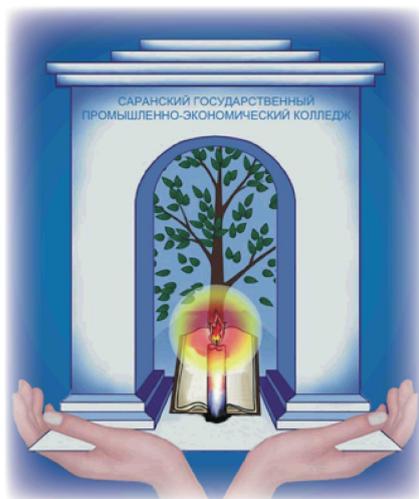


Министерство образования Республики Мордовия
Совет директоров СПОУ РМ
ГБПОУ РМ «Саранский государственный промышленно-
экономический колледж»



СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Сборник материалов
XIII Межрегиональной научно-практической конференции,
посвященной памяти Н. В. Горюнова

30 ноября 2019 года



Саранск
2019

ББК Ч44
УДК 377.8:001.895(063)

Печатается по решению Методического совета
ГБПОУ РМ «Саранский государственный
промышленно-экономический колледж»

ХIII Горюновские чтения
Межрегиональная научно-практическая конференция
«Социальное партнерство в профессиональном образовании»
(г. Саранск)

В сборнике представлены результаты ХIII Межрегиональной научно-практической конференции «Социальное партнерство в профессиональном образовании», посвященной памяти Н.В. Горюнова.

Основные цели конференции: выявление основных подходов к формированию единого образовательного пространства в рамках дуальной и триальной модели образования; обсуждение проблем подготовки кадров по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям СПО (ТОП-50) на основе социального партнерства; трансляция практического опыта организации и проведения демонстрационного экзамена на основе стандартов Worldskills; распространение педагогических практик обучения лиц предпенсионного возраста; обсуждение вопросов взаимодействия образовательных организаций и предприятий как формы эффективной профориентационной работы.

Ответственность за точность предоставляемой информации несут авторы статей.
Материалы публикуются в авторской редакции.

Редакционная коллегия:

Ненашева Г.Г., заместитель директора по научно-методической работе ГБПОУ РМ «Саранский государственный промышленно-экономический колледж»

Вельматкина О.А., методист ГБПОУ РМ «Саранский государственный промышленно-экономический колледж»

МАТЕРИАЛЫ КОНФЕРЕНЦИИ
«Социальное партнерство в профессиональном образовании»

Сборник материалов XIII Межрегиональной научно-практической
конференции, посвященной памяти Н.В. Горюнова.

Компьютерная верстка: Т.О. Плеханова, М.Ю. Николаева

Подписан в печать 2020 г. Формат: 60x84 1/8
Гарнитура Times New Roman. Усл. печ. л.
Уч.-изд. л. ____ Тираж 900.

Отпечатано в центре оперативной полиграфии
ГБПОУ РМ «Саранский государственный промышленно-экономический
колледж»
430005, г. Саранск, пр. Ленина, 24
Тел/факс (8342) 24-79-18;. Е-mail: smt@moris.ru, www.sgpek.ru

Содержание

Социальное партнерство в образовании: практический опыт реализации	12
Денисова Л. В., ГБПОУ РМ «Краснослободский медицинский колледж», г. Краснослободск Исследовательская и проектная работа как фактор реализации программы социального партнерства	12
Кузьмина Л. В., ГБПОУ РМ «Торбеевский колледж мясной и молочной промышленности», п. Торбеево Взаимодействие образовательного учреждения с социальными партнерами.....	16
Дзигоева Л. В., ГБПОУ «Владикавказский торгово – экономический техникум», г. Владикавказ Практический опыт реализации задач социального партнерства в образовании	18
Савоськина Л. П., ГБПОУ РМ «Торбеевский колледж мясной и молочной промышленности», п.Торбеево Сетевое взаимодействие в рамках образовательного кластера непрерывного технологического образования как фактор инновационного развития колледжа	24
Беляйкина Ю. В., ГБПОУ РМ «Саранский техникум пищевой и перерабатывающей промышленности», г. Саранск Развитие социального партнерства как условие успешной подготовки выпускников образовательного учреждения на компетентностной основе	30
Новичкова Е. В., ГБПОУ РМ «Торбеевский колледж мясной и молочной промышленности», п. Торбеево От социального партнерства к дуальному обучению	35
Жидкова Е. В., ГБПОУ ВО «Бутурлиновский механико-технологический колледж», г. Бутурлиновка Роль социального партнерства в подготовке высококвалифицированных специалистов в области хранения и переработки зерна	39
Черкасова И. Е., ГАПОУ СО «Балашовский техникум механизации сельского хозяйства», г. Балашов Социальное партнерство как направление в подготовке конкурентоспособных специалистов средних специальных учебных заведений.....	43
Лиличенко И. Г., БПОУ ОО «Омский аграрно-технологический колледж», п. Новоомский Официальный сайт колледжа как один из механизмов взаимодействия с социальными партнерами и потенциальными работодателями	48
Морозова Л. А., ГБПОУ ВО «Бутурлиновский механико - технологический колледж», г. Бутурлиновка Технология эффективного трудоустройства	54

