вакантные рабочие места — требованиям ищущих работу. При всей непростой ситуации город стремится создавать рабочие места за счет расширения предприятий малого и среднего бизнеса.

Структурные изменения последних лет, затронувшие систему профессионального образования, привели к тому, что Режевской политехникум остался единственным многопрофильным профессиональным образовательным учреждением, которое является центром подготовки кадров для предприятий различных сфер и форм собственности. В техникуме лицензировано 19 программ подготовки квалифицированных рабочих и служащих и 14 программ подготовки специалистов среднего звена (всего на сегодняшний день реализуется 18 про-

Коробейникова И. Г. Приоритетные формы сотрудничества техникума с работодателями в условиях малого города // Профессиональное образование и рынок труда. — 2018. — № 3. — С. 22–24.

грамм). Многопрофильность образовательной организации имеет свои плюсы и минусы. Очевидный плюс в том, что в условиях малого города техникум предоставляет широкий спектр лицензированных профессий и специальностей, что позволяет быстро реагировать на потребности рынка труда и запросы бизнеса. Минус же в том, что средства, выделяемые из бюджета области на модернизацию материально-технической базы, и средства, которые образовательная организация может вкладывать в свое развитие, недостаточны для того, чтобы обновить ее по всем направлениям подготовки [2].

В настоящее время практически все законодательные акты, регламентирующие деятельность системы среднего профессионального образования, призваны изменить структуру подготовки квалифицированных кадров в соответствии с требованиями современной экономики. Согласно Государственной программе Свердловской области «Развитие системы образования в Свердловской области до 2024 года» основной стратегической целью среднего профессионального образования является обеспечение соответствия его качества требованиям инновационного развития социально-экономического комплекса региона [1].

Однако сложившиеся формы социального партнерства в организациях СПО не позволяют решить проблему обеспечения нового качества. Работодатель пока не считает себя полноправным участником образовательного процесса, а ограничивается чаще ролью потребителя, заказчика кадров [4].

Проведенная работа по мониторингу рынка труда и образовательных услуг в Режевском городском округе положила основу для создания новых системных долгосрочных взаимоотношений с социальными партнерами. Поскольку Режевской политехникум является центром подготовки кадров для предприятий различных сфер и форм собственности, ему приходится выстраивать отношения с двумя категориями партнеров-работодателей: крупными и средними промышленными предприятиями (АО «Сафьяновская медь», ЗАО «Режевской кабельный завод», ООО НПО «Экспериментальный завод», АО «Режевской хлебокомбинат», ООО «Экопром») и малым бизнесом.

Большая часть населения города работает за пределами Режевского городского округа. Часть трудится на предприятии «Сафьяновская медь», входящем в состав крупного горно-металлургического холдинга УГМК. В структуре холдинга имеется собственный учебный центр, несмотря на это выпускники Режевского политехникума успешно трудоустраиваются на предприятие. В данной ситуации Режевской политехникум принимает на себя ответственность за подготовку кадров, и выигрышной стратегией сотрудничества становится стратегия сохранения традиций. Суть ее заключается в поддержании традиционных связей, обозначенных в договоре о социальном партнерстве.

В перспективе сотрудничество с представителями крупного и среднего бизнеса техникум видит в создании экспертных советов из числа представителей работодателей, принимающих участие в образовательном процессе на всех его этапах: от разработки учебных программ до непосредственной образовательной деятельности. Последнее включает в

себя участие в промежуточной и итоговой аттестации обучающихся и выпускников, разработке критериев и показателей достижения выпускником профессиональных компетенций. Поэтому при выстраивании отношений с предприятиями администрации техникума важно определить индивидуальную стратегию сотрудничества с каждым из них.

Другая категория партнеров-работодателей — предприятия малого бизнеса и сферы услуг, среди которых сельскохозяйственные предприятия, крестьянские (фермерские) хозяйства, предприятия торговли, общественного питания и бытового обслуживания.

Для взаимодействия с предприятиями малого бизнеса техникум намерен использовать стратегии оперативного реагирования и интеграции. Стратегия оперативного реагирования предполагает проведение совместных мероприятий, совместное участие в конкурсах, выставках, конференциях. Стратегия интеграции предполагает расширение отношений с работодателями путем создания новых форм взаимодействия, включая механизмы частно-государственного партнерства. Однако следует признать, что чаще взаимодействие с представителями малого бизнеса ограничивается предоставлением рабочих мест для организации производственной практики, причем узкая специализация малого предприятия не всегда позволяет отработать всю программу практики на одном месте.

Проблема взаимодействия образовательного учреждения и работодателей является многоаспектной. В условиях малого города подготовка кадров — это общая проблема, которую нужно решать, используя ресурсы всех заинтересованных сторон.

Литература

1. Постановление Правительства Свердловской области от 29 декабря 2016 года № 919 -ПП «Об утверждении Государственной программы Свердловской области « Развитие системы образования в Свердловской области до 2024 года» [Электронный ресурс] // Кодекс. Электронный фонд правовой и нормативно-технической информации. URL: <http://docs.cntd.ru/document/453135198>.

2. Русакова О. В., Ключева Г. А. Вариативность стратегий взаимодействия техникума с работодателями в условиях моногорода // Среднее профессиональное образование. — 2015. — № 10. — С. 3–7.

3. Основные направления совершенствования системы социального партнерства. [Электронный ресурс]: URL: https://vuzlit.ru/145571/osnovnye_napravleniya_sovershenstvovaniya_sistemy_sotsialnogo_partnerstva.

4. Образование и наука в России: состояние и потенциал развития. Сборник научных трудов. — М.: Центр социологических исследований, 2016. — 384 с.

Наставничество на производстве как условие профессионального становления обучающихся



ЛОМАКИНА
Татьяна Николаевна,
директор Иркутского техникума транспорта и строительства,
Иркутск



РЕШЕТНИКОВА
Елена Юрьевна,
методист Иркутского техникума транспорта и строительства,
Иркутск

Аннотация

В статье представлен опыт реализации практико-ориентированного подхода при подготовке рабочих кадров и специалистов среднего звена в Иркутском техникуме транспорта и строительства. Уделено внимание внедрению и развитию системы наставничества на производстве как условию профессионального становления обучающихся

Ключевые слова:

практико-ориентированный подход, профессиональное образование, дуальное обучение, работодатель, базовое предприятие, учебно-производственный процесс, наставничество на производстве

Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров в Российской Федерации на период до 2020 года повлекла за собой комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования. Среди них важное место отводится последовательному внедрению практико-ориентированной (дуальной) модели обучения, что неизбежно требует консолидации ресурсов бизнеса и образования в развитии системы среднего профессионального образования [1].

Качество подготовки обучающихся в Иркутском техникуме транспорта и строительства (далее — техникум) напрямую зависит от активности взаимодействия учебной организации и потенциальных работодателей при организации учебно-производственного процесса, новых подходов к существующим механизмам взаимодействия техникума с предприятиями-партнерами. В связи с этим техникум осваивает новые формы сотрудничества, обеспечивающие реализацию практико-ориентированного подхода при подготовке рабочих кадров и специалистов среднего звена, разрабатывает нестандартные управленческие и технологические решения взаимодействия техникума с предприятиями-партнерами.

Ломакина Т. Н., Решетникова Е. Ю. Наставничество на производстве как условие профессионального становления обучающихся // Профессиональное образование и рынок труда. — 2018. — № 3. — С. 25–30.

Сегодня, когда взаимодействие с работодателями достигло качественных результатов в вопросах обновления образовательных программ с учетом требований профессиональных стандартов, участия работодателей в руководстве ВКР, проведении квалификационных экзаменов и других мероприятиях, особо остро встает вопрос о становлении и развитии института наставничества. Практический опыт и высокое мастерство наставников играют исключительную роль в формировании общих и профессиональных компетенций обучающихся. Именно поэтому организация учебной и производственной практик обучающихся рассматривается в техникуме через призму наставничества.

Для ОАО «РЖД» наставничество является неотъемлемой частью корпоративной культуры, поскольку в компании понимают, что это инвестиция в ее долгосрочное развитие. Согласно «Положению об адаптации работников в ОАО «РЖД»» (далее — Положение), отбор наставников из числа работников ОАО «РЖД» проводится с учетом квалификационных требований, таких как подтвержденные руководителем высокие результаты выполнения производственных задач, развитые профессиональные компетенции. Особое значение имеют корпоративные компетенции и личностные характеристики: способность к установлению взаимопонимания и доверительных отношений, желание помогать, оказывать поддержку, делиться опытом и знаниями, способность к воспитательной работе, открытость новому [5].

К сожалению, настоящее Положение не распространяется на лиц, проходящих учебную или производственную практику в ОАО «РЖД», оно ориентировано на стажеров, молодых специалистов, принятых на работу. В документе нет ни одного пункта, который отражал бы наставничество для обучающихся учебных заведений, являющихся кузницей кадров для данной отрасли промышленности. Между тем в период прохождения производственной практики некоторые обучающиеся трудоустраиваются официально по срочным трудовым договорам.

Таким образом, Положение не предусматривает взаимодействия предприятий и образовательных организаций по вопросам наставничества, само понятие «наставничество» заменено в нем другим емким понятием «адаптация» [5].

В этих условиях перед техникумом встал вопрос о том, как выстроить взаимодействие с базовым предприятием в вопросах наставничества на производстве.

Понимая, что от внедрения и развития системы наставничества зависит качество подготовки обучающихся, руководство техникума обратилось к руководству Восточно-Сибирского филиала ОАО «РЖД» с просьбой рассмотреть и утвердить положение о наставничестве как внутренний локальный акт, регулирующий данный вид деятельности. Согласно этому документу наставником назначается наиболее опытный, высококвалифицированный работник базового предприятия, знающий особенности и специфику организации и проведения учебной и производственной практик. Назначение наставников и наставляемых закрепляется приказами организаций.

Среди конкретных шагов по формированию наставничества можно отметить следующие:

- установление договорных отношений между профессиональной образовательной организацией и базовым предприятием (для прохождения практик);

- создание совета наставников из числа представителей базовых предприятий и техникума (в состав совета входят руководители/заместители руководителей, высококвалифицированные работники базовых предприятий, преподаватели и мастера производственного обучения техникума);

- формирование наставнических пар;

- формирование реестра наставников на базовых предприятиях и в техникуме;

- организация стажировок педагогических работников техникума на базовом предприятии;

- освоение работниками (наставниками) предприятия основ педагогики и психологии через различные формы обучения согласно плану мероприятий по внедрению системы наставничества;

- распределение зоны ответственности между профессиональной образовательной организацией и предприятием по внедрению практики наставничества и проведение учебной и производственной практик в технологии дуального обучения: составление графика чередования теории и практики; ознакомление работников (наставников) предприятия с перечнем видов работ, необходимых для освоения обучающимися в период прохождения практики, отчетной документацией по практике; согласование графика перемещения обучающихся по цехам предприятия во время прохождения практики.

В период перехода на учебную и производственную практику на базовом предприятии обучающиеся испытывают ряд трудностей, связанных не только с умением применять на практике полученные в техникуме теоретические знания, но и с адаптацией к условиям предприятия. У большинства из них отсутствуют навыки самоконтроля, необходимые для проявления таких важных производственных качеств, как дисциплина, ответственность, отсутствует умение распределять и контролировать время, отведенное для выполнения заданий по программе практики.

Наставничество позволяет ускорить процесс обучения студентов основным навыкам профессии, развить способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них задачи, адаптироваться к корпоративной культуре, усвоить традиции и правила поведения на предприятии, воспитать чувство личной ответственности за эффективную работу на своем участке.

Каким должен быть наставник, чтобы выполнить все возложенные на него задачи?

Для успешной реализации практики наставничества были сформулированы критерии отбора наставников, при выработке которых специалисты техникума опирались на «Положение об адаптации работников в ОАО «РЖД» в части отбора работников для осуществления настав-

ничества [5], а также использовали материалы первого Всероссийского конкурса «Лучшие практики наставничества», прошедшего в Москве в феврале 2018 года [4]. Техникум, позиционирующий себя как носителя практики наставничества, стал участником этого конкурса в номинации «Наставничество на производстве».

Затем, совместно с работодателями, были утверждены критерии, являющиеся основанием для отбора наставников и формирования наставнических пар:

1. Профессиональная компетентность.
2. Стаж работы в организации и в должности не менее трех лет.
3. Личное желание работника.
4. Склонность к преподаванию, способность к самообразованию.
5. Коммуникативная компетентность.
6. Организованность и требовательность (к себе и обучающимся), исполнительская дисциплина.
7. Позитивный эмоциональный настрой и эмоциональная уравновешенность.

Наставник из числа работодателей передает личный опыт обучающемуся (наставляемому) для освоения компетенций, необходимых для профессиональной деятельности и овладения в полном объеме современными методами и приемами труда, и сопровождает процесс вхождения обучающегося в трудовой коллектив, освоения им корпоративной культуры предприятия, а также воспитывает у обучающегося чувство личной ответственности за эффективную работу на месте прохождения учебной и производственной практик.

Наставник из числа работников техникума оказывает поддержку и практическую помощь обучающимся в их профессиональном становлении, осуществляет контроль посещения и, совместно с наставниками на производстве, — контроль освоения необходимых видов работ, предусмотренных программой практики.

Работодатели помогают техникуму решить проблему «кадрового голода» за счет использования кадровых ресурсов предприятия. Дефицит педагогических работников для преподавания дисциплин железнодорожного профиля, руководителей практик преодолен за счет привлечения в техникум специалистов предприятия, принятых по совместительству, которые в том числе являются наставниками обучающихся на производстве. Подготовка производственного персонала базового предприятия (наставников) по освоению основ педагогики, психологии, методики профессионального обучения и воспитания обучающихся осуществляется через различные формы обучения (ДО, ДПО, семинары, мастер-классы, круглые столы, научно-практические конференции) во многом благодаря учебно-методической и информационной поддержке Регионального института кадровой политики и непрерывного профессионального образования. Ориентиром в организации и проведении стажировок для мастеров производственного обучения и преподавателей спецдисциплин стал для техникума базовый центр подготовки кадров Национального агентства развития квалификаций [6].

Практика наставничества органично вписывается в реализуемый техникумом федеральный эксперимент по развитию системы практико-ориентированной профессиональной подготовки квалифицированных рабочих и специалистов по технологии дуального обучения. При планировании действий в рамках эксперимента специалисты техникума опираются на методические рекомендации по реализации модели дуального обучения, сформулированные Агентством стратегических инициатив по результатам системного проекта «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования» [3].

Одним из главных результатов взаимодействия с базовым предприятием является, на наш взгляд, трудоустройство обучающихся техникума по срочным договорам на этапе обучения в период производственной практики. Отбор обучающихся на вакантные места производит работодатель.

В 2017/2018 учебном году техникумом была апробирована рассредоточенная форма прохождения учебной практики обучающимися одной из групп. Данная форма проведения учебной практики отличается гибкостью и индивидуализацией: в техникуме обучающиеся овладевают основами профессиональной деятельности, на предприятии — закрепляют полученные навыки (три дня — учеба в техникуме, два дня — работа на предприятии). На начало 2018/2019 учебного года ни с одним из обучающихся данной группы не был расторгнут трудовой договор.

Такой подход к организации учебной практики, предусматривающий сочетание обучения с периодами производственной деятельности, осуществляется по технологии дуального обучения. Обе организации — и техникум, и базовое предприятие, являются партнерами, а значит, несут равную ответственность за подготовку кадров.

Новые подходы к организации учебно-производственного процесса, к взаимодействию с работодателями, построенному через систему наставничества, уже сегодня приносят качественные результаты и дают преимущества и работодателям, и обучающимся, и образовательной организации.

Для работодателя — это подготовка кадров под конкретные технологические процессы, точно соответствующая требованиям предприятия, сокращение сроков адаптации выпускников на предприятии и снижение затрат на дополнительное обучение.

Для обучающихся — это овладение профессиональными компетенциями и умениями для трудовой деятельности, оплата труда в период прохождения производственной практики, учеба в реальных рабочих условиях. Кроме того, еще и идентификация себя с обучающим предприятием и выбранной специальностью, бóльшая вероятность гарантированного трудоустройства.

Для техникума — это повышение качества профессионального образования, привлечение высококвалифицированных специалистов предприятия к педагогической деятельности, развитие материально-технической базы, высокий процент трудоустройства выпускников.

В заключение отметим, что опыт работы техникума по организации учебной и производственной практик по технологии дуального обучения был обобщен и представлен на конкурс лучших практик, объявленный Национальным агентством развития квалификаций (НАРК). По результатам конкурса лучшая практика Иркутского техникума транспорта и строительства внесена в базу данных НАРК [2, с. 82].

Литература

1. Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года // Министерство образования и науки Российской Федерации. Официальный сайт. URL: <https://clck.ru/ETB6F>.
2. Лейбович А. Н. Система подготовки кадров: точки роста: Сборник методических и информационных материалов. Вып. 1 / под общ. редакцией А. Н. Лейбовича. — М.: АНО «Национальное агентство развития квалификаций», 2017. — 232 с.
3. Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров [Электронный ресурс] // Агентство стратегических инициатив. URL: https://asi.ru/upload/0b6/Method_dualeducation_full.pdf.
4. Первый Всероссийский конкурс «Лучшие практики наставничества» [Электронный ресурс] // LEADER-ID.RU. URL: https://leader-id.ru/specials/konkurs_nastavnik.
5. Положение об адаптации работников в ОАО «РЖД». Распоряжение ОАО «РЖД» от 29.12.2015 № 3128р [Электронный ресурс] // ОАО «РЖД». URL: <https://goo.gl/rnk5F2>.
6. Стажировочные площадки по повышению квалификации [Электронный ресурс] // Базовый центр подготовки рабочих кадров. URL: https://bc-nark.ru/training_center/stazhirovochnye-ploshchadki.

Специфика подготовки конкурсанта к чемпионату WorldSkills по компетенции «Медицинский и социальный уход»



ГОРБАТЕНКО

Ульяна Алексеевна,
преподаватель профессиональных модулей высшей квалификационной категории Медицинского колледжа № 6, Москва

Аннотация

В статье представлен опыт подготовки студентов колледжа к участию в чемпионатах профессионального мастерства по стандартам WorldSkills Russia (WSR) по компетенции «Медицинский и социальный уход». Даны рекомендации для успешного прохождения участниками конкурсных заданий

Ключевые слова:

сестринское дело, профессиональные компетенции, чемпионат профессионального мастерства, профессиональные стандарты, сестринский уход, WorldSkills Russia (WSR)

Областью профессиональной деятельности выпускников по специальности СПО 34.02.01. Сестринское дело является оказание населению квалифицированной сестринской помощи для сохранения и поддержания здоровья в разные возрастные периоды жизни [1]. В программе профессионального модуля ПМ. 04. Выполнение работ по одной или нескольким профессиям рабочих и должностям служащих, разработанной и внедренной на основании ФГОС СПО, обозначена область освоения основных видов профессиональной деятельности (ВПД): решение проблем пациента посредством сестринского ухода; участие в организации безопасной окружающей среды для участников лечебно-диагностического процесса, а также соответствующие общие и профессиональные компетенции.

Общие компетенции (ОК), включающие в себя способности:

1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.
2. Организовывать собственную деятельность, исходя из цели и способов ее достижения, определенных руководителем.
3. Анализировать рабочую ситуацию, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку и коррекцию собственной деятельности, нести ответственность за результаты своей работы.
4. Осуществлять поиск информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач.
5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.
6. Работать в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, пациентами.
7. Бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям, уважать социальные, культурные и религиозные различия.
8. Соблюдать правила охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности.

Профессиональные компетенции (ПК), включающие в себя способности:

1. Соблюдать принципы профессиональной этики: эффективно общаться с пациентом и его окружением в процессе про-

Горбатенко У. А. Специфика подготовки конкурсанта к чемпионату WorldSkills по компетенции «Медицинский и социальный уход» // Профессиональное образование и рынок труда. — 2018. — № 3. — С. 31–34.

фессиональной деятельности, консультировать пациента и его окружение по вопросам ухода и самоухода.

2. Осуществлять уход за пациентами различных возрастных групп в условиях учреждения здравоохранения и на дому согласно сестринскому процессу.

3. Оформлять медицинскую документацию.

4. Оказывать медицинские услуги в пределах своих полномочий.

5. Обеспечивать безопасную больничную среду для пациентов и персонала, в том числе инфекционную безопасность, производственную санитария и личную гигиену на рабочем месте.

6. Владеть основами рационального питания [1, с. 26].

Целью чемпионата по компетенции «Медицинский и социальный уход» по стандартам WorldSkills Russia (WSR) является демонстрация лучших международных практик, как они описаны в WorldSkills Standards Specifications (WSSS)¹, и в той степени, в которой они могут быть реализованы. Таким образом, WSSS является руководством по необходимому обучению и подготовке к соревнованиям по компетенции.

В соревнованиях по компетенции проверка знаний и понимания осуществляется посредством оценки выполнения практической работы. Отдельных теоретических тестов на знание и понимание не предусмотрено [4].

Конкурсное задание, представленное на чемпионатах, соответствует основным профессиональным образовательным программам СПО, разработанными на основе ФГОС по специальности 34.02.01. Сестринское дело, ежегодно рассматривается и утверждается сертифицированным экспертным сообществом по компетенции и Союзом «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» согласно международным требованиям регламента чемпионата.

Конкурсное задание, состоящее из нескольких отдельных модулей, проводится в одной из зон — сфер медицинского и социального ухода. В каждой зоне конкурсант выполняет задания, основанные на имитации потребностей пациентов/клиентов, в течение как минимум трех часов [4, с. 23–24].

В 2016 году решением Регионального координационного центра WorldSkills Russia по городу Москве Медицинский колледж № 6 стал базовой площадкой для проведения регионального чемпионата профессионального мастерства по компетенции «Медицинский и социальный уход», что в дальнейшем позволило студентам колледжа принять участие в открытом чемпионате профессионального мастерства «Московские мастера» по стандартам WorldSkills Russia V (18–27 октября, 2016).

Подготовке к каждому чемпионату по компетенции предшествует большая организационная и методическая работа. На всех этапах соревнований участники, согласно регламенту чемпионата, поставлены в жесткие рамки. Каждый модуль формулируется таким образом, чтобы участник выполнил несколько манипуляций, которые подразумеваются

¹ WorldSkills Standards Specifications (WSSS) — Спецификация стандарта компетенции — перечень умений и навыков, которыми должен обладать специалист по соответствующей компетенции, с указанием процентного соотношения их использования и важности в рамках подготовки критериев оценки.

в конкретной ситуации — «легенде» статиста. В ходе участия в чемпионате конкурсанты должны ознакомиться с документацией конкретного пациента по его «легенде», выслушать, что говорит о себе пациент/клиент, показать умение работать в соответствии с данной информацией и ситуацией.