Маланичева М. В., ГБПОУ СО «Самарское областное училище культуры и искусств», г. Самара Практико-ориентированные технологии в социально-значимых проектах	57
Яковлев А. В., Жуков М. В., ОГБ ПОУ «Ульяновский физкультурно-спортивный техникум олимпийского резерва», г. Ульяновск Практический опыт сетевого взаимодействия в системе среднего профессионального образования.....	60
Браева З. Б., ГБПОУ «Владикавказский торгово-экономический техникум», г. Владикавказ Социальное партнерство как важный фактор формирования гражданской компетентности обучающихся. Из опыта работы техникума.....	63
Бестаева Т. Ф., Гудиева Т. Т., ГБПОУ «Владикавказский торгово-экономический техникум», г. Владикавказ Социальное партнерство в среднем профессиональном образовании.....	68
Кунавина Р. В., ГБПОУ «Владикавказский торгово-экономический техникум», преподаватель, г. Владикавказ Социальное партнерство в профессиональном образовании – важнейшее условие подготовки квалифицированного специалиста (из опыта работы владикавказского торгово-экономического техникума).....	73
Лукьянова Е. Н., ГБПОУ РМ «Ичалковский педагогический колледж», с. Рождествено Социальное партнерство в профессиональном педагогическом образовании.....	77
Маслов А. С., ГАПОУ «Бугульминский строительно-технический колледж», г. Бугульма Диверсификация системы профессионального образования на современном этапе	81
Триальная модель образования: основная стратегия реализации проекта	85
Топоркова А. А., Кобченко А. В., ОГАПОУ «Белгородский индустриальный колледж», г. Белгород Проектная деятельность в условиях учебной демонстрационной лаборатории Heat supply	85
Сергеева Л. В., ГБПОУ РМ «Торбеевский колледж мясной и молочной промышленности», п. Торбеево Стратегия инновационной деятельности образовательного учреждения по подготовке кадров для социально ориентированного развития перерабатывающих предприятий Республики Мордовия.....	87
Дуальная и триальная модели образования: основные подходы к формированию единого образовательного пространства.	91
Судуткина И. А., ГБПОУ РМ «Саранский государственный промышленно-экономический колледж, г. Саранск Система «Триального» обучения как инновационная модель будущего в профессиональном образовании	91

Махно О. А. , ГБПОУ ВО «Бутурлиновский механико-технологический колледж», г.Бутурлиновка Дуальное образование специалистов колледжа совместно с базовым предприятием АО «Бутурлиновкахлеб»	96
Социальное партнерство в профессиональном образовании при реализации дуальной и триальной моделей образования.	98
Сударева Е. А. , ГБПОУ «Альметьевский профессиональный колледж», г. Альметьевск Дуальное обучения - основа подготовки квалифицированных кадров.....	98
Родина С. В., Беговаткина Л. А. , ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж», г. Саранск Формы наставничества при реализации дуальной системы обучения студентов специальности 13.02.08 Электроизоляционная, кабельная и конденсаторная техника	101
Структурные элементы социального партнерства и их роль в формировании целостного педагогического процесса.	106
Аверкина А. О., Краморенко М. В. , ГБУ «ПОО «Астраханский базовый медицинский колледж», г. Астрахань Социальное партнерство как способ решения проблем кадрового дефицита в медицинских учреждениях астраханской области.....	106
Борисова И. А. , ГБПОУ РМ «Ковылкинский аграрно-строительный колледж», г. Ковылкино Взаимодействие образовательного учреждения с организациями и социальными партнерами	110
Шестёркина Е. М. , ГБПОУ РМ «Саранский государственный промышленно-экономический колледж», г. Саранск Мотивированность наименований в английском языке на примере прилагательных интеллекта	113
Захарова И. М. , ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум», г. Альметьевск Обеспечение качества подготовки высококвалифицированных кадров для нефтяной отрасли в условиях взаимодействия с работодателями на примере ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум».....	117
Абдулхакова А. Ф. , ГАПОУ «Казанский строительный колледж», г. Казань Социальное партнерство как средство повышения качества профессионального образования.....	119
Яковлев А. В., Жуков М. В. , ОГБ ПОУ «Ульяновский физкультурно-спортивный техникум олимпийского резерва», г. Ульяновск Основные подходы к оценке эффективности сетевого взаимодействия образовательных организаций.....	123
Опыт сотрудничества профессиональных образовательных организаций и работодателей в области внедрения инноваций.	125

Фёдорова М. А., ГБПОУ РМ «Краснослободский аграрный техникум», г. Краснослободск Опыт сотрудничества профессиональных образовательных организаций и работодателей в области внедрения инноваций.....	125
Крылова Л. Н., ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум», г. Альметьевск Подготовка высококвалифицированных специалистов в условиях социального партнерства на примере гапоу «Альметьевский политехнический техникум»	131
Янушевская О. Б., ГАПОУ «Бугульминский строительно-технический колледж», г. Бугульма Развитие механизма взаимодействия учреждений среднего профессионального образования с работодателями.....	134
Практический опыт организации и проведения демонстрационного экзамена на основе стандартов Worldskills.....	137
Володина Н. В., ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж», г. Саранск Демонстрационный экзамен – новый формат подведения итогов обучения	137
Носкова Е. В., ГБПОУ РМ «Ковылкинский аграрно-строительный колледж», г. Ковылкино Участие в чемпионатах «Молодые профессионалы» Worldskills Russia как инструмент повышения качества подготовки специалистов для социального партнерства в образовательной среде	139
Овтайкина Г. В., ГБПОУ РМ «Ичалковский педагогический колледж», с. Рождествено Интегрированное занятие по познавательному развитию в рамках чемпионата рабочих профессий Worldskills	143
Павлова Л. В., ГПОУ ЯО Рыбинский полиграфический колледж, г. Рыбинск Реализация требований Worldskills в процессе обучения по специальности «Дизайн» (по отраслям).....	148
Пышнограева А. А., ГБПОУ ВО «Воронежский авиационный техникум имени В.П.Чкалова», г. Воронеж Практический опыт внедрения демонстрационного экзамена по стандарту Worldskills	153
Блехер Н. Е., Алаева Т. М., ГАПОУ «Бугульминский строительно-технический колледж», г. Бугульма Организация и проведения демонстрационного экзамена на основе стандартов Worldskills по компетенции «Сварочные технологии»	156
Опыт участия в Чемпионатных движениях.....	162
Берестова Е. Ю., БПОУ УР «Ижевский индустриальный техникум им. Е. Ф. Драгунова», г. Ижевск Система национальных чемпионатов «Молодые профессионалы» (Worldskills Russia) как фактор повышения качества профессионального образования	162