Стратегия действий эксперта-тренера в интересах конкурсанта включает в себя:

- постоянное мотивирование участника на победу;
- совместную постановку целей и приоритетных направлений по рациональному использованию имеющихся возможностей;
- предложение участнику путей по осуществлению действий для повышения уровня практических навыков;
- четкое следование плану и программе тренировки конкурсанта при подготовке к чемпионату [2].

За время подготовки конкурсантов эксперты по компетенции пришли к выводу, что успешное прохождение конкурсного задания должно основываться на четком планировании участником своей деятельности: детальном изучении технического описания компетенции, конкурсного задания, поминутного выполнения алгоритма, заполнения документации, информирования пациента/ клиента и (или) его родственников о выполнении врачебных назначений. Во время тренировочного процесса для участников создавались проблемно-ситуационные задания, эксперты по компетенции колледжа направляли их деятельность на решение возникших проблем, а также совместно с психологической службой колледжа проводили тренинги на стрессоустойчивость, что позволило за короткий срок подготовить конкурсантов без базовых знаний к чемпионату. Благодаря социальному партнерству колледжа у участников имелась возможность проходить подготовку к чемпионатам в Европейском медицинском центре г. Москвы, Центре паллиативной медицины Департамента здравоохранения г. Москвы (филиал «Хоспис «Куркино»»), ГКБ имени В. П. Демикова.

За время участия в чемпионатах разного уровня (региональных, квалификационных, отборочных, финалов) колледжем был накоплен опыт по эффективному раскрытию потенциальных возможностей каждого участника — конкурсанта чемпионата. Результатом тренировок стало участие студентов колледжа в финале VI национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia), который проходил в Южно-Сахалинске 8–12 августа 2018 года, где конкурсанты успешно выступили и завоевали медаль за профессионализм, 4-е место и серебряную медаль в WorldSkills Junior по компетенции «Медицинский и социальный уход».

В заключение отметим, что преподаватели профессиональных модулей, организовывая практическое обучение на занятиях в доклинических кабинетах, стали применять технологии международных практик — доказательный уход в сестринском деле по стандартам WSI. Результатом этих действий стало проведение пилотного демонстрационного экзамена по WSSS среди выпускников колледжа в рамках государственной итоговой аттестации 2018 года.

Литература

1. Приказ Минобрнауки России от 12.05.2014 № 502 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 34.02.01 Сестринское дело» [Электронный ресурс] // Министерство образования и науки Российской Федерации. URL: <https://минобрнауки.рф/документы/7321>.
2. Программа обучения «Эксперт WorldSkills Россия» [Электронный ресурс] // DOCPLAYER. URL: <https://docplayer.ru/30715212-Programma-obucheniya-ekspert-worldskills-rossiya.html>.
3. Степанова Е. И. «Болонский процесс в России: аргументы «за» и «против» // Журнал социологии и социальной антропологии. — 2007. — Т. 10. — № 4. — С. 127–142.
4. Техническое описание компетенции «Медицинский и социальный уход» [Электронный ресурс] // Союз «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)». URL: <http://spo-kp.mskobr.ru/files/WorldSkills/Перечень%20компетенция%20WorldSkills.pdf>.

Компетенция «Лабораторный медицинский анализ» в чемпионатном движении WorldSkills



КРУГЛОВА

Зульфия Фенунова, кандидат биологических наук, менеджер компетенции «Лабораторный медицинский анализ», заведующая практикой Казанского медицинского колледжа, Казань



СМАЗНОВА

Ирина Александровна, кандидат биологических наук, заведующая отделением Брянского базового медицинского колледжа, Брянск

Аннотация

В статье рассмотрены особенности подготовки участника к соревновательной части чемпионата WorldSkills по компетенции «Лабораторный медицинский анализ». Показана взаимосвязь развития у конкурсанта общих и профессиональных компетенций с результатами его выступления на чемпионате

Ключевые слова:

компетенция «Лабораторный медицинский анализ», WorldSkills Russia, Hard skills, Soft skills, общие компетенции, профессиональные компетенции

С 2015 года компетенция «Лабораторный медицинский анализ» входит в перечень компетенций WorldSkills Russia. Это стало весьма значимым событием, поскольку будущее практического здравоохранения страны во многом зависит от успешного развития лабораторной диагностики, что способствует повышению качества медицинской помощи.

На данный момент компетенция «Лабораторный медицинский анализ» активно развивается в 16 регионах РФ. Особенностью профессии специалиста лабораторной диагностики является ее универсальность: она включает в себя диагностику в области общеклинических, гематологических, биохимических, микробиологических, гистологических и санитарно-гигиенических исследований. Отсюда возникает ряд трудностей.

Во-первых, в экспертное сообщество необходимо включать специалистов узкой направленности. Проблема решаема: на протяжении нескольких лет в регионах проводится активная работа по привлечению таких специалистов к участию в чемпионатах и соответствующей дальнейшей их сертификации. Все эксперты — высококвалифицированные специалисты клинко-диагностической службы, бактериологи, гистологи, име-

Круглова З. Ф., Смазнова И. А. Компетенция «Лабораторный медицинский анализ» в чемпионатном движении WorldSkills // Профессиональное образование и рынок труда. — 2018. — № 3. — С. 35–37.

ющие большой опыт работы и ученые степени, успешно работают, в том числе, и с конкурсантами возрастной категории 14–16 лет (новая ветка чемпионатного движения Worldskills Junior).

Во-вторых, возникает проблема при подготовке участника к соревновательной части чемпионата, так, в этом процессе участвует не только эксперт-компатриот, а целая группа как штатных, так и внештатных специалистов, которых необходимо привлекать во внеурочное время.

Для выполнения сложного чемпионатного задания у конкурсанта необходимо сформировать Hard skills (англ. «жесткие» навыки) — профессиональные/технические навыки, которым можно обучить и которые можно измерить. Кроме того, особое место в подготовке конкурсанта занимают Soft skills (англ. «мягкие» навыки) — универсальные компетенции, которые не поддаются количественному измерению. Иногда их называют личными качествами, потому что они зависят от характера человека и приобретаются с личным опытом. Их сложно отследить, проверить и наглядно продемонстрировать, но это навыки, помогающие людям находить оптимальные решения в широком спектре задач, не описанных ни в пошаговых, ни в должностных инструкциях. К Soft skills относятся: коммуникабельность, целеустремленность, концентрация внимания, внутренняя референтность, проактивность, гибкость, социальная чуткость, способность к принятию решений, управлению временем, к работе в команде, мотивации себя и других. Перечисленные навыки являются обязательными для достижения высоких результатов.

Проблема с реализацией той или иной компетенции связана не только с психоэмоциональным напряжением, которое испытывает участник, но и с необходимостью быстрой адаптации к кардинально новой обстановке и перестройке работы на оборудовании и с расходными материалами разных модификаций.

В ФГОС по специальности 31.02.03 Лабораторная диагностика представлен ряд общих компетенций (ОК) и профессиональных компетенций (ПК). На наш взгляд, наиболее важными общими компетенциями, которые должны быть сформированы у конкурсанта для успешного выполнения заданий на чемпионатах, являются: ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество; ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность; ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития; ОК 7. Брать ответственность за результат выполнения заданий; ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации; ОК 9. Ориентироваться в условиях смены технологий в профессиональной деятельности; ОК 13. Организовывать рабочее место с соблюдением требований охраны труда, производственной санитарии, инфекционной и противопожарной безопасности [1].

От степени сформированности общих компетенций зависит уровень реализации профессиональных компетенций, которые включают в себя:

- организацию рабочего места;
- проведение исследования;
- регистрацию полученных результатов;
- проведение утилизации отработанного материала, дезинфекции и стерилизации посуды, инструментария и средств защиты.

Особого внимания заслуживает организация рабочего места, так как во время соревнований участнику необходимо в сравнительно небольшой промежуток времени набрать необходимый набор инструментов, оборудования и расходных материалов. Проблема состоит в том, что в образовательных организациях при проведении лабораторно-практических занятий, а также при прохождении производственных практик в медицинских организациях [2] рабочие места уже частично оснащены, и у студента не развивается навык организации и рационального расположения оборудования на рабочем месте.

Таким образом, для достижения конкурентами высоких результатов их подготовка по всем направлениям в рамках профессиональных модулей ОПОП СПО (по каждому из видов профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС СПО) должна осуществляться как специалистами лабораторной службы на базах крупнейших многопрофильных медицинских организаций, оказывающих высокотехнологическую медицинскую помощь, так и психологами.

Литература

1. Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 августа 2014 г. № 970 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 31.02.03 Лабораторная диагностика» [Электронный ресурс] // ГАРАНТ.РУ. URL: <http://base.garant.ru/70734994>.

2. Приказ Министерства образования и науки РФ от 18 апреля 2013 г. № 291 «Об утверждении положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования» [Электронный ресурс] // ГАРАНТ.РУ. URL: <http://base.garant.ru/70399594>.

Конкурсное движение WorldSkills как механизм инновационного развития профессиональной образовательной организации



МАЛИНОВСКИЙ
Евгений Станиславович,
директор Копейского
политехнического колледжа
имени С. В. Хохрякова,
Копейск (Челябинская
область)

Осуществляемый в России переход на инновационный путь развития, необходимость решения актуальных задач обеспечения промышленности (экономики) высококвалифицированными кадрами и импортозамещения требует опережающего развития профессионального образования в целом и системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в особенности.

В настоящее время сформирована нормативно-правовая база, обеспечивающая реализацию инновационных подходов в профессиональном образовании. Прежде всего, это Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», в котором заложены основы для инновационной деятельности в профессиональных образовательных организациях, определяющие ее юридическую и организационную форму [1]. Основная цель разработанного Агентством стратегических инициатив и внедряемого с 2016 года Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста (далее — Региональный стандарт) — определить минимально необходимый набор принципов и инструментов для обеспечения потребности промышленности (экономики) региона в высококвалифицированных кадрах, способствовать их внедрению в субъектах РФ, а также обозначить ключевые механизмы ее достижения. Одним из механизмов независимой оценки качества подготовки кадров Региональный стандарт определяет участие студентов образовательных организаций СПО и ВО в системе чемпионатов «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) на региональном уровне, уровне федерального округа и национальном уровне [3]. Данное положение Регионального стандарта нашло продолжение в показателях качества деятельности профессиональных образовательных организаций, заложенных в государственные программы развития профессионального образования [2; 4].

Чемпионаты WorldSkills выступают площадкой, на которой высококвалифицированные специалисты из множества стран обмениваются опытом, знакомятся с технологиями обучения и новыми профессиональными стандартами международного уровня. Проведение чемпионатов рабочих профессий по стандартам WorldSkills ставит целью профессиональную ориента-

Аннотация

Статья посвящена организации конкурсного движения в профессиональной образовательной организации с учетом тенденций модернизации образования, требований экономики и развития движения WorldSkills

Ключевые слова:

профессиональное образование, профессиональная образовательная организация, конкурс профессионального мастерства, чемпионат WorldSkills, инновационная деятельность

Малиновский Е. С. Конкурсное движение WorldSkills как механизм инновационного развития профессиональной образовательной организации // Профессиональное образование и рынок труда. — 2018. — № 3. — С. 38–43.

цию молодежи, а также внедрение в систему профессионального образования лучших международных практик по направлениям:

- профессиональные стандарты и квалификационные характеристики;
- обучение экспертов (мастеров) и приглашение иностранных экспертов;
- обновление производственного оборудования;
- система оценки качества образования;
- корректировка образовательных программ;
- привлечение бизнес-партнеров.

Таким образом, механизмы конкурсного движения WorldSkills Russia определяют конкретные задачи инновационного развития профессиональных образовательных организаций в части модернизации материально-технической базы, кадрового ресурса, внедрения в образовательный процесс лучших мировых практик, методологий, технологий и наработок.

Инновационная деятельность — это деятельность, направленная на реализацию инновационных проектов, а также на создание инновационной инфраструктуры и обеспечения ее деятельности [5]. Исходя из этой трактовки, руководство Копейского политехнического колледжа имени С. В. Хохрякова (далее — колледж) сочло необходимым разработать систему мероприятий, направленных на внедрение стандартов WorldSkills для формирования профессиональных компетенций педагогических работников и будущих специалистов, четко описать ожидаемые результаты, определить возможные риски, рассчитать необходимое ресурсное обеспечение.

В целях внедрения механизмов конкурсного движения WorldSkills в практику деятельности колледжа был разработан ряд проектов (табл. 1).

Таблица 1

Проекты, направленные на реализацию механизмов конкурсного движения WorldSkills в образовательной деятельности

Направление	Наименование проекта
Содержание образования	Внедрение ФГОС по ТОП-50
Подготовка к конкурсам профессионального мастерства	Открытие Центра конкурсной подготовки
Социальное партнерство	Внедрение трехступенчатой модели подготовки к конкурсам профессионального мастерства
Материально-техническая база	Создание специализированного центра компетенции по компетенции «Автопокраска»

Цель проекта «Внедрение ФГОС по ТОП-50» — внедрение новых и актуализация реализуемых основных образовательных программ подготовки по ФГОС ТОП-50. В 2017 году в колледже началась реализация ФГОС по ТОП-50 по трем направлениям подготовки, в 2018 году — по семи.

Практический опыт реализации проекта показал, что достигнуть максимально эффективных результатов можно, если разделить педагогический коллектив на творческие коллективы (методические объединения), занимающиеся разработкой отдельных сегментов проекта: дорожными картами развития материально-технической базы специальностей; методическим и учебно-программным обеспечением; повышением квали-

фикации педагогических работников.

Одним из показателей результативности данного проекта стало число участников и качество участия (призовые места) в региональном чемпионате «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» (см. табл. 2).

Система подготовки экспертов и участников чемпионатов была реализована в рамках следующего проекта — «Открытие Центра конкурсной подготовки». Центр конкурсной подготовки (функционирует с сентября 2017 года на правах структурного подразделения колледжа) занимается разработкой программ дополнительного образования с учетом содержания конкурсных заданий чемпионатов WorldSkills, организацией тренировочного процесса в ходе подготовки к чемпионатам, развитием кадрового потенциала колледжа, осуществляемого посредством обучения и расширения состава регионального экспертного сообщества в разрезе профессиональных компетенций. Показателем успешности деятельности центра могут служить результаты участия студентов колледжа в чемпионатах WorldSkills (см. табл. 2.)

Таблица 2

Результаты участия колледжа в чемпионатах WorldSkills

2013 год	Участие в трех компетенциях: «Кирпичная кладка», «Сварочное дело», «Сетевое и системное администрирование»
2014 год	Площадка для проведения II Регионального чемпионата WORLDSKILLS; участие в трех компетенциях: «Кирпичная кладка», «Сварочное дело», «Сетевое и системное администрирование»
2015 год	Участие в четырех компетенциях: «Кирпичная кладка», «Сварочное дело», «Поварское дело», «Инженерная графика CAD»
2016 год	Участие в трех компетенциях: «Кирпичная кладка», «Инженерная графика CAD», «Сварочное дело», 2-е место в компетенции «Сварочное дело»
2017 год	Участие в трех компетенциях: «Кирпичная кладка», «Инженерная графика CAD», «Сварочное дело»
2018 год	Участие в восьми компетенциях: «Бухгалтерский учет», «Инженерная графика CAD», «Сварочные технологии», «Электромонтаж», «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей», 1-е место — «Кирпичная кладка», 2-е место — «Сантехника и отопление», 3-е место — «Сетевое и системное администрирование»; участие во всероссийском отборочном этапе от Челябинской области по компетенции «Кирпичная кладка» в г. Москве

Проект внедрения трехступенчатой модели подготовки к конкурсам профессионального мастерства разработан во взаимодействии с работодателями и представителями органов управления общим образованием (рис.1). Цель проекта — создание системы взаимодействия между заинтересованными сторонами муниципального образования «Копейский городской округ»: администрацией округа, управлением образования, предприятиями, школами, колледжами, техникумами, филиалами по подготовке к конкурсам профессионального мастерства учащихся школ (чемпионаты Джуниорскиллс), обучающихся колледжей (чемпионат «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» и молодых работников предприятий (чемпионат WorldSkills Hi-Tech).

Проект направлен в органы местного самоуправления, учреждения и предприятия и находится на стадии согласования. Первыми к такой

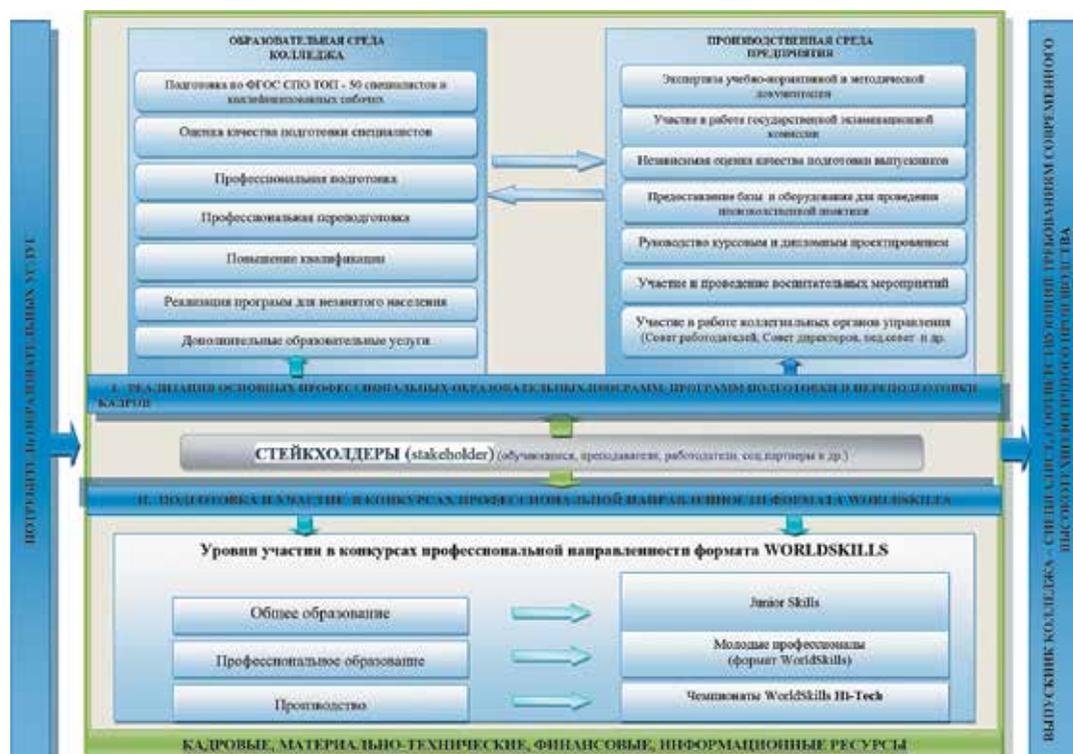


Рис. 1. Трехступенчатая модель подготовки к конкурсам профессионального мастерства

модели сотрудничества подключились работники предприятия «Завод «Пластмасс» (государственная корпорация «Ростех»). Педагогические работники колледжа — эксперты чемпионатов WorldSkills выступили в качестве наставников молодых работников завода при подготовке к конкурсу Hi Tech-2018 (Москва) по компетенциям «Сварочное дело» и «Инженерная графика CAD».

Реализация данного проекта предусматривает решение задач профориентации школьников, трудоустройства выпускников колледжа, независимой оценки уровня квалификации молодых специалистов предприятий, поднятия качества образования с учетом требований работодателей.

Методическое обоснование трехступенчатой модели подготовки к конкурсам профессионального мастерства требует отдельного рассмотрения и более тщательного анализа.

Одним из значимых направлений развития конкурсного движения в колледже выступает проект по созданию Специализированного центра компетенции по компетенции «Автопокраска» (далее — СЦК). В результате реализации проекта ожидается модернизация оборудования учебно-производственных мастерских в соответствии со стандартами WorldSkills, организация образовательного и тренировочного процессов по компетенции «Автопокраска», повышение квалификации экспертов по данной компетенции, обеспечение эффективного взаимодействия с работодателями и бизнес-партнерами. Проект предусматривает:

В заключение отметим, что инновационное развитие профессиональной образовательной организации требует и от руководителя, и от педагогических работников инновационного поведения, то есть понимания и принятия инновационных процессов, происходящих в системе образования, высокого уровня мобильности в условиях постоянных изменений. Конкурсное движение WorldSkills в настоящее время выступает мощным механизмом инновационного развития профессиональной образовательной организации.

Литература

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016, с изм. от 19.12.2016) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп.) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174.

2. Государственная программа Российской Федерации «Развитие Образования» на 2013–2020 годы [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <http://sudact.ru/law/rasporiazhenie-pravitelstva-rf-ot-22112012-n-2148-r/gosudarstvennaia-programma-rossiiskoi-federatsii-razvitie>.

3. Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста [Электронный ресурс] // Официальный сайт Агентства стратегических инициатив. URL: <https://asi.ru/staffing/standard>.

4. О государственной программе Челябинской области «Развитие профессионального образования в Челябинской области» на 2018–2025 годы. Постановление Правительства Челябинской области от 29.12.2017 [Электронный ресурс] // Официальный сайт Министерства образования и науки Челябинской области. URL: <http://www.minobr74.ru/Upload/files/756-%D0%9F.pdf>.

5. Антропов В. А. Проблемы модернизации и инноваций в российском профессиональном образовании. — Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2013. — 103 с.

Демонстрационный экзамен по стандартам Ворлдскиллс: уверенный выход на рынок труда



НАУМКИНА

Валерия Анатольевна,
заместитель международного
эксперта по компетенции
«Производство мебели»,
менеджер компетенции
Союза «Молодые
профессионалы
(Ворлдскиллс Россия)»,
Москва

Аннотация

Статья посвящена вопросам организации и проведения демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс — нововведению, призванному на государственном уровне дать квалификационную оценку знаниям, умениям и навыкам выпускников профессиональных учебных заведений с оценкой по международным стандартам. Показана важность этого вида и формата экзамена как для выпускников профобразовательных учреждений, так и для отраслей промышленности и производства, в которых востребованы квалифицированные рабочие кадры

Ключевые слова:

демонстрационный экзамен, стандарты Ворлдскиллс, WorldSkills, молодые профессионалы, профессиональные квалификации, квалифицированные рабочие кадры

Классический анекдот: студент — это уникальное творение природы, которому дается полгода, чтобы он за одну ночь перед экзаменом выучил любой материал.

В случае с демонстрационным экзаменом по стандартам Ворлдскиллс это анекдотическое, но не лишённое некоторой правдивости определение даёт сбой: мастерство за ночь не получается. Что же это за невиданный зверь такой, «демонстрационный экзамен», откуда он взялся и зачем нужен?

Представьте, вы работодатель, которому необходимы работники. Мы знаем, что современный рынок труда остро нуждается в высококвалифицированных рабочих кадрах, шагающих в ногу со временем. Казалось бы, студент, только что завершивший обучение по нужной вам профессии, идеальный кандидат: молод, знания, умения и навыки свежи и отточены. Так ли это? Совмещает ли выпускник теорию и практику? Как без дополнительных усилий и материальных затрат повысить уровень подготовленности молодого рабочего и его профессиональную пригодность, доверить важную работу, допустить к сложному оборудованию, к самому ценному ресурсу — клиентам? Что может сразу же служить инструментом проверки знаний и умений вчерашнего студента и его готовности к работе на реальном производстве?

Именно здесь и проявляется потребность и практичность демонстрационного экзамена. Демонстрационный экзамен по стандартам Ворлдскиллс — это форма государственной итоговой аттестации выпускников по программам среднего профессионального образования образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования. На практике это моделирование реальных производственных условий для демонстрации выпускниками профессиональных умений и навыков, а вот привычных «двоек» и «пятерок» здесь нет.

Каким же образом можно удостовериться в честности оценки, понять, что результаты не подтасованы и не приписаны? Скорее всего, нас сбивает с толку слово «экзамен» — закрытое таинство, на котором присутствуют только экзаменаторы и экзаменуемые, узкий круг лиц, допущенных к священнодействию, причем мы не знаем, что именно, кем и как проверяется за этими закрытыми дверями.

Наумкина В. А. Демонстрационный экзамен по стандартам Ворлдскиллс: уверенный выход на рынок труда // Профессиональное образование и рынок труда. — 2018. — № 3. — С. 44–48.

Здесь все иначе!

Во-первых, задания экзамена для каждой профессии формируются, исходя из реальных требований и ситуаций в отрасли: сантехнику, например, необходимо установить трубы и смеситель, кровельщику — подготовить и обить крышу, парикмахеру — сделать красивую прическу, мебельщику — изготовить конкретное изделие. Все это нужно сделать за ограниченное время, используя то оборудование и материалы, с которыми, с большой долей вероятности, предстоит иметь дело в реальной рабочей ситуации. Вы, как производитель, можете внести в задание свой вклад, еще более приблизив его к своим реалиям, а то и вовсе провести экзамен на своих мощностях, если таковые соответствуют актуальным требованиям и инфраструктурному листу.

Задания демозамена, конечно, требуют серьезной подготовки учащихся колледжей. Оборудование, применяемое для экзамена, зачастую превосходит имеющееся на некоторых предприятиях, ведь «инфраструктурный лист» — список всего необходимого для реализации заданий — формируется по последнему слову современной техники. Многие профессиональные учебные заведения, подключившиеся к проведению демонстрационного экзамена, существенно обновили или полностью переоснастили свой станочный парк, приобрели современное специальное оборудование, сформировали среду актуальной профподготовки.

Во-вторых, проверка осуществляется по 100-балльной шкале, баллы присуждаются за множество аспектов, в формулировке каждого из которых отражено определенное умение, знание или навык — их список по стандартам Ворлдскиллс для каждой профессии свой, сверенный с лучшими мировыми практиками и стандартами. Таким образом, определение уровня знаний, умений и навыков выпускников происходит в соответствии с международными требованиями.

В-третьих, выполненное студентом задание оценивается независимыми экспертами, включая экспертов из числа представителей предприятий. Важно отметить, что максимально возможная оценка в 100 баллов — это уровень высочайшего мастерства в каждой профессии, ведь задания создаются таким образом, чтобы даже опытный специалист отрасли, эксперт, смог бы справиться с ними за отведенное время с большим трудом, максимально проявив свой профессионализм.

Публичность и открытость экзамена — один из принципов его проведения. Да, непосредственно на площадку проведения экзамена вы не пройдете — это территория, на которую допускаются только аккредитованные лица — учащиеся, сдающие экзамен, эксперты, его принимающие, и технический эксперт, отвечающий за обеспечение площадки необходимыми материалами и исправным оборудованием и инструментами. И сделано это как в целях «чистоты» — ничто не должно помешать студенту, так и в целях безопасности — во многих профессиях оборудование требует не только умелого обращения, но и применения средств индивидуальной и коллективной защиты. Но при этом есть специальная зрительская зона, откуда можно наблюдать за ходом экзамена. Также можно следить за проведением экзамена онлайн — с каждого из них ведется live трансляция на специальных интернет-ресурсах.

По окончании профессионального обучения и по результату прохождения демонстрационного экзамена выпускнику, наряду с выдачей диплома государственного образца о среднем профессиональном образовании, в единой Электронной системе интернет-мониторинга (eSim) формируется Skills Passport — электронный паспорт профессионала, имеющий международный статус и признаваемый во всех 75 странах-участницах движения WorldSkills International. Ознакомиться с паспортом можно, получив доступ к единой базе участников движения «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» и выпускников, прошедших процедуру демонстрационного экзамена.

Вы, как потенциальный работодатель, сможете произвести поиск в системе по региону, по компетенции, по диапазону баллов (увидеть, сколько баллов и за какие именно профессиональные умения и навыки получил выпускник), по статусу, по конкретным образовательным организациям. В итоге вы сможете сделать предложение о приеме на работу тем, кто наиболее полно соответствует вашим производственным требованиям, и, возможно, в дальнейшем сотрудничать с определенными образовательными организациями в области подготовки и развития персонала.

Впервые термин «демонстрационный экзамен» можно встретить, рассматривая систему профобразования и повышения квалификации рабочих кадров в строительной отрасли в Финляндии [2], но формат его несколько иной. Выпускников или рабочих, повышающих свою квалификацию, для определения их профессионального уровня направляют на производство, где на основе реального производственного задания и на оборудовании конкретного предприятия они получают возможность дополнительно учиться, показать себя и, в случае успешной сдачи экзамена, стать работниками этого предприятия, переквалифицироваться (в зависимости от программы обучения), стать более опытными или занять руководящие должности.

В России же с помощью демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс не только осуществляются современные и эффективные методы оценки квалификации в различных отраслях, подбора квалифицированного персонала на производства, проверки уже полученных профессиональных навыков, но и форматируется сама система подготовки рабочих кадров по множеству специальностей, видоизменяется подход и структура профессионального обучения.

Первый, пилотный, запуск демонстрационного экзамена в РФ, проходившего на добровольной основе, состоялся в 2017 году и сразу с широким размахом: 26 субъектов РФ, 244 образовательных организации; 13904 студента сдавали демоэкзамен в 188 центрах проведения демонстрационного экзамена по 73 компетенциям. При этом 17,31% учащихся, сдававших экзамен, соответствовали стандартам Ворлдскиллс Россия [3].

В 2018 году охват экзаменом вырос практически в два раза: 58 субъектов РФ, 730 образовательных организаций, примерно 30000 студентов по 84 компетенциям, и уже 30,28% из них соответствуют стандартам Ворлдскиллс Россия. При этом указанная цифра соответствия усредненная, в отдельных регионах процент соответствия существенно выше. Так, на-

пример, из 1224 студентов Татарстана 735 прошли по высоким стандартам Ворлдскиллс, а это 60%, в Башкирии и того больше — 62% [1].

Сегодня партнерами демоэкзамена являются Росатом, МИФИ, Русгидро, Федерация рестораторов и отельеров, Торгово-промышленная палата Московской области, Фонд развития промышленности, Общероссийская общественная организация «Деловая Россия», Челябинский трубопрокатный завод, Фонд развития моногородов, DMG MORI и другие предприятия и организации.

У этого важного начинания уже есть весомые результаты. Так, Совет по профессиональным квалификациям в жилищно-коммунальном хозяйстве и Ворлдскиллс Россия договорились о сотрудничестве в сфере подготовки и оценки кадров. Соответствующее соглашение 22 мая 2018 года подписали генеральный директор Союза «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» Роберт Уразов и председатель Совета по профессиональным квалификациям в жилищно-коммунальном хозяйстве Александр Козлов. В будущем эксперты СПК ЖКХ будут участвовать в оценке результатов демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс, как это уже происходило в 2018 году, при необходимости определять дополнительные задания демонстрационного экзамена, а выпускники с лучшими показателями на демонстрационном экзамене по стандартам Ворлдскиллс будут включены в кадровый резерв специалистов сферы ЖКХ. Это и другие мероприятия внесены в дорожную карту по взаимодействию сторон в части проведения демонстрационных экзаменов по стандартам Ворлдскиллс.

Весомая и нормативная база демонстрационного экзамена:

– Федеральный закон от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (<http://kremlin.ru/acts/bank/36698>);

– Перечень поручений по реализации Послания Федеральному Собранию от 4 декабря 2014 года от 5 декабря 2014 года № Пр-2821 (<http://kremlin.ru/acts/assignments/orders/47182>);

– Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам встречи с членами национальной сборной России по профессиональному мастерству от 29 декабря 2016 года (<http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/53682>);

– Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03 марта 2015 года №349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015–2020 годы» (<http://government.ru/docs/17088>);

– Паспорт приоритетного проекта «Образование» по направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий» («Рабочие кадры для передовых технологий»), утвержденный протоколом заседания Президиума Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и приоритетным проектам от 25 октября 2016 года № 9 (<http://government.ru/projects/selection/644>);

– Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 16.08.2013 года №968 «Об утверждении порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам

среднего профессионального образования» (<https://rg.ru/2013/11/13/obrazovanie-dok.html>);

– Основные характеристики ФГОС СПО по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям (https://spo.mosmetod.ru/docs/Osnovnye_harakteristiki_FGOS_SPO_po_naibolee_vostrebovannym_i_perspektivnym_professijam_i_specialnostjam.pdf);

– Регламентирующие документы Ворлдскиллс International, Ворлдскиллс Россия (<https://worldskills.ru/nashi-proektyi/demonstracionnyj-ekzamen/pilotnaya-aprobacziya-2017/dokumenty.html>).

В настоящее время демоэкзамен обязателен для студентов, поступивших на обучение по новым ФГОС СПО по 50 наиболее востребованным на рынке труда профессиям и специальностям в рамках процедуры государственной итоговой аттестации. К 2020 году подготовка по 50 наиболее востребованным и перспективным рабочим профессиям в соответствии с лучшими мировыми стандартами и передовыми технологиями должна осуществляться как минимум в половине колледжей России.

В заключение отметим, что подобное реформирование экзаменационной практики назрело давно. В стремительно меняющемся современном мире особенно важно создавать «конструктор» навыков, чтобы специалисты могли конкурировать на кадровом рынке, получая и развивая именно те умения, которые востребованы порой на стыках профессий. Это обоснованно влечет за собой увеличение часов практической части профессионального обучения в учебных заведениях, совершенствование образовательных стандартов, предоставляет работодателям возможность осуществлять подбор рабочих кадров с помощью эффективного инструмента проверки уровня их подготовки и квалификации.

Литература

1. Демонстрационный экзамен по стандартам WorldSkills: предварительные итоги и возможности масштабирования [Электронный ресурс] // WorldSkills Russia. URL: <https://goo-gl.ru/DsQ>.

2. Перти К. Демонстрационный экзамен // Строительство и образование. — 2008. — №1. — С. 29–31.

3. Пилотная апробация проведения демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия в 2017 году [Электронный ресурс] // WorldSkills Russia. URL: <https://worldskills.ru/nashi-proektyi/demonstracionnyj-ekzamen/pilotnaya-aprobacziya-2017/pilotnyie-regiony.html>.

Подготовка результативного участника финала национального чемпионата по методике Worldskills



ПЕТРОВ

Евгений Евгеньевич, методист регионального центра компетенций Подмосковного колледжа «Энергия», г. Реутов (Московская область)

Аннотация

В статье рассматриваются основы формирования системы отбора и подготовки студентов колледжей и техникумов Московской области, обеспечившие им занятие призовых мест в соревнованиях по компетенции «Инженерный дизайн САД (САПР)» на финалах ряда национальных чемпионатов России по методике Worldskills

Ключевые слова:

Worldskills, «Инженерный дизайн САД (САПР)», подготовка чемпионов, машиностроение, техник-конструктор, мотивация, наставничество, цифровизация

Важнейшую роль в успешном развитии экономики любого государства играет его промышленный комплекс. Устойчивое развитие различных отраслей промышленности определяется состоянием ее структурных элементов. Можно утверждать, что основным элементом промышленного комплекса является машиностроение, поскольку от уровня его развития зависит уровень развития большинства отраслей национальной экономики.

Одной из проблем промышленного комплекса может стать отсутствие квалифицированных кадров [2]. В машиностроении произошло наибольшее сокращение персонала: с 9–10 млн человек в 1990 году до менее 3 млн человек в настоящее время [9]. Таким образом, число занятых в машиностроении уменьшилось примерно втрое, в том числе численность промышленно-производственного персонала сократилась в 2,5 раза. В отдельных отраслях машиностроения сокращение кадров приняло катастрофические масштабы, и это продолжается до настоящего времени [10].

Актуальность проблемы дефицита высококвалифицированных кадров в различных отраслях подтверждается недавними заявлениями главы Счетной палаты РФ А. Л. Кудрина и министра экономического развития РФ М. С. Орешкина. Так, в ходе парламентских слушаний в Госдуме по совершенствованию пенсионной системы А. Л. Кудрин заявил о том, что Россия испытывает недостаток трудоспособного населения и только в следующем 2019 году его численность сократится на полмиллиона человек [5]. М. С. Орешкин считает, что проблема дефицита трудовых кадров, ставшая следствием демографических провалов, усугубляется. Министр экономического развития отметил, что в состав рабочей силы начинают входить поколения, родившиеся в 1998–2000 годах, а это самые малочисленные поколения, и предприниматели будут активно за них конкурировать. Решать эту проблему предлагается по двум ключевым направлениям, одно из которых — развитие компетенций. «Есть определенный прогресс по Worldskills, но реформа всей системы профессиональ-

Петров Е. Е. Подготовка результативного участника финала национального чемпионата по методике Worldskills // Профессиональное образование и рынок труда. — 2018. — № 3. — С. 49–56.

ного образования — это то, что представляется критически важным для обеспечения кадрами российской промышленности в ближайшие годы», — резюмировал свое выступление министр [6].

При этом объявленное недавно увеличение пенсионного возраста вряд ли позволит компенсировать нехватку кадров в высокотехнологичных отраслях промышленности, поскольку для существенного увеличения производительности труда необходимо учитывать изменения рабочих процессов и решать задачу постоянного повышения квалификации персонала, возникающую в ходе трансформации экономики, ее цифровизации. «Для роста цифровой экономики необходимо развивать национальный ИТ-сектор, стимулировать создание инновационных технологий, сотрудничать для их развития на международном уровне. Необходимо создавать условия для того, чтобы молодые талантливые специалисты не только прекратили уезжать из страны, но и начали возвращаться», — считает генеральный директор ГК Angara Сергей Шерстобитов [11].

Можно утверждать, что для отечественной экономики, как и для любой другой современной экономики, возможен только интенсивный путь развития. Это значит, что необходимо обеспечить рациональное и эффективное использование трудовых ресурсов, значительный рост производительности труда. Требуется проведение широкомасштабных преобразований, направленных на рационализацию и создание высокопроизводительных рабочих мест. Для удовлетворения потребности промышленности в высококвалифицированных кадрах уровня рабочих и специалистов необходимо повышать образовательный уровень населения в целом и проводить работу по трансферу лучших зарубежных методик ускоренной подготовки молодых кадров для цифровой экономики (а лучше — по разработке отечественных).

В качестве подхода к решению задачи по подготовке кадров можно воспользоваться опытом, накопленным в результате подготовки к соревнованиям, проводимым по методике Worldskills. Worldskills — международное некоммерческое движение, целью которого является повышение престижа рабочих профессий и развитие навыков мастерства путем гармонизации лучших практик и профессиональных стандартов во всем мире посредством проведения конкурсов профессионального мастерства. Автор статьи на протяжении ряда лет активно занимался развитием одной из более чем 50 компетенций Worldskills, имеющих статус международных, то есть востребованных во всем мире. В перечне Worldskills International эта компетенция именуется как 05 Mechanical Engineering CAD, а на русский язык переводится не совсем точно, как «Инженерный дизайн CAD (САПР)», хотя встречаются и другие наименования. По мнению автора, более верным переводом широко известного за рубежом устойчивого словосочетания Mechanical Engineering было бы «Машиностроение» или «Машиностроительное проектирование». Для отечественных специалистов такое наименование было бы гораздо более информативным в плане понимания наполнения компетенции, чем наименование «Инженерный дизайн», применяемое в официальных документах. Однако по причине довольно широкого

на сегодняшний день применения данной компетенции под названием «Инженерный дизайн САД (САПР)» автор статьи придерживается его.

Рассмотрим, какова значимость компетенции на международном уровне и в пределах РФ, и что должен уметь специалист, освоивший данную компетенцию.

На чемпионатах мира численность конкурсантов на протяжении ряда лет стабильно растет. Так, в 2011 году в Лондоне было 20 участников, в 2013 году в Лейпциге — уже 22 участника, а в 2015 году в Сан-Паулу (Бразилия) — 27 при количестве стран-участников движения 72. Это говорит о том, что специалисты, обладающие данной компетенцией, востребованы во многих странах мира, и компетенция входит в число популярных. В Российской Федерации в чемпионатном сезоне 2016–2017 годов о проведении соревнований по компетенции заявили 24 региона (из 85-ти), в сезоне 2017–2018 годов — 34. Можно констатировать, что популярность компетенции растет, а специалисты, владеющие ею, будут весьма востребованы.

Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №831 от 02.11.2015 г. был сформирован список из пятидесяти наиболее востребованных на рынке труда новых и перспективных профессий, которые требуют среднего профессионального образования, широко известный как список ТОП-50 [1]. На основе технического описания компетенции «Инженерный дизайн САД (САПР)» был разработан профессиональный стандарт специальности Техник-конструктор, размещенной в списке под номером 44. При сравнении ФГОС, утвержденных ранее приказами Министерства труда и социальной защиты РФ, с ныне действующими можно сделать вывод, что перечень формируемых у студентов навыков, необходимых для получения специальности Техник-конструктор, во многом совпадает с перечнем навыков, необходимых для получения специальностей: 40.052 Специалист по проектированию оснастки и специального инструмента; 40.031 Специалист по технологиям материалобработывающего производства; 31.019 Специалист металлообработывающего производства в автомобилестроении; 30.002 Специалист по проектированию и конструированию авиационной техники; 31.010 Конструктор в автомобилестроении; 25.023 Специалист по проектированию и конструированию систем жизнеобеспечения, терморегулирования, агрегатов пневмогидравлических систем пилотируемых космических кораблей, станций и комплексов. Кроме того, существует ряд общих компетенций во ФГОС у существующей специальности 15.02.15 Технология металлообработывающего производства и специальности ТОП-50 Техник-конструктор [7; 8]. Можно также привести источники, указывающие соответствие нового ФГОС СПО по специальности 15.02.15 Технология металлообработывающего производства специальностям ТОП-50 Специалист по технологии машиностроения и Техник-конструктор, а также действующим ФГОС по специальности 15.02.08 Технология машиностроения и профессии 15.01.22 Чертежник-конструктор [3].

Приведенные данные позволяют утверждать, что студенты, демонстрирующие высокие результаты на соревнованиях по методике

Worldskills и при сдаче демонстрационного экзамена, будут востребованы не только в машиностроительной отрасли, но и в ряде смежных отраслей. Поэтому разработка методик подготовки студентов к соревнованиям по компетенции «Инженерный дизайн CAD (САПР)» очень важна для подготовки высококвалифицированных кадров, а учебно-методические комплексы будут востребованы преподавателями государственных образовательных организаций.

Формат данной статьи не позволяет подробно описать все тонкости процесса организации качественного отбора студентов и построения индивидуальной траектории подготовки, поэтому ограничимся описанием общей структуры процесса поиска и подготовки будущих призеров соревнований уровня финала национального чемпионата.

Можно выделить четыре составляющих процесса подготовки будущего результативного участника:

- выявление одаренного студента;
- формирование у студента устойчивой мотивации на победу;
- внедрение элементов наставничества;
- целенаправленная подготовка чемпиона.

Рассмотрим подробнее каждую из составляющих.

Очевидно, что добиться высокого результата на соревнованиях национального уровня способен далеко не каждый студент, поскольку для этого требуется не только долго и упорно тренироваться в течение периода времени, выделяемого на подготовку. Для достижения успеха студент должен обладать более развитыми, чем у многих других сокурсников, способностями и демонстрировать склонность к определенному виду деятельности. В различных источниках, посвященных вопросам отбора и подготовки учащихся и студентов к конкурсам и олимпиадам, можно встретить два термина, применимых к оценке потенциала развития личности: талантливость и одаренность. Дабы не провоцировать полемику, в рамках статьи читателям предлагается разделить мнение Е. П. Ильина, рассматривающего одаренность и талант как синонимы, а под одаренностью понимать сочетание ряда способностей, обеспечивающее успешность (уровень и своеобразие) выполнения определенной деятельности [4, с. 130].

Перечислим способности, которые представляются наиболее важными для подготовки студента-конструктора, и признаки, указывающие на их наличие:

– любознательность: студент проявляет повышенный интерес к соответствующим компетенции дисциплинам (инженерная графика, геометрическое компьютерное моделирование, детали машин, техническая механика), задает много дополнительных вопросов, самостоятельно ищет дополнительную информацию;

– стремление развиваться в выбранном направлении: студент активно и достаточно быстро воспринимает полученную информацию, для поиска информации использует все возможные источники: интернет, книги, периодические издания, знания окружающих (преподавателей, родителей);

– дисциплинированность: студент готов регулярно посещать трени-

ровки, четко выполнять указания тренера;

- гибкость ума, развитое логическое мышление;
- способность абстрагироваться;
- адекватная оценка результатов своего труда, способность к рефлексии;
- сохранение здравого смысла в критических ситуациях, стрессоустойчивость;
- способность работать в команде (установление контакта не только с тренером, но и с членами сборной команды, которые, в общем, являются конкурентами);
- наличие увлечений, хобби (важным показателем одаренности является достижение определенных успехов в других видах деятельности: спорте, музыке, моделировании и пр.).

После выявления одаренных студентов необходимо посредством психологических тестов определить тип мышления каждого из них. В зависимости от типа мышления будет определяться индивидуальная программа подготовки, комплекты тренировочных заданий.