Лебедева И. Б. , БПОУ УР «Ижевский индустриальный техникум имени Е.Ф. Драгунова», г. Ижевск Студенческие предметные олимпиады – эффективное средство формирования знаний, умений и навыков обучающихся	165
Кулагина Т. А. , ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж», г. Саранск Участие в чемпионатных движениях	169
Колистратова Е. Г. , ГБПОУ РМ «Ичалковский педагогический колледж», преподаватель психолого-педагогических дисциплин, с. Рождествено Участие в чемпионатах «Молодые профессионалы» Worldskills Russia как система повышения качества подготовки специалистов	173
Некрасова О. В. , БПОУ ОО «Омский аграрно-технологический колледж», п. Новоомский Внеаудиторная деятельность как средство подготовки обучающихся к региональному чемпионату «Worldskills»	177
Силина М. В. , БПОУ ОО «Омский аграрно-технологический колледж», п. Новоомский Применение стандарта Worldskills при формировании профессиональных компетенций техника - электрика	180
Васильева Т. В. , ГАПОУ «Казанский строительный колледж», г. Казань Подготовка и проведение конкурсов профессионального мастерства	183
Морякова Т. И., Тимонина О. Б. , ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж», г. Саранск Опыт участия саранского электромеханического колледжа в чемпионате Worldskills Russia по компетенции «Предпринимательство».....	190
Свиёшкина Г. М., Щучкина Е. А. , ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж», г. Саранск Опыт проведения регионального чемпионата «Абилимпикс» по компетенции электромонтаж	193
Трифорова О. Н. , ГАПОУ «Бугульминский строительно-технический колледж», г. Бугульма Повышение качества профессионального мастерства обучающегося колледжа посредством участия в конкурсе Worldskills Russia по компетенции «Технологии моды».....	197
Создание условий для обеспечения подготовки кадров по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям СПО (ТОП-50) на основе социального партнерства.	201
Кайтукова М. Б. , ГБПОУ «Профессиональное училище №8», г. Беслан Необходимость создания условий в училище для обеспечения подготовки кадров по 50 наиболее востребованным профессиям СПО (ТОП-50)	201

Сыгрышева Г. П., ГБПОУ РМ «Краснослободский аграрный техникум», г. Краснослободск Актуальные проблемы и перспективные направления в развитии подготовки кадров по ТОП – 50.....	203
Масеева Т. Н., ГБПОУ РМ «Краснослободский аграрный техникум», п. Преображенский Современные образовательные технологии подготовки специалистов перспективных профессий.....	206
Значение социального партнерства в повышении эффективности системы инклюзивного образования.....	210
Клемичева О. С., ГБПОУ РМ «Саранский техникум энергетики и электронной техники им. А.И. Полежаева», г. Саранск Значение социального партнерства в повышении эффективности инклюзивного образования.....	210
Туленова Г. С., ГБПОУ ПО «Мокшанский агротехнологический колледж», Пензенская область, р.п. Мокшан Поддержка социума инклюзивного образования.....	213
Пурякова Н. И., МОБУ «Ичалковская СОШ», Ичалковский муниципальный район Внутренний уровень и значение социального партнерства в повышении эффективности системы инклюзивного образования в общеобразовательной среде школы	216
Возможности социального партнерства в повышении квалификации педагогов.	220
Носкова Е. В., ГБПОУ РМ «Ковылкинский аграрно-строительный колледж», г. Ковылкино Проблемы и связь экономики для социального партнерства в образовательной среде.....	220
Варзанова М. А., ГПОУ ЯО «Рыбинский полиграфический колледж», г. Рыбинск Принципы подготовки педагогов к социальному партнерству как возможности повышения квалификации.....	223
Кубалова Э. А., ГБПОУ «Владикавказский торгово-экономический техникум», Северная Осетия-Алания, г. Владикавказ Возможности социального партнерства в повышении квалификации педагогов	227
Яковлев А. В., Жуков М. В., ОГБ ПОУ «Ульяновский физкультурно-спортивный техникум олимпийского резерва», г. Ульяновск Некоторые аспекты профессионального взаимодействия учителей	231
Взаимодействие профессиональных образовательных организаций и работодателей как фактор практико-ориентированной подготовки будущих специалистов.	235