Второй важной составляющей процесса подготовки является формирование у студента мотивации на победу, причем необходимо отметить важность наличия мотивации на протяжении всего чемпионатного цикла. Автору данной статьи неоднократно приходилось слышать от преподавателей, занимавшихся подготовкой участников региональных чемпионатов, что после победы в соревнованиях низшего уровня (где конкуренция зачастую даже не всегда ощутима) студент полностью удовлетворялся результатом и терял всякий интерес к дальнейшим тренировкам. То есть достигался так называемый «потолок потребностей». Поэтому сразу после отбора и приглашения одаренного студента в группу важно формировать у него мотивацию на победу в соревнованиях как можно более высокого уровня, вплоть до международного. С одной стороны, способность студента поставить себе задачу добиться значимого результата на подобных соревнованиях заставит его мобилизоваться, а с другой — продемонстрирует уровень зрелости его личности.

Формирование у студента стремления к победе на таком статусном состязании, каким является финал национального чемпионата, следует рассматривать как развитие мотивации достижения. Такая формулировка задачи позволяет рассматривать ее с психолого-педагогических позиций. В данном случае возможно указать ряд педагогических условий, которые дают возможность развития мотивации достижения.

Приведем некоторые из условий:

- благоприятный психологический климат: необходимо обеспечение высокого уровня взаимной поддержки в группе студентов и тренеров, а также формирование у студентов адекватной самооценки;
- условие значимого старшего: тренер должен обладать высоким профессиональным уровнем, быть авторитетом для студентов, при этом выстраивать отношения, основанные на доверии; можно утверждать, что истинно доверительных отношений можно добиться лишь в случае индивидуальной психологической совместимости тренера и студента;

– условие признания: достижения как студента, так и тренера должны признаваться и поощряться; следует повышать значимость подобных событий для всех вовлеченных в тренировочный процесс;

– условие вариативности: наряду с обязательным применением индивидуального подхода при формировании образовательной траектории необходимо предоставить студенту возможность выбора уровня сложности выполняемого задания;

– условие креативности: постановка и решение нестандартных открытых задач, возможность самостоятельного выбора способа решения (можно даже сформулировать задачу нахождения решения тремя-четырьмя различными способами, такой подход позволяет глубже изучить возможности программного обеспечения), право на ошибку;

– условие состязательности: постоянное участие в различных соревнованиях — от честной конкуренции внутри группы, через организацию соревнований по компетенции в пределах региона выход на соревнования Worldskills регионального уровня и, в случае успеха, выход на более высокий уровень с продолжением тренировок путем участия вне конкурса в других регионах. Постоянное участие в соревнованиях позволяет студенту сформировать адекватную самооценку благодаря сравнению своих результатов с результатами других участников соревнований, раскрыть уровень своих профессиональных навыков, наметить путь дальнейшего совершенствования.

Третья составляющая процесса подготовки — внедрение наставничества. В данном случае под наставничеством понимается способность специалиста передать ученикам свой лучший опыт и душевные качества. Поясним приведенный тезис. Подготовку студентов к выполнению конкурсного задания должен осуществлять не обычный преподаватель, обладающий набором стандартных, необходимых для преподавательской работы навыков, а человек, на себе испытавший все особенности участия в соревнованиях и выполнения конкурсного задания. В идеальном случае тренером, наставником становится человек, добившийся значительных успехов, принимая участие в соревнованиях по компетенции. Но поскольку движение Worldskills пришло в Россию не так давно, привлечь к тренировкам призеров соревнований проблематично. Поэтому следует указать еще одно необходимое условие, позволяющее эффективно выполнять функцию тренера или наставника: опыт разработки конкурсного задания со схемой оценки и выполнения самим тренером задания в условиях, приближенных к условиям соревнований.

Четвертой составляющей, обеспечивающей успешность процесса подготовки чемпиона, является реализация системного подхода, выстраивания системы подготовки чемпионов. Для достижения высокого результата недостаточно лишь сильного желания победить со стороны участника и передачи своего опыта, сколь бы богатым он ни был, со стороны тренера. Важно учитывать каждый из аспектов деятельности, связанной с подготовкой к соревнованиям, и осуществлять полноценную командную работу. Обозначим наиболее важные задачи, которые должны ставить перед собой и успешно решать тренер и студент.

Задачи тренера:

- проектирование и реализация четкого пошагового плана тренировок с обязательными периодическими срезами знаний;
- мотивация участника на раскрытие потенциала;
- анализ участия в прошедших соревнованиях для выявления слабых аспектов мастерства студента и обеспечения работы над их укреплением;
- повышение собственного профессионального уровня совместно со студентом.

Задачи студента:

- высокая активность в процессе тренировок;
- нацеленность на высокие достижения;
- воспитание эмоциональной устойчивости;
- тренировка в перестройке своего поведения при неожиданном изменении ситуации.

В заключение отметим, что все перечисленные выше составляющие успешно применялись при выявлении одаренных студентов, тренировках, участии в чемпионатах конкурсантов из числа студентов образовательных организаций Московской области: Луховицкого авиационного техникума и Подмосковного колледжа «Энергия». Результатом систематической работы экспертного сообщества региона по подготовке конкурсантов стали награда Medallion of Excellence (Медаль превосходства) на финале национального чемпионата 2016 года, золотая медаль в 2017 году и бронзовая медаль в 2018 году. Таким образом, система подготовки студентов показала свою эффективность в пределах региона.

Литература

1. Приказ Минтруда России №831 от 2 ноября 2015 г. «Об утверждении списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования» [Электронный ресурс] // Минтруд России. Официальный сайт. URL: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/436>.
2. Вазагова Ф. В., Кильчуков З. Х. Роль отраслей промышленного комплекса в реализации новой модели развития экономики [Электронный ресурс] // Фундаментальные исследования. — 2015. — №2. — С. 343–346. URL: <http://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=36814>.
3. Действующие ФГОС, родственные ФГОС по ТОП-50 [Электронный ресурс] // DOCPLAYER. URL: <https://docplayer.ru/44049655-Deystvuyushchie-fgos-rodstvennye-fgos-po-top-50.html>.
4. Ильин Е. П. Психология творчества, креативности, одаренности. — СПб: Питер, 2009. — 448 с.
5. Кудрин рассказал о дефиците кадров в России [Электронный ресурс] // РИА новости, 21 авг. 2018 г. URL: <https://finance.rambler.ru/economics/40613482-kudrin-rasskazal-o-defitsite-kadrov-v-rossii/?updated>.
6. МЭР: в России дефицит кадров, нужны рабочие из-за рубежа [Электронный ресурс] // Эксперт online. URL: <http://expert.ru/2018/02/9/mer-v-rf-defitsit-kadrov-nuzhnyi-rabochie-iz-za-rubezha/>.

7. Перечень ФГОС СПО по ТОП-50 перспективных профессий [Электронный ресурс] // Русская академия ремесел. URL: <http://artkursy.ru/index.php?page=news&id=330>.

8. Перечень ФГОС СПО по ТОП-50 [Электронный ресурс] // DOCPLAYER. URL: <https://docplayer.ru/27672593-Perechen-fgos-spo-po-top-50.html>.

9. Реиндустриализация должна стать базовой идеей создания новой экономики России [Электронный ресурс] // Новости Петербурга / Промышленный вестник. URL: http://novostispb.ru/news/industrial_gazette/3841/.

10. Татуев А. А., Стефанчук Е. Н., Хоконов М. М. Новый этап промышленного развития // Экономика промышленности. — 2014. — № 1. — С. 9–14.

11. Цифровизация экономики [Электронный ресурс] // Бизнес & цифровые технологии. URL: <http://bit.samag.ru/uart/more/67>.

Из опыта реализации инновационного проекта «Профессия: от дебюта к мастерству»: выстраивание индивидуальной траектории профессионального развития студентов педагогического колледжа



СИМОНОВА
Татьяна Сергеевна,
директор Свердловского
областного педагогического
колледжа,
Екатеринбург



КУЗНЕЦОВА
Марина Федоровна,
заместитель директора по научно-
методической работе Свердловского
областного педагогического
колледжа,
Екатеринбург

Аннотация

В статье представлен опыт реализации проекта «Профессия: от дебюта к мастерству», целью которого является выстраивание индивидуальной траектории профессионального развития студентов педагогического колледжа. Рассмотрены мероприятия, необходимые для достижения планируемого результата

Ключевые слова:

инновационный проект, индивидуальная траектория профессионального развития, региональный рынок труда, профессиональные пробы, профессиональные конкурсы, сопровождение молодых специалистов

Нацеленность региональной системы среднего педагогического образования на удовлетворение потребностей образовательных учреждений в педагогических кадрах на территории всей Свердловской области, в том числе в самых отдаленных муниципалитетах и сельских районах, придает особое значение исследованию проблемы профессионального развития студентов и молодых специалистов. Обеспечить соответствие качества образования требованиям инновационного развития социально-экономического комплекса Свердловской области — основная стратегическая цель профессионального образования. Для достижения этой цели актуальными задачами являются:

- модернизация инфраструктуры профессионального образования Свердловской области, ориентированной на диверсификацию образовательных услуг, обеспечивающих снижение неэффективных затрат и повышение уровня трудоустройства выпускников по присвоенным профессиональным квалификациям;

- приведение в соответствие содержания и структуры профессионального образования с нормами ФГОС СПО и потребностями регионального рынка труда;

Симонова Т. С., Кузнецова М. Ф. Из опыта реализации инновационного проекта «Профессия: от дебюта к мастерству»: выстраивание индивидуальной траектории профессионального развития студентов педагогического колледжа // Профессиональное образование и рынок труда. — 2018. — № 3. — С. 57–64.

– повышение привлекательности программ профессионального образования по подготовке кадров, востребованных на рынке труда, развитие профильного обучения учащихся общеобразовательных учреждений [1, с. 2].

В соответствии с перечисленными задачами колледж должен не только готовить компетентных, мобильных конкурентоспособных специалистов, способных к постоянному профессиональному росту, но и содействовать их трудоустройству, профессиональной адаптации в новой рыночной среде. Именно на реализацию этих задач направлена деятельность Свердловского областного педагогического колледжа (далее — колледж).

В современном постиндустриальном образовании, по мнению Э. Ф. Зеера, распространены три модели профессиональной подготовки:

– адаптационная модель (*модель X*) — характеризуется выполнением деятельности в соответствии с предписанными правилами, нормами, алгоритмами. Доминирует тенденция адаптации к профессиональной деятельности и самоопределение к ней;

– модель самостоятельной организации (*модель Y*) — ориентирована на подготовку специалистов, способных самостоятельно организовывать свою деятельность, принимать решения и нести ответственность за осуществляемые действия (главная тенденция — самоорганизация);

– модель профессионального саморазвития (*модель Z*), ключевой характеристикой которой является самореализация личности в профессии, сочетание автономности с командной работой, готовность к инновациям [3].

На основе третьей модели и стратегии развития профессионального образования Свердловской области в колледже был разработан проект «Профессия: от дебюта к мастерству», цель которого — обеспечить условия для подготовки выпускников в соответствии с потребностями экономики региона и учетом заказа работодателей посредством реализации индивидуальной траектории профессионального роста и мастерства. Достижение поставленной цели обеспечивается за счет решения основных задач:

1. Формирование у обучающихся осознанного стремления к получению образования по профессиям среднего педагогического образования.

2. Совершенствование условий для получения обучающимися качественного образования по профессиям педагогического профиля на перспективу за счет овладения дополнительными профессиональными компетенциями.

3. Создание условий успешного продвижения молодых специалистов от фазы выживания к фазе полной адаптации.

Планируемый результат обеспечивается за счет проведения мероприятий в рамках пяти направлений:

– информационное сопровождение и продвижение позитивного образа педагогических профессий в молодежной среде;

– школьная профориентация;

– подготовка специалистов в системе среднего профессионального образования;

- сопровождение молодых специалистов в профессиональной деятельности;

- распространение опыта реализации программы.

Реализация проекта предусматривает три этапа: 1-й этап: «аналитический» (2015–2016), 2-й этап: «деятельностный» (2017–2018), 3-й этап: «экспертный» (2019–2020). Соотношение направлений и этапов реализации проекта представлено в таблице 1.

Проект базируется на следующих принципах:

- принцип регионализации предоставления образовательных услуг, отбора вариативного содержания для подготовки специалистов, востребованных на рынке труда Свердловской области;

- принцип связи профориентационной работы с жизнью, трудом, практикой, предусматривающей оказание помощи человеку в выборе его будущей профессии в органичном единстве с потребностями социума в квалифицированных кадрах;

- принцип формирования разного вида компетенций: базовых, дополнительных, прорывных;

- принцип опережающего развития образования: гибкое реагирование основных профессиональных образовательных программ на изменения рынка образовательных услуг, государственного заказа и потребностей работодателя;

- принцип внедрения элементов дуальной системы обучения для освоения студентами основных видов профессиональной деятельности в реальной ситуации выполнения трудовых функций;

- принцип сетевого взаимодействия с работодателями, их объединениями, профессиональными образовательными организациями среднего и высшего профессионального образования;

- принцип информатизации профессиональной подготовки специалистов посредством дистанционного обучения и консультирования, работы в сетевых профессиональных сообществах, размещения информации, проведения конкурсов и семинаров на информационном портале;

- принцип непрерывности и преемственности профессиональной подготовки специалистов в рамках педагогического кластера и реализации проекта «Педагогическая интернаттура».

Для реализации направления «Школьная профориентация» в июне 2016 года в колледже была разработана программа выездного образовательного лагеря «Профи-World». В процессе интерактивных видов деятельности старшеклассникам были созданы условия для осознанного выбора профессионального развития в соответствии с их индивидуальными особенностями и потребностями.

В лагере ребятам предлагается погрузиться в атмосферу города профессионалов, где каждый отряд представляет собой определенное профессиональное сообщество: учителя начальных классов, учителя физической культуры, воспитатели дошкольной образовательной организации, организаторы детского туризма, учителя художественной школы, менеджеры социокультурной сферы (организация детского досуга). Каждый участник проекта получает трудовую книжку, где фиксируется его трудовая деятельность.

Таблица 1

Этапы реализации проекта	1-й этап: «аналитический»	2-й этап: «деятельностный»	3-й этап: «экспертный»
Сроки реализации	2015–2016	2017–2018	2019–2020
Информационное сопровождение и продвижение позитивного образа педагогических профессий в молодежной среде	<ul style="list-style-type: none"> анализ содержания информационных порталов, деятельности профессиональных сообществ по проблеме проекта; анализ статистических данных, теоретических исследований по выбранной теме; анализ запросов работодателей Свердловской области, рынка труда 	<ul style="list-style-type: none"> совершенствование условий реализации проекта через разработку путеводителей профессий, карт профессионального самоопределения, размещение информационных материалов о педагогических профессиях в социальных сетях и СМИ; создание регионального банка с рейтингом востребованности профес- сий педагогического профиля Свердловской области 	<ul style="list-style-type: none"> оценка результативности реализованных меро- приятий проекта; проведение социологических и маркетинговых исследований с целью определения престижно- сти педагогических профессий в молодежной среде; коррекция создаваемых условий на основании выявленных проблем и противоречий
Школьная профориентация	<ul style="list-style-type: none"> анализ существующих форм и методов современной профориентационной работы на основе изучения литературы и опыта образовательных организаций; исследование профессиональных предпочтений современных школьников; исследование опережающих запросов работодателей к молодым специалистам 	<ul style="list-style-type: none"> создание профориентационного лагеря для школьников Свердловской области в каникулярное время, основанного на компетентном подходе; реализация новых форм и методов профориентационной работы: профессиональные пробы, мастер-встречи, вебинары, тренинги; организация взаимодействия работодателей со старшеклассниками с целью формирования готовности к профессиональному самоопреде- лению выпускников школ 	<ul style="list-style-type: none"> исследование готовности школьников (участ- ников Программы) к профессиональному самоопределению; совершенствование профориентационных форм и способов согласно полученным результатам
Подготовка специалистов в системе среднего профессио- нального образования	<ul style="list-style-type: none"> анализ понимания студентами колледжа задач профессионального развития, концепции компетент- ного подхода к личному самоопределению; анализ организационных и содержательных условий подготовки выпускников педагогических» специ- альностей; исследование конкурсной активности и результатив- ности студентов колледжа 	<ul style="list-style-type: none"> реализация модели индивидуальной траектории профессионального развития студентов Свердловской области; реализация студентами колледжа профессионально и социально значимых проектов и мероприятий в рамках проекта; организация конкурсов профессионального мастерства в формате WorldSkills для педагогических специальностей среди студентов Свердловской области 	<ul style="list-style-type: none"> мониторинг реализации индивидуальной траек- тории профессионального развития студентов колледжа; оценка результатов реализации профессионально и социально значимых проектов; -экспертиза результатов конкурсов профессио- нального мастерства в формате WorldSkills для педагогических специальностей среди студентов Свердловской области
Сопровождение молодых специалистов в профессио- нальной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> анализ трудоустройства выпускников колледжа; исследование запросов выпускников педагогических специальностей Свердловской области в повышении квалификации; исследование проблем вхождения в профессию вы- пускников колледжа и запроса работодателей в части повышения квалификации молодых специалистов 	<ul style="list-style-type: none"> организация программ повышения квалификации для молодых специалистов педагогических профессий Свердловской области в рамках деятельности Многофункционального центра прикладных квалификаций; организация системы дистанционного наставничества для молодых специалистов на сайте колледжа, а также в рамках деятельности Реурсного центра развития профессионального педагогического образования; создание информационных и методических ресурсов в помощь молодым специалистам педагогических специальностей Свердловской области и размещение их на сайте колледжа 	<ul style="list-style-type: none"> экспертиза эффективности повышения квалифи- кации молодых специалистов педагогического профиля для профессиональной деятельности; оценка востребованности разработанных мате- риалов молодыми специалистами педагогиче- ских профессий; оценка удовлетворенности работодателя про- фессиональными компетенциями выпускников колледжа
Распространение опыта реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> анализ взаимодействия образовательных организа- ций аналогичного профиля в части профессиональ- ного становления студентов; анализ форм распространения опыта в части про- фессиональной ориентации молодежи; составление SWOT-анализа для определения возмож- ностей распространения опыта 	<ul style="list-style-type: none"> участие в деятельности Ассоциации профессиональных организаций, реализующих образовательные программы педагогического профиля; сетевое взаимодействие с вузами (УрГПУ, РГПУ, УрФУ) в рамках педагогического кластера; предоставление результатов реализации проекта педагогическому сообществу в рамках деятельности Реурсного центра развития профессионального педагогического образования 	<ul style="list-style-type: none"> выявление результативности реализации программы; экспертиза востребованности данного опыта другими образовательными организациями, работодателями, социальными партнерами; оптимизация форм и методов распространения опыта

В связи с тем, что продолжительное пребывание абитуриентов из отдаленных сельских местностей в Екатеринбурге не всегда возможно, было принято решение реализовывать отдельные модули из данной программы. Работа в рамках модулей ведется в следующих формах: тренинг лидерских качеств «Я лидер?!..»; тренинг на развитие мышления «Дело в шляпе»; тренинг здорового образа жизни «Моя жизнь — мои правила»; тренинг креативности «Я — творец своей жизни»; тренинг по тайм-менеджменту «Мое время — мой ресурс»; тренинг толерантности «Свой против чужих?» и др.

Также в рамках направления «Школьная профориентация» стоит отметить и организацию профессиональных проб в формате заданий WorldSkills Russia Junior на Дне открытых дверей в колледже, и работу педагогических классов, организованных Управлением образования г. Верхняя Пышма, где наряду с занятиями проводятся профессиональные пробы и тренинги. Открытие подобных педагогических классов запланировано и в г. Березовском.

Результатами работы колледжа со школьниками в рамках программы «Профессия: от дебюта к мастерству» являются: популяризация среднего профессионального образования; обеспечение набора абитуриентов с высоким уровнем мотивированности и образованности для обучения по специальностям педагогического профиля; создание открытой информационной среды профориентационной работы; увеличение доли обучающихся, определивших с выбором профессии (специальности) к окончанию школы; увеличение доли школьников, удовлетворенных сделанным выбором.

Для студентов колледжа разработана индивидуальная траектория профессионального развития, включающая в себя четыре основных этапа.

1. «Профи-старт» (первый год обучения) — определение индивидуальных задач развития, осознание видов деятельности, которые предстоит освоить, самодиагностика личностных и профессиональных качеств, адаптация в образовательном учреждении, учебной группе, совершенствование общих компетенций.

2. «Профи-подъем» (2-й курс) — введение в специальность, освоение дополнительных общеразвивающих программ, самодиагностика уровня адаптированности к образовательной среде колледжа, выстраивание стратегии индивидуального профессионального развития.

3. «Набор высоты» (3-й курс) — освоение профессиональных компетенций, дополнительных программ, участие в мастер-классах, семинарах, конференциях, конкурсах, коррекция стратегии индивидуального профессионального развития.

4. «Профи-финал» (4-й курс) — отработка практических умений, анализ уровня освоенных компетенций, систематизация достижений, определение профессиональных задач карьерного роста, «педагогическая интернаттура».

В соответствии с классификацией компетенций, представленной в дорожной карте Национальной системы компетенций и квалификаций Агентства стратегических инициатив, в рамках формирования

дополнительных компетенций и квалификаций студентам колледжа предлагается два типа дополнительных образовательных программ: общеразвивающие программы для первых курсов обучения и программы освоения видов деятельности в рамках многофункционального центра прикладных квалификаций [2].

Целью проведения конкурсов профессионального мастерства в формате WorldSkills является развитие профессиональных компетенций студентов и оценка уровня их сформированности в условиях, приближенных к реальным. Конкурсное движение способствует выявлению и поддержке талантливой молодежи, развитию у обучающихся навыков практического решения задач в конкретных профессиональных ситуациях, совершенствованию навыков самостоятельной работы, развитию профессионального мышления и повышению ответственности обучающихся за выполняемую работу.

Колледж является площадкой для проведения региональных чемпионатов по стандартам WorldSkills: с 2015 года — по компетенции «Дошкольное воспитание», с 2016 года — по компетенции «Преподавание в младших классах», с 2017 года — по компетенции «Физическая культура и спорт». С 2016 года в колледже реализуется программа профессиональной подготовки студентов — участников регионального чемпионата «Молодые профессионалы» «Стандарты WorldSkills как способ формирования профессиональных компетенций будущих педагогов», целью которой является разработка системы мероприятий, направленных на внедрение стандартов WorldSkills в образовательный процесс. За годы сопровождения олимпиадного движения, в том числе WorldSkills, было организовано четыре региональных чемпионата (2015–2018): полуфинал национального чемпионата в УРФО WorldSkills Russia-2015, межрегиональный отборочный чемпионат WorldSkills Russia Свердловской области УФО.

Система подготовки студентов к чемпионатному движению способствует достижению ими достаточно высоких результатов (см. табл. 2).