Выборнова Н. А. , Нижнекамский филиал ЧОУ ВО «Казанский инновационный университет им. В.Г. Тимирязова», г. Нижнекамск Компетентностный подход как фактор успешного взаимодействия обучающихся и потенциальных работодателей.....	235
Ушмайкина О. В., Баргова С. Н. , ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж», г. Саранск Производственная практика: проблемы и модели реализации.....	239
Рубахина О. Е. , БПОУ ВО «Воронежский базовый медицинский колледж», г. Воронеж Применение компетентностно-ориентированного подхода в процессе реализации дуальной модели обучения в системе среднего профессионального образования	244
Дашкин И. А. , ГБПОУ РМ «Краснослободский аграрный техникум», п. Преображенский..... Взаимодействие предприятия и образовательного учреждения при подготовке специалиста среднего звена.....	248
Юрченкова Ж. А. , ГБПОУ РМ «Краснослободский аграрный техникум», п. Преображенский Взаимодействие профессиональной образовательной организации и работодателей как фактор практико-ориентированной подготовки будущих специалистов.....	256
Шитихин С. А. , ГБПОУ РМ «Темниковский сельскохозяйственный колледж», г. Темников Стратегическое партнерство колледжа как фактор практико-ориентированной подготовки будущих специалистов	261
Шумакова А. А., Сидоренко О. В. , БПОУ ОО «Омский колледж библиотечно-информационных технологий», г. Омск Сопровождение профессионального становления молодых специалистов: взаимодействие профессиональных образовательных организаций и работодателей..	265
Королёва Т. А. , ГБПОУ СО «Самарское областное училище культуры и искусств», г. Самара Современные подходы к организации и содержанию производственного обучения в подготовке специалиста социально - культурной сферы	271
Бизюкина Т. А. , ГБПОУ «Владикавказский торгово-экономический техникум», г. Владикавказ Развитие социального партнерства предприятий индустрии туризма и профессионального образования в подготовке специалистов	274
Елфимова Т. Е. , ЧПОУ «Нижегородский экономико-технологический колледж», г. Арзамас Практико-ориентированное обучение как условие формирования предпринимательских компетенций будущего специалиста	278
Волков В. Н. , ГБПОУ РМ «Краснослободский аграрный техникум», г. Краснослободск Опыт реализации практико-ориентированного обучения в ГБПОУ РМ «Краснослободский аграрный техникум» по специальности «Ветеринария».....	281

Прохорова Т. В. , ГАПОУ «Казанский строительный колледж», г. Казань Практико-ориентированное обучение в процессе подготовки обучающихся по специальности 21.02.06 информационные системы обеспечения градостроительной деятельности	284
Макарова С. П. , ГБПОУ РМ «Торбеевский колледж мясной и молочной промышленности», п. Торбеево Роль конкурсов профессионального мастерства в формировании профессиональной мотивации обучающихся	286
Третьякова Л. В. , ГБПОУ СО «Самарское областное училище культуры и искусств», г. Самара Социальное партнёрство как фактор подготовки специалистов в сфере организации досуга для населения.....	288
Бойчук И. Г., Яковлева Н. А. , ГАПОУ «Казанский строительный колледж», г. Казань Примеры взаимодействия профессиональных образовательных организаций и работодателей в свете современных проблем среднего профессионального образования	291
Альканова Е. И. , ГБПОУ РМ «Саранский политехнический техникум», г. Саранск Практико-ориентированное обучение как основа соответствия квалификации выпускников требованиям современной экономики	296
Пескова Л. М. , ГБПОУ РМ «Торбеевский колледж мясной и молочной промышленности», п. Торбеево Взаимодействие образовательной организации и предприятия как фактор практико-ориентированной подготовки будущего специалиста.....	300
Брызгалова Е. А. , преподаватель, ГБПОУ РМ «Саранский политехнический техникум» (Рузаевское отделение), г. Рузаевка Формы взаимодействия профессиональных образовательных организаций и работодателей	303
Булатникова И. Л. , ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум», г. Альметьевск Обеспечение качества подготовки специалистов рабочих профессий в условиях взаимодействия ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум» с предприятиями нефтегазового комплекса	307
Жуков М. В., Яковлев А. В. , ОГБ ПОУ «Ульяновский физкультурно-спортивный техникум олимпийского резерва», г. Ульяновск Особенности сетевого взаимодействия с образовательными организациями	309
Назарова И. М. , ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум», г. Альметьевск Социальное партнерство в техникуме по вопросу организации производственной практики	312

Фазлыева Р. И., Орешина Л. Н., ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум», г. Альметьевск Взаимодействие работодателей со студентами ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум» для обеспечения качества подготовки высококвалифицированных кадров.....	315
Ходина Т. В., Шмарова Н. С., ГБПОУ ВО «Воронежский авиационный техникум имени В.П. Чкалова», г. Воронеж Влияние образовательной организации и работодателей на качество подготовки выпускников.....	318
Юнаева Н. И., ГБПОУ РМ «Саранский государственный промышленно-экономический колледж», г. Саранск Взаимодействие профессиональных образовательных организаций и работодателей как фактор практико - ориентированной подготовки будущих специалистов.....	322
Цораева С. В., ГБПОУ «Владикавказский Торгово-экономический техникум», г. Владикавказ Некоторые проблемы и предложения по реализации идей социального партнерства в профессиональном образовании	327
Николаева В. И., ГБПОУ РМ «Темниковский сельскохозяйственный колледж», г. Темников Возможности социального партнёрства в реализации программы воспитания и социализации будущих специалистов.....	331
Борисова Н. В., ГБПОУ СО «Самарское областное училище культуры и искусств», г. Самара Опыт реализации социального партнёрства через осуществление проектной деятельности студентами – фотографами.....	335
Куркина Н. В., ГАПОУ «Бугульминский машиностроительный техникум», г. Бугульма Социальное партнерство в реализации программы воспитания и социализации будущих специалистов.....	337
Адушкина Ю. И., Ситкина Т. И., ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж», г. Саранск Социальное партнерство как средство повышения качества профессионального образования.....	342
Жуков М. В., Яковлев А. В., ОГБ ПОУ «Ульяновский физкультурно-спортивный техникум олимпийского резерва», г. Ульяновск Пути улучшения сетевого взаимодействия в профессиональном образовании.....	347
Электронное обучение и дистанционные образовательные технологии как фактор развития системы социального партнерства.	350
Гайнуллина Л. М., Фатхуллина А. А., ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум», г. Альметьевск Дистанционное обучение как фактор формирования образовательного пространства и социального партнерства.....	350

Боброва Л. А., ГАПОУ «Бугульминский машиностроительный техникум», г. Бугульма Внедрение онлайн-обучения в образовательный процесс	352
Суродеева О. Н., Батаенкова Е. Е., ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж», г. Саранск Электронное обучение и дистанционные образовательные технологии как фактор развития системы социального партнерства.	356
Золотухина Л. Н., ГАПОУ «Бугульминский строительно-технический колледж», г. Бугульма Дистанционные образовательные технологии как фактор развития системы профессионального образования	361
Михайлова Р. В., ГАПОУ «Казанский строительный колледж», г. Казань Роль ресурсного учебно-методического центра в развитии инклюзивного образования в ПОО СПО	364
Альшакова М. Е., Симанова Н. А., ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж», г. Саранск Сетевое взаимодействие образовательных учреждений СПО с ресурсными центрами – мощный фактор развития профессионального образования.....	368
Профессиональное обучение как фактор социальной адаптации различных групп населения.....	373
Любаев Д. В., ГБПОУ СО «Самарское областное училище культуры и искусств», г. Самара Постановка спектакля как основа социальной адаптации детей с ограниченными возможностями здоровья	373
Александрова Г. Г., БПОУ ВО «Воронежский базовый медицинский колледж», г. Воронеж Получение профессии в колледже как фактор социальной адаптации людей старше 30 лет.....	376
Козырь Н. Н., ГАПОУ «Бугульминский строительно-технический колледж», г. Бугульма Организация дистанционного профессионального обучения студентов старшей возрастной группы	378
Обучение лиц предпенсионного возраста: педагогические практики.....	381
Кириллова С. П., ГБПОУ РМ «Саранский техникум энергетики и электронной техники имени А.И. Полежаева», г. Саранск Переобучение предпенсионеров: проблемы и вопросы	381
Яруллина А. А., ГАПОУ «Казанский строительный колледж», г. Казань Обучение лиц предпенсионного возраста как фактор адаптации к реалиям современного общества	384

Шугаева Е. Н. , ГБПОУ РМ «Торбеевский колледж мясной и молочной промышленности», п. Торбеево Обучение работников предпенсионного возраста ООО «МПК «Атяшевский» в рамках реализации национального проекта «Демография» и федерального проекта «Старшее поколение»	389
Андреева Л. В. , ГБПОУ СО «Самарское областное училище культуры и искусств», г. Самара Игра в куклы	391
Дзантиева З. А. , ГБПОУ «Владикавказский торгово-экономический техникум», г. Владикавказ Проблемы и особенности образования лиц пенсионного и предпенсионного возраста	396
Взаимодействие образовательных организаций и предприятий как форма эффективной профориентационной работы.	401
Солодина Е. А. , ГБПОУ РМ «Ковылкинский аграрно-строительный колледж», г. Ковылкино Методы проведения профориентационных мероприятий.....	401
Гаммершmidt Т. В. , БПОУ ОО «Омский аграрно-технологический колледж», Омская область, п. Новоомский Сетевое взаимодействие как условие эффективной профориентационной работы со школьниками.....	404
Попова Т. В. , ГБПОУ ВО «Воронежский политехнический техникум», г. Воронеж Особенности профориентационной работы образовательной организации	407
Егорова И. О., Романова А. А. , ГБУ «ПОО «Астраханский базовый медицинский колледж», г. Астрахань Взаимодействие профессиональных образовательных организаций и работодателей как фактор практико-ориентированной подготовки будущих специалистов в Астраханском базовом медицинском колледже	411
Жуков М. В., Яковлев А. В. , ОГБ ПОУ «Ульяновский физкультурно-спортивный техникум олимпийского резерва», г. Ульяновск Особенности сетевого взаимодействия образовательных организаций в системе дополнительного образования детей и подростков	415

Социальное партнерство в образовании: практический опыт реализации

Денисова Людмила Васильевна,
преподаватель, ГБПОУ РМ
«Краснослободский медицинский
колледж», г. Краснослободск

ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ И ПРОЕКТНАЯ РАБОТА КАК ФАКТОР РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Необходимость в кадрах, способных соответствовать вызовам времени, осознается всеми. Условия жесткой конкуренции определяют во многом судьбу выпускника среднего профессионального образования.