Для формирования у будущих специалистов дополнительных профессиональных компетенций колледж заключает договоры на целевое обучение студентов с муниципальными органами управления образованием Екатеринбурга, Березовского, Верхней Пышмы, Первоуральска и формирует вариативную часть основной профессиональной образовательной программы по заказу работодателей и потребителей данного вида услуги (например, легоконструирование, русский язык как иностранный с методикой преподавания, инклюзивные основы образования, и др.). Выпускная квалификационная работа выполняется студентами по заказу работодателя, при этом практическая часть представляет собой готовый продукт профессиональной деятельности: рабочая программа, методические материалы (конструкты уроков, цифровые образовательные ресурсы, рабочие тетради, сборники заданий и т. д.), разработка экскурсий, сценариев мероприятий и др.

После завершения профессиональной подготовки колледж помогает выпускникам адаптироваться к условиям профессиональной среды. Для этого был создан Центр сопровождения молодых специалистов,

Результаты участия студентов колледжа в чемпионате WorldSkills Russia

Год	Кол-во	Компетенция	Уровень/название	Результат
2015	1	Воспитатель детей дошкольного возраста	III открытый региональный чемпионат WorldSkills Russia-2015	3-е место
	1	Преподавание физической культуры	III региональный чемпионат «Молодые профессионалы» WSR Нижегородской области	4-е место/вне конкурса
2016	1	Преподавание в младших классах	IV Региональный (окружной) чемпионат «Молодые профессионалы» (World Skills) Свердловской области	Серебро
	1	Дошкольное воспитание		Золото
	1	Дошкольное воспитание	Межрегиональный отборочный чемпионат «Молодые профессионалы (Worldskills Russia)»-2016 в Уральском федеральном округе	Серебро/ 518 баллов
	1	Дошкольное воспитание	V открытый региональный чемпионате «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)»	Золото/ 543 балла
2017	1	Преподаватель младших классов		5-е место/ 503 балла
	1	Дошкольное воспитание	Отборочные соревнования на право участия в финале V Национального чемпионата «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)»	-
	1	Дошкольное воспитание	VI открытый региональный чемпионат «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)»	Золото/ 550 баллов
2018	1	Преподавание в младших классах		Серебро / 543 балла
	1	Физическая культура и спорт		Серебро/ 497 баллов
2018	1	Дошкольное воспитание	Отборочные соревнования на право участия в финале VI Национального чемпионата «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)»	Прохождение в финал НЧ, 5-е место в РФ

в работе которого принимают участие представители администрации и работодателей, преподаватели, студенты, выпускники колледжа.

Направлениями деятельности Центра являются:

- выявление у молодого педагога профессиональных затруднений и определение им степени комфортности в коллективе (организация совместно с Уральским государственным педагогическим университетом двух форумов молодых педагогов в 2017 и 2018 годах);

- создание условий для успешной профессиональной адаптации молодого специалиста к профессиональной среде (повышение квалификации «Школа молодого специалиста», online-наставничество, развитие творческого потенциала в профессиональных конкурсах «Я-профи»);

- сетевое взаимодействие с работодателями в рамках педагогического кластера (целевое обучение студентов, проведение работодателями экспертизы основных профессиональных образовательных программ, организация квалификационных экзаменов на рабочем месте и др.).

Таким образом, проект «Профессия: от дебюта к мастерству» предусматривает выстраивание профессионального развития абитуриентов, студентов, выпускников и молодых специалистов сферы образования для развития их профессионального самосознания. В последующие два года (2019–2020) будет скорректировано методическое сопровождение, обобщены полученные результаты, проанализирован опыт сотрудни-

чества с другими профессиональными образовательными организациями педагогического профиля для формирования профессиональной направленности, актуализации содержания образовательных программ в соответствии с запросом работодателей с целью индивидуализации процесса подготовки студентов.

Литература

1. Биктуганов Ю. И. Стратегия профессионального образования в Свердловской области // Профессиональное образование и рынок труда. — № 1. — 2013. — С. 2–3.
2. Дорожная карта «Создание Национальной системы компетенций и квалификаций», одобрена Протоколом заседания наблюдательного совета АСИ № 2 от 3 мая 2012 [Электронный ресурс] // Агентство стратегических инициатив. URL: https://asi.ru/upload/iblock/ee7/dk_14-11-2012.pdf.
3. Зеер Э. Ф. Концепция профессионального развития человека в системе непрерывного образования // Педагогическое образование в России. — 2012. — № 5. — С. 122–126.

Что такое Европейская система зачетных единиц для профессионального образования и обучения и как это работает



ШМУРЫГИНА

Ольга Владимировна,
кандидат философских наук,
доцент кафедры права
Российского государственного
профессионально-педагогического университета,
Екатеринбург



НИКИФОРОВА

Марина Владимировна,
кандидат филологических наук,
доцент кафедры делового
иностранного языка Уральского
государственного экономического
университета, Екатеринбург

Аннотация

В статье описаны принципы и условия функционирования Европейской системы зачетных единиц для профессионального образования и обучения (ECVET). Показана необходимость согласования процедуры оценки, подтверждения и признания результатов обучения со всеми участниками образовательного процесса, учета существующей национальной, региональной, отраслевой и институциональной практики

Ключевые слова:

Европейская система зачетных единиц для профессионального образования и обучения, ECVET, профессиональное образование, профессиональное обучение, результаты обучения, зачетные единицы

Европейская система зачетных единиц для профессионального образования и обучения (далее — ECVET) — это технический инструмент, с помощью которого результаты обучения, положительно оцененные, могут быть подтверждены, признаны и перенесены в качестве зачетной единицы для присуждения квалификации независимо от того, где и как они были получены. Таким образом, обучающийся может получить квалификацию путем накопления зачетных единиц, полученных в различных контекстах обучения, таких как:

- обучение в образовательном учреждении (формальное обучение);
- обучение на работе (неформальное обучение);
- обучение в ситуациях повседневной жизни (спонтанное обучение);
- обучение за границей (транснациональное обучение).

Иными словами, ECVET является всеобъемлющей системой, которая обеспечивает гибкость в достижении профессиональной квалификации посредством различных образовательных траекторий, одновременно способствуя прозрачности, мобильности и проницаемости образования:

Шмурыгина О. В., Никифорова М. В. Что такое Европейская система зачетных единиц для профессионального образования и обучения и как это работает // Профессиональное образование и рынок труда. — 2018. — № 3. — С. 65–73.

- при обучении за границей (транснациональная мобильность),
- при переходе в другие образовательные и квалификационные области (обучение на протяжении всей жизни).

Приведем примеры возможного использования ECVET:

- обучающийся А получает возможность признания результатов обучения, достигнутых в период обучения в учреждении профессионального образования за рубежом, для присвоения квалификации (формальное обучение и транснациональная мобильность);
- обучающийся В получает возможность признания результатов обучения, достигнутых в период работы в компании в прошлом, для присвоения профессиональной квалификации (неформальное обучение);
- обучающийся С получает возможность признания результатов обучения, достигнутых в ходе самостоятельного обучения, для достижения профессиональной квалификации (спонтанное обучение).

Сосредоточив внимание на концепции результатов обучения, а не трудозатрат (общая учебная нагрузка, методы обучения и т. д.), ECVET способствует преодолению важнейших различий, существующих в национальных квалификационных и образовательных системах. Результаты обучения не зависят от учебного процесса, содержания образования или формы обучения, при которой они были достигнуты, а потому могут быть использованы для определения того, насколько достижения обучающегося в одном образовательном контексте сопоставимы с теми достижениями, которых он может добиться в другом образовательном контексте. Использование результатов обучения является необходимым предварительным условием для функционирования ECVET.

На системном уровне всеобъемлющий охват ECVET требует тесного сотрудничества всех заинтересованных сторон системы профессионального образования и обучения как в пределах, так и за пределами национальных границ. К заинтересованным сторонам относятся:

- органы государственной власти;
- органы, определяющие порядок присуждения квалификаций;
- образовательные организации профессионального образования и обучения;
- представители работодателей и т. д.

Необходимость сотрудничества всех субъектов, вовлеченных в систему ECVET, возрастает ввиду создания и внедрения таких документов, как меморандум о взаимопонимании, соглашение об обучении и т. д.

ECVET поддерживается Европейским законодательством, а именно Рекомендацией Европейского парламента и Совета от 18 июня 2009 года о создании Европейской системы зачетных единиц для профессионального образования и обучения [5]. Тем не менее, принятие и внедрение ECVET в странах-членах ЕС является добровольным и осуществляется в соответствии с действующими национальными законами и нормами.

Несмотря на то что ECVET руководствуется общим набором принципов и технических компонентов, он является децентрализованной системой, а потому его принципы могут гибко применяться в разных странах и в разных образовательных контекстах.



Рис. 1. Основные принципы и технические характеристики ECVET

Например:

- страна А может решить использовать ECVET только для проектов транснациональной мобильности;
- страна В может принять решение использовать ECVET для транснациональной мобильности, а также на национальном уровне в рамках стратегии обучения на протяжении всей жизни.

Руководствуясь указанной Рекомендацией Европейского парламента, ECVET опирается на набор основных принципов и технических характеристик, которые при совместном применении обеспечивают его эффективную работу.

1. Описание квалификаций в терминах блоков результатов обучения с присвоением единиц ECVET

Описание квалификаций в терминах блоков результатов обучения, выраженных в знаниях, умениях и компетенциях, которые могут оцениваться, подтверждаться, признаваться и накапливаться в целях достижения квалификации, составляет основу системы и методологии ECVET.

Что такое блок результатов обучения?

– Блок является структурным элементом квалификации, состоящим из последовательного набора результатов обучения, которые могут быть оценены и подтверждены.

– Квалификация принципиально объединяет несколько блоков и формируется их целостным комплексом.

– Каждый блок в рамках квалификации перечисляет результаты обучения, то есть знания, умения и компетенции (степень ответственности и самостоятельности), которые должны быть достигнуты обучающимися и которые могут быть оценены и подтверждены.

– Блоки обеспечивают постепенное достижение квалификации путем переноса и накопления результатов обучения. Они подлежат процедуре оценки и подтверждения, которая фиксирует, что обучающийся достиг ожидаемых результатов обучения.

– Итогом накопления всех блоков результатов обучения становится присвоение квалификации.

В зависимости от существующих правил блоки могут быть уникальными для одной квалификации или общими для нескольких квалификаций.

Правила и процедуры для определения характеристик блока, а также объединения и накопления блоков для конкретной квалификации определяются компетентными учреждениями и партнерами, участвующими в образовательном процессе, в соответствии с национальными или региональными нормами.

Ответ на вопрос, кто определяет блоки, зависит от институциональных структур и роли компетентных учреждений в национальной системе квалификаций. Например, в некоторых системах блоки результатов обучения являются частью квалификационного стандарта и определяются централизованно, то есть компетентными учреждениями, отвечающими за повышение квалификации (например, министерствами, отраслевыми организациями). В других системах ответственность за определение блоков результатов обучения могут нести образовательные организации профессионального образования, формирующие блоки исходя из стандарта квалификации, который, в свою очередь, определяется на центральном уровне.

Существуют также промежуточные варианты подходов к определению блоков, когда одна их часть определяется компетентным органом, отвечающим за разработку квалификации на централизованном уровне, а другая часть — другим учреждением (на региональном уровне или на уровне образовательной организации профессионального образования).

Также возможно, когда на национальном уровне компетентные органы, отвечающие за проектирование квалификаций, определяют общие требования к блокам результатов обучения, но детальная разработка этих блоков (включая, например, разработку подразделов блока) осуществляется на уровне образовательной организации.

Рекомендация ECVET 2009 года проводит четкое различие между компонентами квалификаций профессионального образования и обучения, определяемыми как блоки результатов обучения, и компонентами формальных образовательных программ, обычно именуемыми модулями [6].

В соответствии с Рекомендацией блоки не следует путать с компонентами формальной образовательной программы, такими как модули.

Проводя различие между этими двумя понятиями (блок и модуль), важно иметь в виду, что ожидаемые результаты обучения, составляющие блок в рамках квалификации, могут быть достигнуты независимо от контекста обучения. Тем не менее, блоки результатов обучения могут использоваться для разработки программ в формальном образовании.

Важным компонентом системы ECVET является понятие единицы ECVET (англ. ECVET point). Единицы ECVET описывают в цифровом формате «общий вес» квалификации и важность (относительный/удельный вес) каждого блока в рамках целой квалификации.

Единицы ECVET представляют собой дополнительную информацию о квалификации. Они отражают достижения и накопление бло-

ков и не представляют какой-либо ценности, если рассматриваются независимо от приобретенных результатов обучения для конкретной квалификации.

Распределение единиц ECVET для квалификации было согласовано на европейском уровне в рамках конвенции, согласно которой 60 единиц ECVET соответствуют результатам обучения, которые должны быть достигнуты в течение одного года формального полного профессионального образования.

Распределение единиц ECVET происходит в два этапа:

1-й этап: единицы ECVET распределяются на квалификацию в целом;

2-й этап: единицы ECVET распределяются по блокам результатов обучения в соответствии с их удельным весом в рамках целой квалификации.

Распределение единиц ECVET в зависимости от их удельного веса означает, что блоки результатов обучения приобретают определенную иерархию. Для определения удельного веса блока могут использоваться различные критерии:

- относительная значимость блока результатов обучения для рынка труда, продвижения к следующему уровню квалификации и т. д.;
- сложность, охват и объем блока;
- усилия, необходимые обучающемуся для получения знаний, умений и компетенций, необходимых для завершения блока.

Количество единиц ECVET, присвоенных блоку, дает обучающемуся информацию об удельном весе тех результатов обучения, которые он уже накопил, и о том, сколько еще осталось для получения полной квалификации.

Распределение единиц ECVET обычно является частью процесса разработки квалификаций и блоков. Оно осуществляется компетентным учреждением, ответственным за разработку и сопровождение квалификации. Тем не менее, не все страны принимают решение использовать единицы ECVET.

2. Процесс переноса и накопления результатов обучения и формирование партнерств ECVET

В ECVET блоки результатов обучения, достигнутые в одном образовательном контексте, оцениваются, а затем, в случае успешной оценки, переносятся в другой образовательный контекст.

Во втором контексте они подтверждаются и признаются компетентным учреждением в качестве части квалификации, которую стремится получить обучающийся.

Блоки результатов обучения могут накапливаться в отношении данной квалификации в соответствии с национальными или региональными правовыми нормами. Процедуры и руководства по оценке, подтверждению, накоплению и признанию блоков результатов обучения разрабатываются соответствующими компетентными учреждениями и заинтересованными сторонами, участвующими в образовательном процессе.

Перенос и накопление результатов обучения в значительной степени зависят от национальной/региональной нормативной базы.



Рис. 2. Блоки результатов обучения, формирующие ядро системы ECVET

Зачетная единица (англ. credit) результатов обучения (далее — зачетная единица) обозначает результаты обучения индивида, которые были оценены и которые могут накапливаться в отношении конкретной квалификации или же могут быть перенесены в другие образовательные программы или квалификации.

Перенос зачетных единиц — это процесс, посредством которого результаты обучения, достигнутые в одном образовательном контексте, могут быть учтены в другом контексте. Перенос зачетных единиц основан на процессе оценки, подтверждения и признания результатов обучения.

Чтобы осуществить перенос результатов обучения, их необходимо оценить. Результаты оценки фиксируются в справке об индивидуальных результатах обучения и образуют зачетную единицу. На основе оцененных результатов обучения зачетная единица может быть подтверждена и признана другим компетентным учреждением.

Накопление зачетных единиц — это процесс, посредством которого обучающиеся могут постепенно приобретать квалификацию путем последовательной оценки и подтверждения результатов обучения.

Накопление зачетных единиц определяется компетентным учреждением, ответственным за присуждение квалификации. Когда обучающийся накапливает необходимое количество зачетных единиц и когда все условия для присуждения квалификации выполнены, обучающийся получает квалификацию.

Перенос зачетных единиц, основанный на принципах ECVET и применяемый к результатам обучения, достигнутым в формальном образовательном контексте, может быть упрощен за счет формирования партнерств и сетей с участием компетентных учреждений, которые уполномочены (каждое в своей сфере) присуждать квалификацию, или признавать блоки результатов обучения, или присваивать зачетные единицы за достигнутые результаты обучения для их дальнейшего переноса и подтверждения.

Целями формирования партнерств ECVET являются:

- обеспечение общей схемы сотрудничества и взаимодействия между партнерами, указанными в Меморандуме о взаимопонимании (MOU);
- оказание помощи партнерам в разработке конкретных программ для обучающихся.

Когда перенос зачетных единиц происходит в рамках концепции организованной мобильности, подкрепленной соглашением об обучении, положительная оценка зачетной единицы в одном контексте предполагает ее автоматическое подтверждение и признание в другом контексте. В системе ECVET перенос зачетных единиц осуществляется автоматически, то есть без дополнительной процедуры оценки.

3. Набор дополнительных документов

Рассмотрим три основных документа, которые создаются в процессе применения принципов ECVET.

Меморандум о взаимопонимании (MOU)

Это добровольное соглашение между компетентными учреждениями соответствующих стран, устанавливающее условия для периода мобильности обучающегося за рубежом.

В MOU партнеры подтверждают, что они взаимно признают свой статус компетентного учреждения. Кроме того, они взаимно соглашаются с соответствующими критериями и процедурами обеспечения качества, оценки, подтверждения и признания результатов обучения.

Одним из ключевых положений MOU являются соглашения, в которых определяется степень соответствия рассматриваемых квалификаций или их частей, а также то, какие блоки результатов обучения (или их части) могут быть взаимно признаны. Для заключения такого соглашения заинтересованные стороны должны предоставить необходимую информацию.

Соглашение об обучении (LA)

Чтобы определить соответствующие условия для конкретного периода обучения за границей (проект мобильности), заключается соглашение об обучении между компетентными учреждениями (образовательными организациями в стране-отправителе и в принимающей стране) и обучающимся, участвующем в проекте мобильности.

Соглашение об обучении должно содержать персональную информацию об обучающемся, о продолжительности его пребывания за границей, а также о знаниях, умениях и компетенциях, которые он должен приобрести, и связанных с ними единицах ECVET (последний пункт не является обязательным).

В соглашении также должны быть разъяснены сферы ответственности вовлеченных сторон. В частности, следует указать, что если согласованные знания, навыки и компетенции будут достигнуты в принимающей стране, то домашнее учреждение в стране-отправителе их также подтвердит и признает.

Справка об индивидуальных результатах обучения

Справка об индивидуальных результатах обучения — это запись образовательных достижений индивида. Она содержит информацию об оцененных результатах обучения, блоках результатов обучения и по-

лученных зачетных единицах. В ней содержится персональная информация об обучающемся и сведения о компетентном учреждении (учреждениях), которое оценило, подтвердило и признало указанные результаты обучения. Справка об индивидуальных результатах обучения — это документ, принадлежащий обучающемуся.

Таким образом, Европейская система зачетных единиц для профессионального образования и обучения (ECVET) опирается на следующий набор ключевых принципов и технических компонентов.

1. Описание квалификаций в терминах блоков результатов обучения составляет ядро системы ECVET.

2. Использование единиц ECVET, присваиваемых блокам результатов обучения, в числовом формате описывает общий вес квалификации и удельный вес блока по отношению к целой квалификации.

3. Процесс переноса и накопления результатов обучения во многом зависит от национальных/региональных правил и рамок. В контексте формального образования для географической мобильности данный процесс включает в себя:

- оценку результатов обучения учреждением *A* (за границей);
- подтверждение результатов обучения учреждением *B* (домашняя сторона);
- признание и присуждение зачетных единиц обучающемуся учреждением *B*.

4. Набор дополнительных документов, которые способствуют формированию партнерств в ECVET и обеспечивают надлежащее согласование, документацию и качество процесса, включает в себя:

- меморандум о взаимопонимании;
- соглашение об обучении;
- справку об индивидуальных результатах обучения.

Несмотря на то что ECVET регулируется европейским законодательством и конкретной технической рамкой (EQF), он все же является децентрализованным механизмом, который может гибко применяться странами на основе испытаний и экспериментов и в соответствии с национальным законодательством и нормами, политическими приоритетами и системами квалификаций. Поэтому применение основных принципов и методологии ECVET допустимо и в российской системе образования, что доказывает эксперимент RUECVET, который в настоящее время проводится в рамках проекта Erasmus+ («Пилотный запуск европейской системы зачетных единиц в национальные системы профессионального образования России и Узбекистана»). Данный эксперимент показывает возможность внедрения Европейской системы зачетных единиц для профессионального образования и обучения в систему российского образования, что обеспечит совместимость, сопоставимость и взаимодополняемость квалификаций профессионального образования и обучения с профессиональным образованием в европейских странах. Применение методологии ECVET также позволит обеспечить географическую мобильность обучающихся на основе разработки блоков результатов обучения в контексте программ формального образования. Возможность использования ECVET для обучения на протяжении всей

жизни, особенно с точки зрения совместимости ECVET с ECTS (Европейской системы переноса зачетных единиц), — еще одно перспективное направление использования Европейской системы зачетных единиц для профессионального образования и обучения.

Благодарности

Исследование в рамках пилотного проекта RUECVET поддерживается Исполнительным агентством по образованию, аудиовизуальным средствам и культуре (проект № 574097-EPP-1-2016-1-CYERPPKA2-SVNE-JP). Авторы признательны всем партнерам проекта RUECVET за их вклад в дискуссии и апробацию предложенных процедур функционального анализа.

Литература

1. Defining, writing and applying learning outcomes: A European handbook [Internet]. Luxembourg: Publications Office, 2017 [cited 2018 Apr 03]. Available from: <http://dx.doi.org/10.2801/566770>.
2. ECVET in Europe: monitoring report 2015. Luxembourg: Publications Office // Cedefop research paper. — № 56. Available from: <http://dx.doi.org/10.2801/946187>.
3. ECVET Toolkit. Available from: <http://www.ecvet-toolkit.eu>
4. Kopnov V., Papaloizou L. RUECVET: Piloting ECVET to the national VET system of Russia and Uzbekistan. The ECVET Magazine. — 2018. — № 31. — P. 14–17. Available from: http://www.ecvet-secretariat.eu/en/system/files/magazines/en/ecvet_mag_31.pdf.
5. Recommendation of The European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET). — 2009. — C. 155/02. Available from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009H0708%2802%29&from=EN>.
6. Terminology of European education and training policy. SECOND EDITION. 2014. Available from: <http://europass.cedefop.europa.eu>.