Реализация современных национальных медицинских проектов, адаптация к рыночным условиям диктуют образовательным учреждениям необходимость практико-ориентированной и инновационной направленности подготовки специалистов среднего звена здравоохранения и их трудоустройства с закреплением на рабочем месте. Решение поставленной задачи возможно при развитии системы социального партнерства. [1, стр.15]

Социальное партнерство в системе здравоохранения – это отношения между образовательным учреждением и учреждением здравоохранения, основанное на взаимной заинтересованности и в конечном результате. При этом социальное партнерство помогает учреждениям здравоохранения стать активными участниками образовательного процесса, а образовательным учреждениям – оказывать влияние на качество медицинской помощи населению. Основой взаимодействия между партнерами является сотрудничество, цель которого – удовлетворение текущих и перспективных потребностей регионального здравоохранения. При этом одновременно удовлетворяются потребности:

- конкретного учреждения здравоохранения;
- студента, как личности;
- колледжа, который разрабатывает программы, хорошо адаптированные к потребностям практического здравоохранения при подготовке студентов. [2]

Одним из важнейших факторов профессионального становления и развития системы социального партнерства является учебно-исследовательская и проектная.

Учебно-исследовательская работа, проводимая в ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» на базе терапевтического кабинета, имеет медико-профилактическую и практико-ориентированную направленность. ЛПУ города ГБУЗ РМ «Краснослободская межрайонная больница», согласно договору о подготовке кадров, представляет все возможности для проведения исследовательской работы студентами. На базе больницы созданы учебные кабинеты, имеется необходимое оснащение для проведения практических занятий и работы студентов с пациентами в любых структурных подразделениях. В подготовке кадров для практического здравоохранения республики Мордовия участвуют многие врачи-совместители. Некоторые из них являются руководителями курсовых и дипломных работ студентов. Штатные преподаватели, работающие на базе терапевтического кабинета колледжа, оказывают им методическую помощь, координируют их работу со студентами при выполнении исследований. В свою очередь, определение исследований и организация их проведения осуществляется при тесном сотрудничестве с ведущими клиницистами и средним медицинским персоналом ЛПУ. Заведующие отделений, лечащие врачи, районные специалисты поликлинической службы наряду с медицинскими сестрами представляют все возможности студентам для работы с медицинской документацией и статистическими данными по заболеваниям. Они оказывают помощь в подборе пациентов для проведения исследований, консультируют.

Направлениями УИРС, проводимой на протяжении нескольких лет на базе терапевтического кабинета в колледже, являются актуальные вопросы здоровья населения Краснослободского района: профилактика сердечно-сосудистых заболеваний и обмена веществ. Их тематика разнообразна: «Проблемы и профилактика атеросклероза», «Выявление факторов риска артериальной гипертонии в Краснослободском районе», «Роль медицинской сестры в профилактике сахарного диабета», «Выявление проблем пациентов с ИБС», «Выявление факторов риска ожирения у студентов Краснослободского медицинского колледжа» и другие. На протяжении ряда лет студентами проводились исследования, касающиеся проблем пациентов с сахарным диабетом в Краснослободском районе. Это: «Применение глюкометра, как средства контроля и профилактики осложнений сахарного диабета», «Выявление факторов риска синдрома диабетической стопы у пациентов в Краснослободском районе РМ», «Роль медицинской сестры в устранении дефицита знаний у пациентов с сахарным диабетом», «Уход за ногами при сахарном диабете».в ходе проектной работы проводилось обучение пациентов с помощью созданных

информационно-наглядных материалов. Результатом сотрудничества с ЛПУ «Краснослободская межрайонная больница» является то, что студенты принимают активное участие в конкурсах исследовательских и проектных работ на различных уровнях, в том числе и российском, часто занимая призовые места. Уровень исследовательских работ студентов достаточно высок, что позволяет конкурировать с работами студентов ВУЗов.

В свою очередь, студенты оказывают помощь Краснослободской межрайонной больнице в проведении профилактической работы с населением. Используемые в проведении исследовательской работы со студентами информационно-коммуникационной технологии помогают им создавать богатый информационно-наглядный материал для обучения пациентов. В условиях постарения населения, увеличения доли больных с хроническими заболеваниями, стремительного внедрения новых технологий в сестринское дело меняется роль медицинской сестры. На нее ложатся обязанности ухода и профилактики заболеваний, обучение семьи и пациента, поэтому помощь, которую оказывают студенты медицинским сестрам в проведении данной работы является весьма существенной.

На базе терапевтического кабинета колледжа накоплен разнообразный информационно-наглядный материал для проведения санитарно-просветительной работы, созданный студентами в рамках УИРС: рекомендации, памятки, санбюллетени, плакаты, альбомы, мультимедийные презентации и электронные санбюллетени. Под руководством преподавателей, работающих на базе кабинета, студенты создают видеофильмы для обучения пациентов контролю своего состояния, профилактики осложнений. С помощью созданных материалов они проводят обучение больных как в стационаре, так и на дому. Помогают студентам организовывать санитарное просвещение пациентов лечащие врачи и медицинские сестры. В рамках проводимых ЛПУ профилактических мероприятий по снижению смертности от сердечно-сосудистых заболеваний, студенты-члены терапевтического кружка неоднократно проводили акции по санитарному просвещению населения города. Они разносили по организациям и раздавали жителям на улицах города памятки по профилактике сердечно-сосудистых заболеваний.

Навыки, полученные выпускниками колледжа при выполнении исследовательской и проектной работы, помогают им в достижении результатов в их профессиональной деятельности, работе с пациентами. Преподаватели, работающие на базе терапевтического кабинета, оказывают молодым специалистам методическую

помощь при подготовке к профессиональным конкурсам, которые больница проводит ежегодно на базе колледжа. Сотрудничество образовательного учреждения ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» с ЛПУ «Краснослободская межрайонная больница» проявляется в активном участии студентов в проводимых акциях «День донора». Возможности добровольческой деятельности студентов медицинского колледжа в массовом донорском движении способствует внеклассное мероприятие «Во имя жизни!», подготовленное студентами-членами терапевтического кружка по методу проекта. Информационно-наглядный материал в виде мультимедийной презентации об истории донорства и памяток по подготовке к сдаче крови, созданными учащимися, применяется при проведении классных часов в группах. В дни донорства студенты колледжа привлекаются в качестве жгутистов и активно участвуют в кроводаче.

Использование в образовательном процессе технологий развития социально-профессиональных ценностных ориентаций и социальное партнерство дает возможность развивать личность будущего специалиста-медика, приблизить его к профессиональной модели выпускника среднего профессионального образования [3, стр.44].

Данные технологии образования направлены на развитие системы социального партнерства, на удовлетворение потребностей специалистов среднего звена здравоохранения в актуализации профессиональных знаний, повышение квалификации в избранной области деятельности. Они отвечают современным требованиям и прогнозам развития медицинской отрасли.

Литература:

1. С.В.Красных, Т.Г.Самойленко Компетентностная модель подготовки выпускника в системе среднего профессионального образования. // СПО-2014.-№5-С.15-17
2. Электронный ресурс. Кардакова В.М. Социальное партнёрство как форма повышения качества профессионального образования. // <http://www.informio.ru/publications/>
3. А.А.Скребушевская Инновационные технологии в системе непрерывного профессионального развития персонала. // Сестринское дело-2018-№8-С.34-36

Кузьмина Людмила Викторовна,
преподаватель экономических
дисциплин, высшая квалификационная
категория, ГБПОУ РМ «Торбеевский
колледж мясной и молочной
промышленности», п. Торбеево

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ С СОЦИАЛЬНЫМИ ПАРТНЕРАМИ

Преподавание в среднем профессиональном образовании (СПО) сегодня повернулась в сторону работодателя, от которого напрямую зависит будущее квалифицированного специалиста.

Социальное партнёрство по специальности «Экономика и бухгалтерский учет» – это система договорных организационных, педагогических и экономических отношений учреждений профессионального образования с работодателями, службами занятости, профсоюзами, родителями, позволяющая включить их в рыночные отношения и ориентированная на подготовку конкурентно способного и мобильного специалиста. Оно всё в большей степени ориентируется на удовлетворение потребностей рынка труда, конкретных запросов работодателей.

Торбеевский колледж мясной и молочной промышленности придает большое значение работе с социальными партнерами .

В соответствии с федеральными государственными стандартами и учебными планами колледжа по специальности, предусмотрено прохождение производственных и преддипломной практик студентами в организациях, деятельность которых соответствует профилю обучающихся. Во время производственных практик студентам экономического отделения предоставляется возможность перемещения по разным рабочим местам с целью приобретения общих и профессиональных компетенций в будущей профессиональной деятельности.

Перед коллективом колледжа стоит задача – не просто обеспечить рабочим местом студента, но и получить от него практическую отдачу. Нельзя и забывать и тот факт, что тесное сотрудничество с перерабатывающими предприятиями в период прохождения производственных практик – одно из важнейших направлений в трудоустройстве выпускников.

Работодатели в свою очередь обеспечивают прохождение этих практик с оформлением срочного трудового договора и с записью в трудовой книжке. На

практиканта в период прохождения практик распространяются все гарантии, предусмотренные трудовым законодательством. Общий период прохождения производственной и преддипломной практик за весь период обучения, можно считать как опыт работы [1, с.450].

Трудоустройство выпускников после окончания обучения – важная составляющая работы любого колледжа, а показатели трудоустройства являются одним из критериев эффективности работы образовательной организации.

В колледже создана Служба содействия трудоустройству выпускников которая оказывает:

- содействие выпускникам колледжа в эффективном трудоустройстве, т.е. в оказании помощи в поиске работы, отвечающей полученной специальности и индивидуальным запросам выпускника;
- содействие установлению и развитию партнёрских отношений колледжа с предприятиями и организациями в сфере трудоустройства выпускников;
- содействие установлению и расширению обратных связей между колледжем и работодателями в системе управления качеством подготовки специалистов.

С целью трудоустройства выпускников постоянно осуществляется связь с отделами кадров и руководителями предприятий - социальных партнеров о наличии вакантных мест на предприятиях, в частности с ООО «МОЛОКО», МПК «Атяшевский», сыродельными заводами «Сармич» и «Ичалковский» и др. Учитывая актуальность проблемы трудоустройства для выпускников, выходящих на рынок труда, организовываются и проводятся мероприятия (круглые столы, ярмарки вакансий, конференции, декады специальностей), на которые приглашаются руководители, ведущие специалисты, начальники отделов кадров предприятий (организаций).

С Центром занятости населения п. Торбеево заключено Соглашение о сотрудничестве по трудоустройству выпускников, предусматривающее информирование об имеющихся вакансиях на предприятиях Торбеевского района и Республики Мордовия, и реализации территориальных программ занятости молодежи.

Получить специальность и устроиться на работу, казалось, это всё, что нужно человеку. Но на самом деле не всё так просто, необходимо зарекомендовать себя так, чтобы тебя взяли на работу, и именно тебя, а не другого. Современное общество диктует нам множество форм, способов и методов работы, которые должен знать работник любых сфер. И чтобы в тебе нуждались, и ты был востребован, необходимо постоянно совершенствовать себя[4, с.73].

Выпускники колледжа могут продолжить обучение в Мордовском государственном университете им. Н.П.Огарева, социальное партнерство образовательных учреждений высшего и среднего звена осуществляется на протяжении долгих лет.