Технология смешанного обучения: актуальность и проблематика



СКРЫПНИКОВА

Наталья Николаевна, старший методист Петровского колледжа, аспирант Ленинградского государственного университета имени А. С. Пушкина, Санкт-Петербург

Аннотация

В статье рассматриваются понятия технологии смешанного обучения и дистанционных образовательных технологий, показаны недостатки и преимущества их использования в образовательном процессе. Особое внимание уделено вопросу готовности педагогического состава к практическому использованию данных технологий

Ключевые слова:

смешанное обучение, образовательная технология, дистанционное обучение, онлайн-обучение, подготовка педагогов, цифровизация образования

Сегодня в системе образования активно используются инновационные технологии, новые методики обучения. Актуальным и модным стала цифровизация пространства, в том числе образовательного, любой сферы деятельности. В этой связи уместно вспомнить уже не столь новую, но, тем не менее, актуальную технологию смешанного обучения, сочетающую в себе цифровые дистанционные технологии и контактное общение педагогов с обучающимися.

Смешанное обучение представляет собой образовательную технологию, предполагающую сочетание традиционного обучения («лицом к лицу», с присутствием педагога) и элементов дистанционных технологий — онлайн-обучения. Сочетание двух этих элементов предполагает их одинаковую важность в учебном процессе.

Необходимо отметить, что смешанное обучение предполагает большую самостоятельную работу обучающегося, его участие в выстраивании собственного образовательного маршрута. Особенно важным это становится в организациях профессионального обучения, которое предполагает большую самоорганизованность студентов, необходимость привития им навыка самостоятельной работы.

Особую актуальность смешанное обучение приобретает в последнее время, что объясняется как потребностью общества в особых технологиях и формах образования, так и развитием информационных технологий, позволяющим рассматривать дистанционный аспект смешанного обучения как особую автономную технологию, обладающую своими особенностями, стандартами, понятийным аппаратом.

В процессе смешанного обучения одинаково важны и онлайн-обучение, и обучение с участием педагога. Исследователи Института Клейтона Кристенсена (Clayton Christensen Institute) выделили параметры смешанного обучения, обеспечивающие повышение качества образования:

- персонализация;
- обучение, основанное на мастерстве (mastery based learning);
- создание среды высоких достижений;
- личная ответственность обучающихся за собственные учебные результаты [4].

Скрыпникова Н. Н. Технология смешанного обучения: актуальность и проблематика // Профессиональное образование и рынок труда. — 2018. — № 3. — С. 74–78.

Существует несколько моделей смешанного обучения, одинаково эффективно используемых в образовательном процессе. К наиболее известным относятся: модель «перевернутого класса», модели «Ротация станций» и «Ротация лабораторий», гибкая модель смешанного обучения [7]. В образовательной практике наиболее распространена модель «перевернутого класса», когда педагог предоставляет материал для самостоятельного изучения вне стен образовательной организации, без своего присутствия, с тем чтобы самостоятельно изученная теория закреплялась практическими работами в классе. В этом случае активно используется дистанционная составляющая смешанного обучения или дистанционные образовательные технологии (далее — ДОТ).

Дистанционные технологии вошли в образовательный процесс в начале XVIII века, и претерпели в своем развитии несколько этапов внедрения, начиная с пересылки заданий и заканчивая выстраиванием целостной системы информационной среды, включающей в себя управление образовательной траекторией. Дистанционная составляющая смешанного обучения позволяет сделать процесс обучения более гибким: педагог получает больше возможностей в презентации учебных материалов, больше свободы в контроле и оценивании.

Интерес к использованию дистанционных технологий в образовательном процессе объясняется многими факторами:

- стратегией непрерывного образования для взрослого работающего населения;
- необходимостью включения в образовательную систему (особенно профессионального образования и обучения) лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов;
- территориальной особенностью Российской Федерации в отношении локализации крупных образовательных и научных центров.

Актуальность ДОТ и образовательных технологий, использующих ДОТ (как в случае с технологией смешанного обучения), определяется и направленностью федеральных программ. Так, в программе «Цифровая экономика Российской Федерации», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. № 1632-р, говорится о том, что развитие цифровой экономики предполагает, в первую очередь, создание условий и подготовку кадров для цифровой экономики, т. е. развитие и совершенствование системы образования и подготовку кадров именно для образовательной сферы [2]. Таким образом, образование должно не просто войти в цифровую среду как пользователь, но и быть его активным создателем и транслятором цифровых идей.

Технология смешанного обучения, сочетая в себе преимущества и недостатки традиционного и дистанционного методов, имеет ряд особенностей.

Несомненным плюсом является многообразие возможностей для взаимодействия педагога и обучающегося, при котором обучение становится наиболее эффективным. Такое взаимодействие создает благоприятную среду для совместного обучения нескольких студентов. Кроме того, обучающиеся получают больше возможностей в выборе наиболее

устраивающих их форм презентации учебных материалов, в общении с однокурсниками.

Однако наряду с явными преимуществами существует ряд опасений, связанных с применением модели смешанного обучения. К ним, в первую очередь, относят моду на это направление, которая притягивает к себе коммерсантов, заинтересованных не в качестве образования, а лишь в бизнес-аспекте данной технологии.

Некоторые считают недостатком необходимость использования дистанционных, а именно онлайн-технологий, имеющих решающее значение в модели смешанного обучения. Так, отсутствие устойчивой интернет-связи поставит под сомнение использование смешанной модели обучения.

Также отмечается и неготовность информационно-образовательной среды образовательных учреждений — вузов и колледжей — к поддержке целостного процесса электронного обучения и внедрения модели смешанного обучения.

Слабыми местами по-прежнему являются отсутствие методики преподавания в электронной среде и неготовность педагогов к переходу в новое качество — тьюторов, сопровождающих образовательный процесс. Препятствует внедрению смешанного обучения в образовательный процесс отсутствие подготовки преподавательского состава как к ведению тьюториалов, так и к разработке контента для электронной среды.

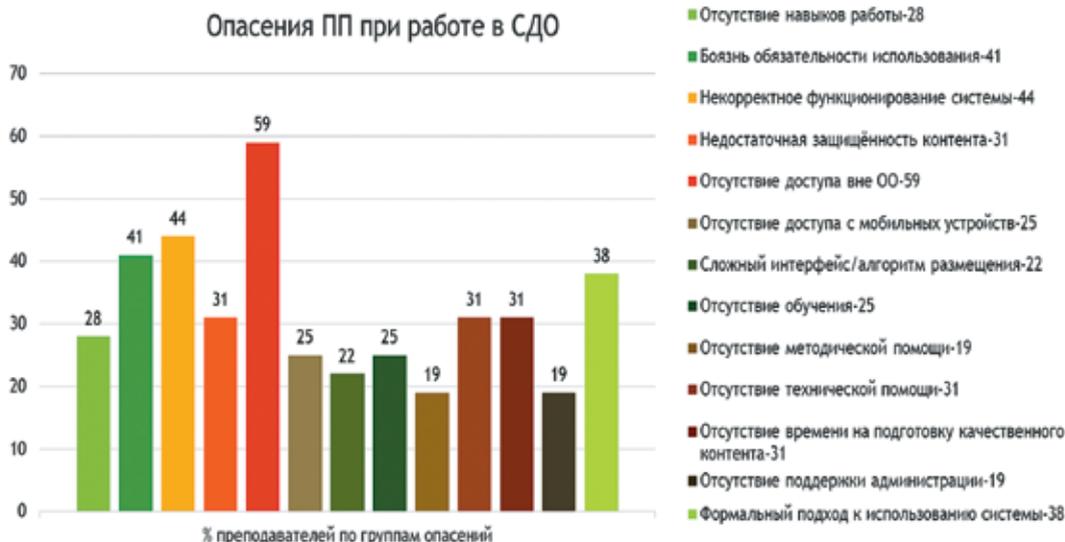
К проблемам, касающимся внедрения модели смешанного обучения, относится и отсутствие нормативной базы, регламентирующей разработку электронных образовательных ресурсов и распределение нагрузки преподавательского состава, что вызывает опасение педагогов и нежелание работать в электронной среде [3; 4].

Таким образом, одним из основных уязвимых мест по-прежнему остается степень готовности педагогических работников к работе в цифровой среде (в том числе методической и технической), отсутствие сформированной компетенции, направленной на использование ДОТ в своей профессиональной деятельности.

Предубеждения и опасения педагогических работников при использовании ДОТ подтверждаются данными исследования, проведенного автором статьи. В качестве интервьюируемых выступал педагогический персонал (ПП) профессиональной образовательной организации — колледжа [6]. Результаты опроса представлены на гистограмме.

Все опрошиваемые, в той или иной степени, выразили обеспокоенность тем, что из-за возможных технических неполадок, неуверенности в собственных знаниях и компетенциях в этой области они останутся «один на один» с внедряемыми технологиями.

Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2014 г. № 2765-р (далее — Программа) отмечает необходимость ориентироваться на наиболее проблемные зоны в системе образования, которые будут способны оказывать значительное влияние на ее развитие [4]. Одними из таких проблемных



моментах Программа называет дисбаланс в преподавательской среде, связанный с повышением требований к педагогическим кадрам в связи с принятием профессиональных стандартов; эпизодическое использование информационных технологий, современных форм и методов обучения в сфере образования [1].

В связи с этим в образовательных организациях необходимо выстраивать систему непрерывного образования педагогических работников, ориентированную на материально-техническую базу и стратегию развития образовательной организации и на внутреннюю потребность педагога. Обучение педагогов не может проводиться в отрыве от контекста образовательной организации: знания, полученные на типовых курсах, не применяемые в реальной практике, не будут способствовать снятию страхов педагогов, ни внедрению ДОТ в их педагогическую деятельность.

Необходимо отметить и фактор уместности использования ДОТ: желание «не отставать» от коллег-конкурентов в образовательной сфере, «быть на передовой» приводит образовательные организации к пагубной идее тотального перевода на дистанционную составляющую всех педагогов и обучающихся. Нужно помнить, что любая, даже самая совершенная технология не будет эффективной, если ее применять бездумно и без разбора.

Между тем необходимо сказать и о том, что, несмотря на большое количество проблем, электронное и смешанное обучение имеют огромный потенциал в образовательной среде, который необходимо развивать и использовать.

Анализ проблемы внедрения технологии смешанного обучения, его дистанционной составляющей, их преимуществ и недостатков позволяет сделать следующие выводы.

В современном образовании технологии смешанного обучения и дистанционные образовательные технологии востребованы и активно при-

меняются. При этом ДОТ используются и как составляющая смешанного обучения, и как самостоятельная технология.

При использовании технологии смешанного обучения и ДОТ выявлены как недостатки, так и явные преимущества. Тем не менее, нельзя не отметить их большой потенциал в образовательной сфере.

Смешанное обучение представляет собой продуктивную образовательную технологию, которую необходимо всесторонне исследовать и внедрять в образовательный процесс.

Одной из основных проблем при внедрении технологии смешанного обучения и ДОТ в образовательный процесс является неготовность педагогического персонала к использованию их в профессиональной деятельности.

Литература

1. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2014 г. № 2765-р) [Электронный ресурс] // Правительство Российской Федерации, официальный сайт. URL: <http://static.government.ru/media/files/mlorxfXbbCk.pdf>.

2. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. № 1632-р) [Электронный ресурс] // Правительство Российской Федерации. Официальный сайт. URL: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf>.

3. Балацкий Е. В. «Ловушка аудиторных часов» и новая модель образования // Высшее образование в России. — 2017. — № 2. — С. 63–69.

4. Логинова А. В. Смешанное обучение: преимущества, ограничения и опасения [Электронный ресурс] // Молодой ученый. — 2015. — № 7. — С. 809–811. URL: <https://moluch.ru/archive/87/16877>.

5. Маслакова Е. С. История развития дистанционного обучения в России // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Международной научной конференции (Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). — СПб, 2015. — С. 29–31.

6. Скрышников Н. Н. Управление персоналом в условиях перехода к использованию системы дистанционного обучения в образовательном процессе: дипл. работа (диссертация магистра по управлению образованием). — М., 2016 [Электронный документ] // НИУ ВШЭ «Высшая школа экономики». Выпускные квалификационные работы студентов НИУ ВШЭ. URL: <https://www.hse.ru/edu/vkr/170883336>.

7. Хабдиева С. Р. Организация модели смешанного обучения с использованием информационно-коммуникационных технологий [Электронный ресурс] // Современное дополнительное профессиональное педагогическое образование. Сетевой научно-методический журнал. — 2018 — № 2. — С. 20–25. URL: <http://www.apkpro.ru/949.html>.

Дополнительное профессиональное образование как условие продолжения занятости лиц пенсионного возраста



КЯЗИМОВ

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

Аннотация

В статье анализируются проблемы дополнительного профессионального обучения и трудоустройства лиц пенсионного возраста в связи с предстоящей реформой пенсионной системы в РФ. Раскрывается содержание социальной политики геронтообразования, обосновывается необходимость формирования геронтокультуры общества. Приводится перечень мероприятий, направленных на совершенствование профессионального обучения и трудоустройства лиц пенсионного возраста

Ключевые слова:

пенсионный возраст, геронтокультура, геронтообразование, люди пожилого возраста, личностное самоопределение, дополнительное образование

Социокультурные изменения в обществе ведут к демографическим сдвигам, увеличивается численность людей пенсионного возраста. Пенсионный возраст — это возраст гражданина, по достижению которого он имеет право получать материальную помощь в виде пенсии. С выходом на пенсию происходит трансформация человека: из плательщика пенсионных взносов он превращается в их получателя.

До последнего времени пенсионный возраст в РФ для женщин составлял 55 лет, для мужчин — 60 лет. В проекте закона о пенсионной реформе предлагается увеличить пенсионный возраст: для женщин — до 60 лет, для мужчин — до 65 лет. Предстоящая реформа пенсионной системы актуализировала проблемы трудоустройства и занятости людей пенсионного возраста.

По данным Министерства труда и социальной защиты РФ, 23% населения Российской Федерации составляют пенсионеры. Как и во многих развитых странах, перед РФ встала необходимость повышения пенсионного возраста. Точки зрения на эту проблему различны. Так, отечественные сторонники реформы пенсионной системы ссылаются на повышенный по сравнению с Россией возраст выхода на пенсию в европейских странах. Их оппоненты отмечают, что уровень пенсий в европейских странах составляет 50–70% от уровня средней заработной платы, в РФ же этот уровень составляет около 40% [7]. Кроме того, в отличие от большинства других развитых стран увеличение доли пожилых людей в России не сопровождается улучшением основных показателей их здоровья и ростом продолжительности жизни. Время «дожития» в РФ составляет не 20–30 лет, как в развитых западных странах, средняя продолжительность жизни после пенсии в РФ меньше, особенно у мужчин [3].

Предстоящая реформа пенсионной системы также ставит задачи трудоустройства пожилых людей. Многие экономисты считают, что увеличение пенсионного возраста приведет к серьезным проблемам с трудоустройством, причем не только людей пенсионного и предпенсионного возраста, но и молодых. Глава ФНПР М. В. Шмаков считает, что в будущем России грозит рост безработицы, а повышение пенсионного возраста лишит рабочих мест, прежде всего, молодых людей, и тогда наи-

Кязимов К. Г. Дополнительное профессиональное образование как условие продолжения занятости лиц пенсионного возраста // Профессиональное образование и рынок труда. — 2018. — № 3. — С. 79–86.

более квалифицированные молодые специалисты в поисках достойной работы и зарплаты будут уезжать из страны [9].

По результатам масштабного исследования, представленным проректором Академии труда и социальных отношений А. Л. Сафоновым, выяснилось, что большинство пожилых людей в РФ, несмотря на проблемы со здоровьем, вынуждены продолжать работать из-за низкого размера пенсии (об этом сообщили 72% опрошенных). В стране, по данным за 2016 год, до 50 лет доживают 83,8% мужчин, до 55 лет — 77%, до 60 лет — 69,4%. Таким образом, уже сейчас каждый третий мужчина (30,6%) не доживает до пенсионного возраста. В регионах данный показатель колебался от 13,9% в Ингушетии до 45,2% в Тыве. В Дальневосточном и Сибирском федеральных округах отмечается самая низкая для мужчин вероятность дожить до пенсионного возраста: 63,7% и 64,9% соответственно. Среди благополучных регионов — Москва (80%), Северо-Кавказский федеральный округ (79,1%), Центральный федеральный округ (72%), Южный федеральный округ (70,6%), обеспечившие существенный вклад в повышение общероссийского показателя. До возраста 65 лет в целом по стране доживали 59,3% мужчин, до 70 лет — 47,9% [8].

Здоровые и счастливые пожилые люди — значимое социально-экономическое достижение для любой страны. Сегодня в России необходимо развивать геронтообразование и формировать геронтокультуру в обществе.

Геронтообразование призвано помочь пожилым людям сформировать новый облик старости — деятельной, наполненной жизненной энергией и смыслом жизни. Основной целью геронтообразования является подготовка людей к пожилому возрасту, выявление ресурсов для развития и вхождения в общественную жизнь для продуктивной деятельности в интересах личности и государства. Геронтообразование должно формировать гражданские качества и культуру людей на основе новых знаний, навыков, умений и компетенций с использованием их опыта и мудрости, а также современных информационно-технических средств. Данный вид образования должен осуществляться как государственными органами, так и негосударственными учреждениями, общественными и иными организациями.

Геронтокультура — это философия жизни и медленного старения, помогающая людям сохранить жизненный тонус и оптимизм, уверенность в личной и общественной полезности своих действий.

В настоящее время большинство людей пенсионного возраста стремятся сохранить привычный уклад и темп жизни. Однако зачастую это невозможно из-за трудностей с трудоустройством. Более того, квалификация людей пенсионного возраста иногда не соответствует требованиям рынка труда, что может перевести их в разряд безработных граждан. Предпосылкой обеспечения плодотворной занятости пожилых людей является дополнительное профессиональное образование на протяжении всей жизни. В материалах Международной конференции по проблемам старения населения отмечается, что невозможность получить востребованное профессиональное обучение в пожилом возрасте порой

становится причиной отчуждения, разобщенности поколений, маргинализации личности.

Как уже упоминалось, целью геронтообразования является обучение пожилых людей адаптации к новым социально-экономическим условиям, умению защищать свои права, уважительному отношению к различным ценностям многокультурного российского общества. Следует выработать у пожилых людей способность к непрерывному обучению и восприятию нового, чтобы они могли успешно решать свои проблемы, не полагаясь только на общественные и государственные органы. Практика показывает, что наиболее трудным моментом на жизненном пути пожилого человека является выход на пенсию. Новая ситуация требует от человека поиска путей самореализации. Однако у людей пенсионного возраста этот процесс может сопровождаться переживаниями, трудностями в поисках желаемого занятия. Сохранение активной жизненной позиции пожилых людей возможно за счет их дополнительного профессионального обучения и трудоустройства. Обучение кадров — важнейший фактор экономического роста страны, от внутриорганизационного обучения выигрывает и общество, и государство в целом, получая более квалифицированных работников и более высокую производительность общественного труда [5, с. 10].

Теоретические обоснования сущности и роли дополнительного профессионального образования пожилых людей были сделаны в середине 70-х годов XX века. Первый университет для пожилых людей был создан в 1973 году в Тулузе. В России первая бесплатная школа для взрослого населения была организована в 1855 году выдающимся отечественным ученым Н. И. Пироговым.

В настоящее время образовательные программы для людей пенсионного возраста получают широкое распространение во всем мире. Такой вид социального обучения относится к неформальному образованию в целях развития активной позиции пожилых людей.

Постоянное совершенствование своих знаний, умений и компетенций позволяет пожилым людям успешно развиваться и реализовывать свои способности, быть менее подверженными стрессовым состояниям. Так, в университетах Польши для людей пожилого возраста разработаны и реализуются программы для следующих целей обучения: предупреждение старости при помощи пропаганды и оказание помощи для повышения физической и психологической активности пожилых людей; подготовка к пенсии (проведение учебных семинаров по педагогике, психологии и философии, установлению творческого взаимодействия в коллективе и с другими людьми); подготовка пожилых людей к общественной деятельности.

В США, Японии, Франции для пожилых людей работают учебные центры, народные университеты и факультеты. Учебные программы направлены на изучение медицины, права, педагогики, психологии, экономики, иностранных языков, садоводства, краеведения и др. В Финляндии университеты предлагают дополнительное профессиональное образование не только всем возрастным группам, но и специальное образование для пожилых людей. В Дании и Швеции существуют специальные

университеты для пенсионеров, чье финансирование осуществляется частными лицами, общественными организациями, государственными и муниципальными фондами. В Голландии многие учебные организации сотрудничают с предприятиями и сферой услуг по реализации проекта «Пенсия в перспективе».

Практика зарубежных стран показывает, что профессиональное обучение людей пожилого возраста повышает уровень их социального благополучия, играет важную роль в профилактике негативных последствий кризисного периода, повышая адаптивные возможности людей к внутренним и внешним изменениям.

В России 18% людей старше 60 лет работают, но желающих иметь работу среди данной возрастной категории гораздо больше. В этих условиях профессиональное обучение становится необходимостью в защите пожилых людей, формировании у них ответственности за свою судьбу. Пожилым людям необходимы знания, умения, навыки и компетенции по сохранению здоровья, достижению долголетия, занятию любимым делом, физической культурой, общественной работой. Исследования, проведенные в 2013 году Федеральной службой государственной статистики по проблемам использования населением информационных технологий и информационно-телекоммуникационных сетей, показали, что наименее активными пользователями интернета и других современных технологий, в том числе дистанционного получения муниципальных и государственных услуг, являются люди пенсионного возраста. Для решения этой проблемы во многих регионах страны проводятся соответствующие мероприятия по программам геронтообразования.

Во исполнение распоряжения правительства РФ «О государственной программе Российской Федерации «Информационное общество (2011–2020 годы)»» в регионах страны внедряются средства информационных технологий. В соответствии со «Стратегией развития информационного общества в России» с 2015 года многие государственные услуги осуществляются в электронной форме. Однако не все пожилые люди могут быстро реагировать на инновационные изменения и испытывают трудности в пользовании автоматизированными средствами.

Для успешного решения перечисленных проблем геронтообразование должно функционировать как часть непрерывного образования и включать в себя следующие уровни.

1. Подготовка людей старших возрастных групп к началу старости, что может осуществляться на разных уровнях общего и профессионального образования.

2. Подготовка людей предпенсионного возраста к выходу на пенсию путем доступности повышения квалификации, получения новой профессии (специальности) в системе формального образования.

3. Профессиональное обучение людей пенсионного возраста и продолжающих трудиться на предприятии по месту прежней работы или в службах занятости населения.

4. Различные специфические формы и методы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья по возрасту или в связи с различными заболеваниями.

Особенностью профессионального обучения пожилых людей является не столько механическая смена профессий и специальностей, сколько повышение квалификации, когда накопленный потенциал не утрачивается, а обогащается новыми знаниями, умениями и компетенциями для успешной деятельности на прежней работе или в других сферах приложения труда [6].

Изложенная модель геронтообразования должна стать неотъемлемой частью всех уровней и видов профессионального образования и обучения и быть интегрирована в формальную и неформальную образовательную систему. Образовательные учреждения геронтообразования могут быть следующих видов: центры геронтообразования, центры занятости, курсы внутрифирменного обучения, институты повышения квалификации для пожилых людей и др. Образовательные программы могут реализовываться в организациях, учреждениях профессионального образования, ветеранских организациях, культурно-просветительных учреждениях и организациях, благотворительных фондах. В этих целях правительством РФ было принято постановление «О внесении изменений в постановление правительства РФ от 22 января 2015 года № 33, согласно которому введено новое направление социальных программ, софинансируемых Пенсионным фондом России. Постановлением предусмотрено профессиональное обучение неработающих пенсионеров компьютерной грамотности в целях обеспечения доступности для них электронных услуг и государственных информационных ресурсов. Широкое распространение должны получить конкурсы образовательных проектов среди организаций, осуществляющих профессиональное обучение граждан пенсионного возраста в регионах РФ и за рубежом.

Россия, следуя общемировым тенденциям, объявила образование взрослого населения приоритетом государственной политики в сфере образования. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» [1] среди других видов образования выделил дополнительное образование взрослых, которое призвано удовлетворять индивидуальные потребности в интеллектуальном, нравственном и физическом совершенствовании человека любого возраста.

В 2016 году Правительством РФ было принято распоряжение «Об утверждении Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения до 2025 года» [2], в котором определены цели, принципы, задачи и приоритетные направления социальной политики государства в отношении граждан старшего поколения. Ключевой целью разработанного документа является устойчивое повышение продолжительности, уровня и качества жизни людей пенсионного возраста, стимулирование их активного и профессионального долголетия. Все это позволяет сформулировать проблему социально-личностного самоопределения пенсионеров в новых жизненных условиях как актуальную задачу. Можно предположить, что дополнительное образование людей пенсионного возраста будет способствовать их успешному социально-личностному самоопределению и улучшению профессионально-квалификационного состава предприятий.

Работники предприятий должны ориентироваться в непрерывно изменяющейся производственной обстановке, уметь анализировать ее, оперативно решать возникающие технические задачи, обеспечивать безопасный и высокопроизводительный труд [4, с. 3]. В федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» необходимо внести дополнение, касающееся профессионального обучения граждан пенсионного возраста по направлению органов службы занятости. Также нужны изменения в законодательстве, направленные на содействие занятости лиц пенсионного и предпенсионного возраста. Например, дать регионам право устанавливать квоту для приема на работу людей старше 55 лет [8]. Для работодателей нужно установить пониженный тариф пенсионного страхования за своих работников старшего возраста.

Кроме того, граждане предпенсионного возраста, обратившиеся за государственной услугой по содействию в поиске подходящей работы, могут быть признаны безработными и получить следующие государственные услуги:

- по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда;
- по психологической поддержке безработных граждан;
- по профессиональной ориентации в целях определения пригодности для определенной профессии, выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения;
- по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации;
- по трудоустройству на проведение оплачиваемых общественных работ;
- по организации временного трудоустройства на подходящее рабочее место;
- по содействию самостоятельной занятости граждан предпенсионного возраста.

В службах занятости регионов имеется опыт профессионального обучения и трудоустройства людей пенсионного возраста. Например, с 2014 года в Республике Марий Эл организовано профессиональное обучение незанятых граждан, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена страховая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность. Профессиональное обучение пенсионеров призвано повысить качество жизни пожилых людей и создать условия для возобновления ими трудовой деятельности. Активную работу с гражданами данной категории проводят центры занятости населения городов Йошкар-Олы, Волжска, Козьмодемьянска, Звениговского и Медведевского районов. Из числа граждан, завершивших обучение, многие возобновили трудовую деятельность по полученным профессиям: охранник, судовой повар, бухгалтер, оператор ЭВМ.

Итак, для совершенствования профессионального обучения и трудоустройства лиц пенсионного возраста в Российской Федерации необходимо осуществить следующее.

1. Геронтообразование должно функционировать как часть непрерывного образования, в виде многоуровневой системы, включающей в себя все уровни профессионального образования.

2. Для нормативно-правового регулирования трудовой деятельности пожилых людей следует принять Федеральный закон «О дополнительном профессиональном образовании взрослых», предусмотрев в нем специальные разделы по институционализации геронтообразования. Действие такого закона должно быть подкреплено нормативно-правовыми документами, обеспечивающими успешное функционирование системы геронтообразования в регионах страны.

3. В Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» необходимо внести дополнение, касающееся профессионального обучения граждан пенсионного возраста по направлению органов службы занятости. Службы занятости должны определять, в чем нуждается пенсионер: в повышении квалификации или освоении новой профессии, какой деятельностью он сможет заниматься в старшем возрасте.

4. Для работодателей необходимо установить пониженный тариф пенсионного страхования за своих работников старшего возраста. Регионам нужно предоставить право устанавливать квоту для приема на работу людей старше 55 лет.

5. При трудоустройстве пенсионеров работодателям нужно дать право заключать с ними трудовые договоры на трехмесячный срок.

6. Работодателям необходимо развивать систему внутрифирменного обучения персонала, а также профессионального обучения лиц пенсионного возраста (на профессиональное обучение лиц пенсионного возраста правительство РФ планирует ежегодно выделять 5 млрд рублей).

7. Финансирование учреждений геронтообразования должно осуществляться государством на паритетных началах, в кооперации с Пенсионным фондом и иными социальными фондами, общественными организациями.

8. В регионах РФ следует развивать профориентацию и психологическую поддержку населения как эффективные средства профессионального самоопределения молодежи и людей пенсионного возраста, усиления их учебной и трудовой мотивации. Граждане предпенсионного возраста, обратившиеся за государственной услугой содействия в поиске подходящей работы, в установленном законодательством о занятости порядке могут быть признаны безработными и получить услуги по профориентации, психологической поддержке, профессиональному обучению и трудоустройству.

Литература

1. Федеральный закон № 36-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 20 апреля 1996 г. (с изменениями на 6 дек. 2011 г.) [Электронный ресурс] // Техэксперт. Профессиональные справочные системы. URL: <http://docs.cntd.ru/document/901837738>.

2. Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года. Утв. распоряжением Правительства РФ от 5 февр. 2016 г. № 164-р [Электронный ресурс] // Минтруд России. Официальный сайт. URL: <https://rosmintrud.ru/docs/government/173>.

3. Возраст выхода на пенсию мужчин и женщин [Электронный ресурс] // Твоя пенсия. URL: http://tvoypensiya.ru/pensionnyu_vozrast.html.
4. Кязимов К. Г. Справочник работника газового хозяйства. — М.: Высшая школа. — 2006. — 278 с.
5. Кязимов К. Г. Формирование профессиональных компетенций // Профессиональное образование. Столица. — 2008. — № 5. — С. 10–11.
6. Кязимов К. Г. Рынок труда и занятость населения. — М.: Перспектива, 2011. — 363 с.
7. Пенсии в России [Электронный ресурс] // Руксперт. URL: <https://goo.gl/EUYLyN>.
8. Сафонов А. Л. Пенсия с видом на работу // Российская газета. — 2018, 25 марта. — №7525 (62).
9. Шмаков М. В. Что происходит с пенсией и НДС (стенограмма Интервью председателя Федерации независимых профсоюзов России Михаила Шмакова журналисту Андрею Караулову) [Электронный ресурс] // Солидарность: центральная профсоюзная газета. — 2018. — 8 авг. URL: https://www.solidarnost.org/articles/Chto_proishodit_s_pensiey_i_NDS.html.

Системный подход в разделении труда: исторические обоснования изменений трудовых функций в цепочке создания стоимостей



ЖИЛЬЦОВ
Владимир Анатольевич, кандидат психологических наук, директор Национального центра сертификации управляющих, доцент РУДН и РАНХиГС при Президенте РФ, Москва



ТРОФИМОВ
Никита Валерьевич, директор Союза «Агентство развития профессиональных квалификаций», эксперт в области сертификации управляющих, Москва



ХАН
Нинель Викторовна, кандидат экономических наук, директор Центра «Менеджмент в здравоохранении» РАНХиГС при Президенте РФ, доцент РАНХиГС при Президенте РФ, Москва



ЧЕРНЫХ
Павел Павлович, кандидат технических наук, директор Союза «Центр навыков и компетенций», доцент РАНХиГС при Президенте РФ, эксперт ООН от России в области образования и профессиональных квалификаций, Санкт-Петербург

Аннотация

В статье рассмотрены исторические причины формирования профессиональной деятельности. Представлены уровни декомпозиций описаний трудовой деятельности в рамках цепочек создания стоимостей при производстве продуктов от уровня организации до валового продукта страны. Результаты исследования могут быть использованы для коррекции рамок квалификаций и разработки методических рекомендаций по определению карт профессиональных квалификаций как в отрасли, так и в определенном виде профессиональной деятельности

Ключевые слова:

трудовая деятельность, системность, элементы труда, трудовая функция, цепочки создания ценности, модели описания квалификаций и компетенций

Развитие национальной системы профессиональных квалификаций и системы стандартизации трудовых функций в современной форме осуществляется с применением профессиональных стандартов. Увеличение массива данных описательного характера требует систематизации имеющихся и создания механизма новых описаний трудовой деятельности для удобного использования и обработки сведений в определенной области.

Системность описания трудовой деятельности, по мнению авторов статьи, состоит в последовательном описании пяти элементов труда на различных уровнях при создании общественной ценности продукта. Элементами трудовой деятельности являются:

- субъект труда (кто делает);
- предмет труда (какой продукт делает субъект);
- способ организации дела (роль субъекта в трудовой деятельности);

* Статья подготовлена в рамках контракта № КЗСЖ-1.1/СЗ-01-0СБС «Совершенствование национального классификатора занятий/ профессий (НКЗ) Республики Казахстан, системы отраслевых рамок квалификаций (ОРК)» [1; 6; 8; 10].

- инструмент (чем делает);
- технология (как делает).

Системность описания труда может быть скоординирована с помощью описаний в различных документах Национальной системы квалификаций, а именно:

1. Субъект труда — профессионал — описывается в классификаторе занятий (ОКЗ).

2. Предмет труда — в классификаторе видов экономической деятельности (ОКВЭД).

3. Роль (предназначение) субъекта в трудовой деятельности организации — находит отражение в бизнес-процессах вида деятельности организации (управление, основной или вспомогательный).

Три эти составляющие в совокупности должны схематично отражаться в отраслевой рамке квалификаций (ОРК) и конкретизироваться непосредственно в карте профессиональных квалификаций (КПК). При этом внесенные сведения в дальнейшем определяют ограничения, транслируемые в конкретный профессиональный стандарт при описании обобщенной трудовой функции.

Следующие сведения о трудовой деятельности — технология и инструменты труда — описываются в конкретном профессиональном стандарте (квалификационных требованиях) в виде описания связки действие — умение — знание в составе трудовой функции.

Материалы и методы

Декомпозиция описания профессиональной деятельности в общественном разделении труда с целью принятия управленческих (экономических) решений происходит на следующих уровнях агрегации информации [15]:

- международном (глобальном);
- национальном (государственном, региональном);
- отраслевом, межотраслевом, профессиональном сегментах;
- хозяйствующих субъектов (организации);
- индивида (профессионала).

Модели агрегации информации вложены друг в друга и могут использоваться для сбора и обработки аналитической информации как при планировании (прогнозах, форсайтах), так и при обработке фактической информации о квалификациях и компетенциях при мониторинге текущей ситуации и имеют акценты анализа:

– *международный/национальный уровень (модель А)*: акцент на структуру (сегменты, секции) экономики на территории определенной страны, тем самым формируются претензии стран в конкуренции за рынки сбыта и производства. Международный уровень агрегации информации о квалификациях определяет целесообразные сектора экономики стран и тренды развития глобальной экономики, отдельных стран, их союзов. Определяется базис международной торговли, экспортно-импортные финансовые потоки. Страны, сотрудничая в рамках международной организации труда (МОТ), определяют подходы к классификации занятий (МСКЗ-08). Рекомендации о применении международной классификации основываются на национальных исследованиях [2; 3; 4];

- *отраслевой/профессиональный уровень (модель В)*: акцент на методы формирования цепочек ценности и влияние на конкурентоспособность отдельных субъектов, внедрение новых технологических решений;
- *уровень хозяйствующих субъектов (модель С)* — акцент на рациональные эффективные бизнес-процессы в деятельности хозяйствующего субъекта в производства ценностей (товаров/услуг), получения прибыли;
- *уровень работника (профессионала) (модель D)* — акцент на оптимальные способы создания ценности (товара/услуги), получение индивидуальной прибыли, мотивация в передвижении к местам более высокой рентабельности деятельности [11; 12].

Представленная логика декомпозиции трудовой (профессиональной) деятельности определит место различных инструментов национальной системы квалификаций, как существующих, так и вновь создаваемых, особенно на тех уровнях, которые ранее не находились в сфере внимания отраслевых, корпоративных участников рынка профессиональных квалификаций.

Предлагаемые модели работают определенным способом в различных общественных условиях. Например, в плановой экономике Советского Союза численность персонала, деление его на отраслевые группы устанавливались Госпланом СССР. Занятые в экономике делились на рабочих и служащих в зависимости от характера труда: рабочие занимались физическим трудом, а служащие — умственным. Служащие подразделялись на руководителей, специалистов и служащих. Руководители, управлявшие общественными средствами производства, были организаторами деятельности, а не управляющими капитала, а служащие, как сегодня мы бы сказали, — межотраслевыми специалистами офисного обслуживания.

В таблице 1, отражающей численность и структуру персонала в промышленности с 1980-го по 1990 год, представлена динамика деления на рабочих и служащих в Российской Федерации за 10 лет перед распадом СССР.

До 1985–86 годов в России наблюдается планомерный рост численности рабочих и служащих в промышленности, который соответствует курсу Коммунистической партии на преимущественное развитие производственного сектора экономики. Однако далее динамика становится отрицательной. Уже запущены механизмы разрушения плановой экономики, и квалифицированный персонал перераспределяется в новые сферы деятельности. Рыночная экономика начинает строить свои организации, формирует новые требования к компетенции работников.

В то же время государственные институциональные механизмы традиционно управляют траекторией профессиональной динамики человека, которая характеризовалась отбором к умственному труду еще на школьной скамье, далее — мотивированностью к поступлению в высшие учебные заведения. Вузы надолго станут мерилom будущего благосостояния для абитуриентов и гордостью родителей вчерашних школьников.

Низкие способности к умственному труду отбрасывали человека к рабочей профессии и дороге в профессионально-техническое училище. В дальнейшем в сознании общества это трансформировалось в презре-

Таблица 1

Среднегодовая численность промышленно-производственного персонала в промышленности по категориям, тыс. чел.

Наименование, год	1980	1985	1986	1987	1988	1989	1990
Весь промышленно-производственный персонал	22 745	23 095	23 108	22 967	22 387	21 731	20 996
в том числе:							
рабочие	18 694	18 856	18 861	18 705	18 224	17 620	17 007
служащие (руководители, специалисты, служащие)	4 051	4 239	4 247	4 262	4 163	4 111	3 991

Примечание. Источник: Народное хозяйство РСФСР в 1990 году (Статистический ежегодник) [5].

ние к рабочим профессиям и уничижительному прозвищу «птушник». Между тем новая экономика уже приносила новые технологии, которые не могли обеспечить вчерашние «птушники». Например, появились станки с числовым программным обеспечением. Специалисты, получившие высшее образование, вставляли к новым станкам, появились новые «рабочие». В модели D произошла смена мотивации, и уже в 1988–1990 годах российские квалифицированные рабочие зарабатывали больше работников умственного труда.

В модели С на уровне хозяйствующих субъектов собственник успешного бизнеса подбирает персонал по требованиям, позволявшим ему получить наиболее высокую прибыль, тем самым формируя у специалистов с высшим образованием мотивацию деятельности на престижных рабочих местах.

В модели В это ломало профессиональную линейку, в которой рабочие профессии относятся к более низкому рангу, чем профессии, требующие высшего образования. На рабочем месте «птушника» появлялся инженер, тем самым опровергая ценность инженерного образования. Подобная картина была не единична. С появлением информационных систем многие занятия либо исчезли совсем, либо трансформировались до неузнаваемости. Появились новые профессии, например, по обработке информации путем написания программ или обслуживания информационно-коммуникационных комплексов.

В российской модели А наблюдаются существенные трансформации, которые еще ожидают анализа и осмысления. Реформирование отраслевых моделей затягивается из-за отсутствия исследований факторов, которые влияют на характер труда. Технократическая подмена изучения содержания труда изобретением множества способов описания профессиональных стандартов приводит к рекурсивной возвратности к нулевой точке, а что является причиной изменения характера труда? Этот вопрос по-прежнему остается без ответа.

Например, в рассмотренном случае общественно-политические изменения способствовали внедрению новых технологий во многих отраслях и потребовали трансформации самой структуры рамок квалификации. Если руководители в плановой экономике были только хозяйственными менеджерами, то после принятия Конституции в новой России, призна-

ющей права частной собственности, появились руководители-собственники, владеющие и управляющие капиталами. Имеется в виду управление капиталом не в смысле финансовой операции, а как деятельность с общественными активами. Деятельность руководителей капиталами становится межотраслевой, как и высших государственных служащих (губернаторов и федеральных министров, депутатов и т. д.).

Модель В позволяет адекватно сравнивать страны по группам товаров с учетом нескольких критериев: глубины вовлечения имеющихся природных ресурсов (от сельского хозяйства до космоса и клеточных продуктов) и обособления социальных отраслей, влияющих на качество жизни граждан. Частный капитал отделяется от общественного. Анализ структуры указывает на уровень вовлеченности активов в общественный оборот, капитализацию в группах отраслей, производительность труда в частном и общественном секторах.

Проводимый анализ позволяет хозяйствующим субъектам (организациям) *модели С* и гражданам в *модели D* определять экономическую целесообразность тех или иных сценариев личного поведения, траекторию развития. На отраслевых рынках труда организации (*модель С*), изучая стоимость рабочей силы, могут либо вкладываться с обучение, либо закупать технологии, не использующие человека как субъекта действия. Сам человек (*модель D*) может выбирать традиционные профессии, не обращая внимания на тренды, либо рисковать и формировать новые способы деятельности и новые технологии.

Результаты

Реализованные изменения нашли отражение в статистических данных Российской Федерации (табл. 2).

Общий анализ структуры показывает перевес квалифицированных специалистов высшей квалификации над работниками средней квалификации (24% и 13%). По гендерному признаку женщины преобладают среди специалистов над работниками промышленности и операторами мужчинами с их физическим превосходством (17% и 31% среди специалистов высшей квалификации, 21% и 5% среди квалифицированных рабочих). Существует относительный баланс между руководителями и специалистами высшего и среднего уровней квалификации 48% (7%, 24% и 13%) и рабочими и служащими. Причем у этого превосходства женское лицо.

Мужчин больше среди специалистов в области науки и техники, информатики, но значительно меньше в социальных отраслях (образование, здравоохранение и культура). Женщин больше среди офисных сотрудников, работников пищевой промышленности и сферы индивидуальных услуг, однако среди охранников и водителей их практически нет. То есть существуют гендерные различия в занятиях, которые учитывают физическую силу и стрессоустойчивость [9, с. 62–63].

Для проверки предлагаемой градации уровней агрегации информации в системе стандартизации профессиональных квалификаций приведем пример подтверждения экономической целесообразности включения видов экономической деятельности и профессиональных занятий

Таблица 2

Численность занятых по полу и возрасту и укрупненным группам занятий в 2016 году, тыс. чел.

Наименование	Всего	в % ко всем занятым	В том числе			
			мужчины	в % к итогу	женщины	в % к итогу
Всего занятых	72 394	98%	37 201	99%	35 192	96%
Руководители	5 090	7%	2 951	8%	2 139	6%
Специалисты высшего уровня квалификации	17 212	24%	6 328	17%	10 884	31%
Специалисты среднего уровня квалификации	9 441	13%	3 752	10%	5 689	16%
Служащие общего профиля и обслуживающие офисную технику	522	1%	45	0%	477	1%
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	11 103	15%	3 422	9%	7 681	22%
Квалифицированные работники сельского хозяйства, рыбоводства и рыболовства	2 486	3%	1 226	3%	1 260	4%
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	9 387	13%	7 766	21%	1 621	5%
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	9 115	13%	8 078	22%	1 036	3%
Неквалифицированные рабочие	6 311	9%	3 327	9%	2 984	8%

Примечание. Источник: Труд и занятость в России. 2017 [9].

в ОРК на уровне страны. Например, отраслевая линейка специалистов высшей и средней квалификации в сфере здравоохранения будет включать 4110 тыс. человек, из них около 40% высшей квалификации [13; 14]. Если специалистов средней квалификации соединить с работниками по уходу ($3340=840+2500$), то на одного врача будет приходиться по два специалиста среднего медицинского персонала и работников, оказывающих услуги по индивидуальному уходу.

Обсуждение результатов

Модель А отражает национальную рамку квалификаций и ее части (отраслевые рамки квалификаций). Данная модель присуща международному/национальному уровню.

На уровне отрасли/профессиональное сообщество *модель А* декомпозируется до отраслевой рамки квалификаций (равноценно: до рамки квалификаций отдельного межотраслевого вида профессиональной деятельности). *Модель А* представлена как описание по сегментам отрасли и групп профессий в них участвующих, по количеству и по квалификационным уровням рамка квалификаций отрасли/профессионального сообщества характеризуется критерием рациональности/эффективности человеческого ресурса в конкретном сегменте экономики страны. В создании цепочки стоимостей продукты переходят из отрасли в от-

	Отрасли	Отрасль 1					Отрасль N				
Отрасли		Профессии: квалификации									
	Профессии: квалификации										
Отрасль 1	Профессии: квалификации										
	Профессии: квалификации										
Отрасль N	Профессии: квалификации										
	Профессии: квалификации										
	Профессии: квалификации										

Уровни, отделяющие процессы движения товаров от движения активов, собственности

расль, пока не становятся потребительскими товарами для конечного употребления или не исчезают в производственном процессе.

Модель В — карта профессиональных компетенций (КПК). Модель В отражает ролевую структуру в национальном коллективном разделении труда.

Уровни, отделяющие процессы движения товаров от движения активов, собственности представлены на рисунке.

КПК — это более определенное представление разделов с дальнейшей детализацией строения организации и раскладкой по каждой бизнес-модели (группе продукции), выпускаемой отраслью/профессиональным сообществом.

Далее ОРК и КПК используются на уровне хозяйствующего субъекта. При этом информация из КПК служит основой для принятия решений для оптимизации организационной структуры, экономики труда для выбранного бизнес-процесса и фиксируется в локальных документах организации.

На уровне хозяйствующего субъекта применяется модель С, в которой рекомендуется описывать должности и рабочие места в формате матрицы ролей и ответственности подразделений и каждого профессионала в них. Такой способ представления может охарактеризовать следующие параметры: конкурентоспособность/производительность, план/факт выработки, соотношение с конкурентами по характеристикам труда

и бизнес-процессов, доли затрат на труд и вклада труда в себестоимость и стоимость продукции. [16; 17; 18]

На уровне индивида, в целях проведения профессиональной консультации, профориентации, самоанализа и принятия решений субъектом труда в отношении своих перспектив, применяется *модель D*: описываются трудовые задачи (должностные инструкции) и компетенции субъекта труда (в формате действия — умения — знания и/или корпоративной модели компетенций). Характеризуют при этом следующие параметры: производительность труда, вложение усилий/времени, вознаграждение (зарплаты), потребности и цели профессионального развития.

Выводы

Описанная последовательность анализа экономической целесообразности наполнения содержанием ОРК и КПК представляет научную ценность и предполагает соблюдение ключевых положений, а именно:

- принципа общественного разделения труда на сектора, отрасли и направления;
- процессного подхода в разделении труда (роль и место трудовых функций в бизнес и организационных процессах организаций);
- принципа экономической целесообразности (создания цепочек ценностей с использованием труда профессионалов);
- системного подхода к анализу и представлению труда в экономике (вложенности уровней интеграции трудовых функций в цепочки ценностей на различных уровнях микро-, мезо- и макроэкономических отношений).

В итоге, актуальным практическим предложением авторов данной статьи является алгоритм наполнения ОРК и КПК с использованием информации, касающейся:

- исторически сложившегося разделения труда при создании конкретной продукции;
- структуры труда, состоящей из пяти основных элементов (предмет, технология, организация процесса, условия, человек);
- коллективных усилий деятельности специалистов в совместной деятельности и процессах создания продукта;
- участия в создании ценности продукции компетенций специалистов и организаций, выполняющих межотраслевые функции;
- обязательного учета планов и стратегий (долгосрочных планов) всех участников рынка квалификаций.

Причинами изменений в ОРК и КПК выступают:

- стратегические решения, инвестиции, в том числе на труд;
- конъюнктура (временные изменения) рыночной ситуации;
- реакции рынка на экономически обоснованное внедрение инновации (научной, социальной, технологической);
- предпринимательские шаги (например, инвестиции в стартап создания нового продукта, нового рынка).

Уточнены источники появления новых квалификаций, которые осуществляются через различные преобразования действующего профиля трудовых функций, как правило, при взаимодействии трудовых функций:

- под воздействием иной профессиональной деятельности и из деятельности профессионалов других отраслей (действия людей);
- из результатов деятельности по созданию новых продуктов и новых технологий (действие капитала);
- как рационализации (уменьшения затрат) традиционной практики трудовой деятельности (автоматизации, роботизации, информатизации и т. п.).

Литература

1. Закон Республики Казахстан №319-III ЗРК «Об образовании» от 27 июля 2007 г. [Электронный ресурс] // Министерство юстиции Республики Казахстан. Официальный сайт. URL: <http://www.adilet.gov.kz/ru/node/988>.
2. Классификатор профессий и специальностей технического и профессионального, послесреднего образования Республики Казахстан [Электронный ресурс] // Департамент по контролю в сфере образования города Астаны. URL: http://astanacontrol.gov.kz/wp-content/uploads/2015/07/klassifikator_tipo_rus.pdf.
3. Международная стандартная классификация занятий (МСКЗ-08) / International Standard Classification of Occupations Structure [Электронный ресурс] // International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_306603.pdf.
4. Международная стандартная отраслевая классификация всех видов экономической деятельности, редакция 4 / International Standard Industrial Classification of All Economic Activities, Rev. 4 [Электронный ресурс] // Издание Организации Объединенных Наций. URL: https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesm/seriesm_4rev3_1r.pdf.
5. Народное хозяйство РСФСР в 1990 году (Статистический ежегодник). — М.: Республиканский информационно-издательский центр, 1991. — 368 с. [Электронный ресурс]. URL: <http://istmat.info/node/15863>.
6. Национальный классификатор занятий (НКЗ) Республики Казахстан [Электронный ресурс] // Информационная система «ПАРАГРАФ». URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=39462992#pos=0;0.
7. Общий классификатор видов экономической деятельности (ОКЭД) НК Республики Казахстан 03-2017 [Электронный ресурс] // СтатИнфо РК. URL: <https://statinfo.kz/oked-rk.html>.
8. Официальная статистическая информация Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК [Электронный ресурс] // URL: <http://stat.gov.kz>.
9. Официальная статистическая информация [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики РФ. URL: <http://www.gks.ru>.
10. Стратегический план развития Республики Казахстан до 2025 года [Электронный ресурс] // Министерство национальной экономики Республики Казахстан. Официальный интернет-ресурс. URL: <http://economy.gov.kz/ru/pages/o-proekte-ukaza-prezidenta-respubliki-kazahstan-ob-utverzhdanii-strategicheskogo-plana>.

11. Жильцов В. А. Региональная система квалификаций — инновационное решение для инновационной экономики // Профессиональное образование и рынок труда. — 2013. — № 1. — С. 32–34.
12. Жильцов В. А., Пахомов А. П. Глобализация, стандартизация и лицензирование оказания профессиональных услуг: решения и проблемы // Управленец. — 2012. — № 3–4. — С. 34–41.
13. Жильцов В. А. Коопетиция: история, виды интеграции // General question of world science / Collection of scientific papers on materials International Scientific Conference. — 2017. — С. 51–55.
14. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. (Сер. «Деловой бестселлер»). — СПб: Питер, 2002. — 512 с.
15. Островская И. В., Хан Н. В. К вопросу о профессиональной оценке квалификации сестринского персонала // Медицинская сестра. — 2012. — № 1. — С. 31–35.
16. Хан Н. В. Финансовая модель здравоохранения. — М.: Изд-во «Дело», 2011. — 198 с.
17. Хан Н. В., Жильцов В. А., Трофимов Н. В., Черных П. П. Общественное разделение занятий в экономике на сектора: современное представление // Наука и образование в XXI веке: Сб. науч. тр. по мат. Межд. науч.-пр. конф. 30 марта 2018 г.: в 2 ч. — Ч. II. — М.: ООО «АР-Консалт», 2018. — С. 119–123.
18. Хан Н. В., Жильцов В. А., Трофимов Н. В., Черных П. П. Роль международных институтов и специалистов по профессиональным квалификациям в глобальном разделении труда в современных условиях // Менеджмент в образовании. — 2018. — № 1 (88). — С. 21–24.

**Министерство образования и науки Российской Федерации
Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина
Российский государственный профессионально-педагогический университет
НОЦ профессионально-педагогического образования
Региональный научный центр РАО на базе УрФУ
Научный центр РАО на базе РГППУ**

**ВСЕРОССИЙСКАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
«ИНЖЕНЕРНОЕ МЫШЛЕНИЕ: ТЕХНОЛОГИИ
ВОСПРОИЗВОДСТВА»
ENGINEERING THINKING: THE TECHNOLOGY OF REPRODUCTION
(ETTR)**

Екатеринбург, 25–27 октября 2018 года

В рамках конференции планируется обсудить следующие темы:

- Многообразие видов инженерной деятельности и специфика их воспроизводства; общее и особенное в инженерном мышлении (инженер-строитель, -транспортник, -промышленник, -агроном, -медик, социальный инженер, инженер-экономист, -юрист и др.)
- Креативность инженерного мышления: творчество, фантазия, воображение; возможности и способы их формирования в ходе обучения.
- Новизна и приоритет в инженерной деятельности. Инженерное мышление и патентное право: правовая составляющая в подготовке инженерных кадров.
- От идеи до проекта; технологическая составляющая инженерного мышления. Теоретический и экспериментальный уровни инженерной деятельности и способы их формирования.
- Инженерное образование и наука: роль фундаментальной и прикладной науки в подготовке инженеров. Инженер-творец/изобретатель и инженер-реализатор / воплощение, особенности их подготовки.
- Становление и развитие инженерного мышления: наиболее успешные модели инженерного мышления в исторической перспективе.
- Языки воспроизводства инженерного мышления и факторы, влияющие на их формирование.
- Гуманитаризация инженерного мышления и образования: экологическая, эстетическая/ дизайнерская, этическая, экономическая и правовая составляющие в подготовке инженерных кадров.
- Роль сообщества в формировании инженерного мышления: особенности коммуникации в инженерном сообществе. Интернациональный и региональный уровни инженерного сообщества.
- Уральская инженерная школа: истоки, особенности и основные этапы развития.
- Инженерно-педагогическое образование: история, инновации и перспективы развития.
- Прорыв и кризис в инженерной деятельности: провоцирующие факторы.

Контактный e-mail: conf.ettr@ya.ru.

REGIONAL MODELS

How to Improve the Socio-Economic Efficiency of Vocational Education in Russia?

Article is devoted to the problem of regional development VET programs quality as the tool of strategic management. The article presents the results of comparative analysis of socio-economic development strategies and programs for the development of VET in eleven territories of the Russian Federation belonging to different districts and having different socio-economic conditions of development. Possible ways to improve the VET system management at the regional level are proposed.

Keywords: regional development VET program, quality of VET, VET system management

About the authors:

Vladimir I. Blinov, Doctor of pedagogical Sciences, Head of Center of Vocational Education and Qualification's Systems of Federal Institute for Development of Education Russian Academy of National Economy and Public Administration (FIRO RANEPa) (Moscow), e-mail: Endless111@yandex.ru.

Ekaterina U. Ezenina, Doctor of pedagogical Sciences, Leading Staff Scientist of Center of Vocational Education and Qualification's Systems of Federal Institute for Development of Education Russian Academy of National Economy and Public Administration (FIRO RANEPa) (Moscow), e-mail: cpo-firo@yandex.ru; kate604@yandex.ru.

Igor S. Sergeev, Doctor of pedagogical Sciences, Leading Staff Scientist of Center of Vocational Education and Qualification's Systems of Federal Institute for Development of Education Russian Academy of National Economy and Public Administration (FIRO RANEPa) (Moscow), e-mail: rigen@rambler.ru.

COOPERATION MODELS

On the Implementation of the Dual Education at the Voronezh Industrial and Humanities College

The article presents the practice of implementation of the dual model of training in the Voronezh state industrial and humanitarian College on the basis of a social partner as an example of successful interaction between business and professional educational institution. Lists the advantages of the dual education model in the staffing of actual production, there are also risks on the implementation phase.

Keywords: dual training, practice-oriented model, radio-electronic cluster, training center of qualifications

About the authors:

Ludmila I. Anishcheva, Doctor of pedagogical Sciences, Professor, Director of Voronezh State Industrial and Humanities College, (Voronezh), e-mail: vppgk@comch.ru.

Yuri B. Ashcheulov, candidate of technical Sciences, associate Professor, Deputy Director for Scientific and Methodological Work of Voronezh State Industrial and Humanities College (Voronezh), e-mail: uva55@mail.ru.

Roman I. Ostapenko, candidate of pedagogical Sciences, Deputy Director for Management of Regional Structures and Quality System of Education of Voronezh State Industrial and Humanities College (Voronezh), e-mail: ramiro@list.ru.

Dual Education: National Specifics

The article presents materials on the implementation of the dual education system in different countries-Russia, Germany and Finland. Principal differences and advantages of separate systems are shown.

Keywords: dual education, demonstration exam, industrial training, vocational education, mentor, employer

About the author:

Boris A. Budanov, associate Professor of the Department of professional education of the Saint-Petersburg Academy of Postgraduate Pedagogical Education, manager of WorldSkills competence «Brickwork», (Saint-Petersburg), e-mail: boris-budanov@yandex.ru.

Adaptation of the Production Young Skilled Worker

The article is devoted to the actual problem of adaptation of the graduate of secondary vocational education-skilled worker in the conditions of modern high-tech production and components of success of this process in the conditions of effective social partnership of the educational organization and the enterprise.

Keywords: skilled worker, adaptation at work, social partnership, mentoring, professional skills, secondary vocational education

About the author:

Eduard R. Gajneev, candidate of pedagogical Sciences, associate Professor of technology professional training of Ulyanovsk State Pedagogical University (Ulyanovsk), e-mail: gajneev.eduard@yandex.ru.

Priority Forms of Cooperation of the College with Employers a Small Town

The article considers the forms of cooperation between Rezhnevsky Polytechnic College and employers. Analyzes the issues of interaction of educational organizations with consumers of human resources in the framework of social partnership. The classification of forms of joint cooperation of educational organizations and employers in a small town.

Keywords: quality of education, training, labor market, small town, educational services, state order, social partnership

About the author:

Irina G. Korobeynikova, Head of day Department of Rezhnevsky Polytechnic College (Rezh, Sverdlovsk region), e-mail: ira.korobeinickova@yandex.ru.

Mentoring in the Workplace as a Condition Professional Development of Students

The article discusses the practice-oriented approach in training workers and mid-level professionals in the Irkutsk College of Transport and Construction. The author pays attention to the introduction and development of mentoring system in the workplace as a condition of professional development of students in a practice-oriented educational environment.

Keywords: practice-oriented approach, professional education, dual training, employer, basic enterprise, training and production process, mentoring in production

About the authors:

Tatyana N. Lomakina, Director of Irkutsk College of Transport and Construction (Irkutsk), e-mail: ittris@mail.ru.

Elena Y. Reshetnikova, methodologist of Irkutsk College of Transport and Construction (Irkutsk), e-mail: ittris2017@yandex.ru.

THE COMPETENCE AND QUALIFICATIONS

Specifics of Preparation of the Contestant for the WorldSkills Championship in the Competence «Medical and Social Care»

The article highlights the experience of participation in the Championships of professional skills according to WSR standards on competence «Medical and social care»; problems and results on optimization of participant training.

Keywords: nursing, professional competencies, professional skills championship, professional standards, nursing care, WorldSkills Russia (WSR)

About the author:

Uliana A. Gorbatenko, teacher of professional modules of the highest qualification category of Moscow Medical College № 6 (Moscow), e-mail: mmu15ulia@yandex.ru.

Competence «Medical Tests Service» in the WorldSkills Championship

The article deals with the features of preparation of the participant for the competitive part of the WorldSkills championship in competence «Medical tests service». The interrelation of the contestant's General and professional competences development with the results of his performance at the championship is shown.

Keywords: competence «Medical tests service», WorldSkills Russia, Hard skills, Soft skills, General competence, professional competence

About the authors:

Zulfya P. Kruglova, candidate of biological Sciences, Head of practice, manager of the competence «Medical tests service» of Kazan Medical College (Kazan), e-mail: irina.smaznowa@yandex.ru.

Irina A. Smaznova, candidate of biological Sciences, branch manager of Bryansk Basic Medical College (Bryansk), e-mail: irina.smaznowa@yandex.ru.

WorldSkills Competition Movement as a Mechanism of Innovative Development of Professional Educational Organization

The article is devoted to the organization of the competitive movement in the professional educational organization taking into account the trends of modernization of education, the requirements of the economy and the development of the WorldSkills movement.

Keywords: professional education, professional educational organization, professional skills competition, WorldSkills, innovation

About the author:

Evgeniy S. Malinovskiy, Director of Kopeysk Polytechnic College named after S. V. Khokhryakova (Kopeysk, Chelyabinsk region), e-mail: 25012000@inbox.ru.

The Qualification Standards WorldSkills: Confident Access to the Labour Market

The article is devoted to the organization and conduct of a demonstration exam on WorldSkills standards – an innovation designed at the state level to give a qualification assessment of the knowledge, skills and abilities of graduates of vocational schools with an assessment of international standards. The importance of this type and format of the exam for graduates of vocational educational institutions, as well as for industries and industries in which skilled workers are in demand is shown.

Keywords: competence-based qualifications, standards WorldSkills, WorldSkills, young professionals, professional qualification, qualified personnel

About the author:

Valeriya A. Naymkina, Deputy international expert on the competence «Furniture production», manager of the competence of the Union «Young professionals (WorldSkills Russia)» (Moscow), e-mail: valna@worldskills.ru.

Preparation an Effective Participant for the Final National Competition on the Worldskills Methodology

The article discusses the basics of the formation of the system of selection and training of students of colleges and technical schools of the Moscow region, which provided them with them with prizes in competitions in the field of Mechanical Engineering CAD at the Finals of a number of National Competitions of Russia in Wordskills methodology.

Keywords: WorldSkills, Mechanical Engineering CAD, engineering, design technician, motivation, mentoring, digitalization

About the author:

Evgenii E. Petrov, methodologist of the regional center of skills of Moscow Region College «Energiya» (Moscow), e-mail: Evgeniy-Petrov-1@yandex.ru.

About the Experience of the Realization of Innovative Project «Profession: from Debut to Mastery»: the Individual Trajectory of Professional Students' Development in the Teacher's Training College

The article presents the experience of the project «Profession: from Debut to Mastery», the purpose of which is to build an individual trajectory of professional development of students of pedagogical College. The measures necessary to achieve the planned result are considered.

Keywords: innovative project, individual trajectory of professional development, regional labor market, professional tests, professional competitions, support of young professionals

About the authors:

Tatiana S. Simonova, Director of Sverdlovsk Regional Teachers' Training College (Ekaterinburg), e-mail: simonova.ts@mail.ru.

Marina F. Kuznetsova, candidate of pedagogic Sciences, Deputy Director in scientific and methodical work of Sverdlovsk Regional Teachers Training College (Ekaterinburg), e-mail: kuznecomarina@yandex.ru.

What is the European Credit System for Vocational Education and Training and how Does it Work

The European Credit system for Vocational Education and Training (ECVET) is a technical framework for the transfer, recognition and, where appropriate, accumulation of learning outcomes, with a view to achieving a qualification. Successful ECVET implementation requires that qualifications be described in terms of learning outcomes, with learning outcomes brought together in units, and units often accumulated to form the basis of qualifications or awards. Assessment, validation and recognition processes must also be agreed, among all those participating, and should respect existing national, regional, sectoral or institutional practice.

Keywords: The European Credit system for Vocational Education and Training (ECVET); Vocational Education and Training; Learning Outcomes; Credits; ECVET points

About the authors:

Olga V. Shmurygina, candidate of philosophical Sciences, associate Professor of Department of Law of Russian State Vocational Pedagogical University (Yekaterinburg), e-mail: shmur-olga@yandex.ru.

Marina V. Nikiforova, candidate of philosophical Sciences, associate Professor of Department of Business Foreign Language of Ural

State University of Economics (Yekaterinburg), e-mail: armada29@yandex.ru.

EDUCATIONAL TECHNOLOGY**Technology Blended Learning: Actuality and Problematics**

The article deals with the concept of blended learning technology and distance learning technologies, the shortcomings and advantages of their use in the educational process. Special attention is paid to the readiness of the teaching staff to the practical use of these technologies.

Keywords: blended learning, educational technology, distance learning, online learning, teacher training, digitalization of education

About the author:

Nataliia N. Skrypnikova, senior methodologist of «Petrovsky College», post-graduate student of the Pushkin Leningrad State University (Saint-Petersburg), e-mail: snn.work@mail.ru.

ADDITIONAL EDUCATION**Additional Professional Education as a Condition of Continuing Employment of Persons of Retirement Age**

The article analyzes the problems of additional professional training and employment of persons of retirement age in connection with the upcoming reform of the pension system in the Russian Federation. The content of social policy moreover, we have the necessity for formation of gerontocracy companies. A list of measures aimed at improving vocational training and employment of persons of retirement age is given.

Keywords: retirement age, gerontology, elderly people education, elderly people, self-identity, further education

About the author:

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

LABOUR MARKET**A Systematic Approach to the Division of Labor: Historical Study of the Changes of Work Functions in the Chain of Creation of Value**

The article deals with the historical reasons for the formation of professional activity. The levels of decomposition of the descriptions of work in the framework of chains of creation of value in the manufacture of products from level of organization to the gross domestic product of the country.

The results of the study can be used to correct the scope of qualifications and develop guidelines for the definition of professional qualifications maps in the industry and in a certain type of professional activity.

Keywords: labor activity, consistency, elements of labor, labor function, value chains, models of description of qualifications and competencies

About the authors:

Vladimir A. Zhiltsov, candidate of psychological Sciences, Director of the National center for certification of managers, associate Professor of Russian University of Peoples Friendship and RANEPa under the RF President (Moscow), e-mail: marina@skillscenter.ru.

Nikita V. Trofimov, Director of the Union «Agency for development of professional qualifications», expert in the field of certification of managers (Moscow), e-mail: marina@skillscenter.ru.

Ninel V. Hahn, candidate of economic Sciences, Director of the Centre «Management in health» of RANEPa under the RF President, associate Professor of RANEPa under the RF President (Moscow), e-mail: marina@skillscenter.ru.

Pavel P. Chernykh, candidate of technical Sciences, Director of the Union «center of skills and competencies», associate Professor of RANEPa under the RF President, UN expert from Russia in the field of education and professional qualifications (Moscow), e-mail: marina@skillscenter.ru.

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 редколлекцией, передаются в «редакционный портфель» и публикуются в порядке очереди. За редколлекцией 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.

При поддержке
Министерства экономического развития РФ,
Комитета по экономической политике, инновационному развитию
и предпринимательству Государственной Думы РФ

ВТОРОЙ ОТКРЫТЫЙ КОНГРЕСС НАСТАВНИКОВ РОССИИ

«Наставничество
и Производительность труда - 2024»

ЦЕЛЬ КОНГРЕССА

Сформировать задачи и выработать решения по развитию
системы наставничества на предприятиях
и в организациях России, направленные на повышение
производительности труда

Программа

15 ноября

1. Панельная дискуссия экспертов:
«Наставничество и Производительность труда».
2. Отраслевые секции по лучшим практикам наставничества:
 - «Торговые сети»;
 - «Промышленность»;
 - «Банки и финансовые институты»;
 - «Органы исполнительной власти»;
3. Подведение итогов Конкурса на лучший пакет нормативных документов наставничества среди предприятий России.

16 ноября

1. Совещание Совета Союза наставников России
(Модератор – депутат Государственной Думы РФ,
Председатель Союза наставников России Ветлужских А. А.)
- 2) Мастер-классы практиков развития системы наставничества на предприятии
(проводят руководители предприятий).
- 3) Фестиваль настольных деловых игр по повышению производительности труда.
- 4) Подписание Меморандумов о сотрудничестве по развитию системы наставничества в регионе, в отрасли, на предприятии.



15–16 ноября 2018 г.
Тюменская областная Дума
г. Тюмень, ул. Республики, 52
nastavnik72.tdkport.ru