Эффективность социального партнерства ГБПОУ СПО «Торбеевский колледж мясной и молочной промышленности» п. Торбеево с учреждениями района и республики в обеспечении высокого качества профессиональной подготовки специалистов неоспорима. Высокая доля выпускников колледжа востребованы на рынке труда, они отличаются профессиональной компетентностью и мобильностью, активной жизненной позицией, готовностью к самообразованию и образованию через всю жизнь[3, с.87].

Литература:

1. Зирне Л. О. Проблема трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций // Молодой ученый. — 2015. — №20. — С. 449-452.
2. Ткаченко Е.В., Сафонова Е.Г., Панина Л.П., Фищукова О.А. Социальное партнерство учреждений профессионального образования. - Екатеринбург 2013. – С. 239
3. Олейникова, О.Н. Социальное партнерство в сфере профессионального образования. – М.: Центр изучения проблем профессионального образования, 2010, С.87
4. Полякова, С.Н. Социальное партнерство в системе профессионального образования // Среднее профессиональное образование. №1, 2014, С. 71-84.

Дзигоева Людмила Викторовна,
преподаватель, ГБПОУ «Владикавказский
торгово – экономический техникум»,
г. Владикавказ

ПРАКТИЧЕСКИЙ ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ЗАДАЧ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ОБРАЗОВАНИИ

В настоящее время в интересы любого государства, которое ориентируется на развитие, входит заинтересованность в такой системе образования, которая могла бы способствовать быть человеку конкурентоспособным и востребованным кадром на внутреннем и мировом рынках труда, а самое главное, давала бы возможность для этого. В области образования государство выполняет такие функции, как: определение порядка финансирования образования, установка налоговых льгот и ввод других форм влияния на рынок, оказывающий услуги образования для того, чтобы стимулировать

подготовку специалистов по востребованным специальностям путем лицензирования, аттестации, а также влияние на качество оказываемых образовательных услуг.

Социальное партнерство - это цивилизованная форма общественных отношений в социально-трудовой сфере, обеспечивающая согласование и защиту интересов работников, работодателей (предпринимателей), органов государственной власти, местного самоуправления путем заключения договоров, соглашений и стремления к достижению консенсуса, компромисса по важнейшим направлениям социально-экономического и политического развития [1, 16]

Предметом социального партнерства в сфере социально-профессиональной деятельности могут быть отношения по поводу:

- производства и воспроизводства рабочей силы, трудовых ресурсов;
- создания, использования и развития системы рабочих мест, рынка труда, обеспечения гарантий занятости населения;
- защиты трудовых прав граждан;
- охраны труда, осуществление промышленной и экологической безопасности.

В более широком смысле предметом социального партнерства являются отношения по поводу социального воспроизводства населения в целом, образующих его групп, а также воспроизводство и развитие отдельной личности. [1, 18]

В республике Северная Осетия – Алания, как и во многих субъектах Российской Федерации активно развивается социальное партнерство в образовании. Решаются различные задачи, стоящие перед профессиональным образованием. Так во Владикавказском торгово – экономическом техникуме (ВТЭТ) рабочие программы по подготовке специалистов среднего звена и рабочих профессий по всем профессиональным модулям разрабатываются преподавателями. Далее программы передаются работодателям на рассмотрение и только после их подписи утверждаются председателем цикловой комиссии для введения их в процесс образования. Тем самым обеспечивается качественный выпуск специалистов с таким набором общих и профессиональных компетенций, которые необходимы работодателям.

Кроме того, на протяжении всего периода обучения, все учебные и производственные практики, обязательно входящие в учебный план, обучающиеся проходят зачастую на предприятиях, рассредоточенных по всей республике. После окончания техникума они трудоустраиваются на эти предприятия, продолжается развитие профессионализма и осуществляется процесс непрерывного повышения квалификации. Практики проходят на основе договоров, обязательно заключаемых в

двухстороннем порядке: одна из сторон – это техникум, а вторая – предприятие общественного питания. В договоре обозначаются организационно – правовая форма обеих сторон, права и обязанности сторон, срок действия договора и юридические адреса сторон. Главное требование, предъявляемое техникумом к работодателям - это, прежде всего, обеспечение безопасности практикующихся на предприятиях, а также возможность выполнения ими всех пунктов программы практики.

Одним из достижений целей социального партнерства стало подписание долгосрочного договора о прохождении практики студентами ВТЭТ на теплоходах компании «Водоход». Это дает прекрасную возможность студентам пройти производственную практику и приобрести большой опыт в обслуживании туристов, в том числе граждан иностранных государств. Практика продолжается полгода, а по окончании обучения в техникуме, отличившихся во время прохождения практики студентов, руководство компании «Водоход» зачисляет в штат на постоянную работу. Многие студенты на следующий год продолжают сотрудничать с компанией и уезжают в новую навигацию. Привозят с собой многочисленные благодарственные письма, адресованные руководству техникума, классным руководителям, преподавателям и самим практикующимся.

Социальное партнерство представляет собой мощное средство для повышения уровня эффективности профессионального образования и его развития. По этой причине работодатели на сегодняшний день выступают одними из основных заказчиков необходимых им квалифицированных кадров, а также являются основными экспертами подготовки кадров. [2, 12]

Во ВТЭТ установлены площадки для проведения демонстрационного экзамена и региональных чемпионатов по стандартам WorldSkills, которые проводятся ежегодно по компетенциям: поварское дело, кондитерское дело, хлебопечение. Участники чемпионатов очень часто становятся победителями и призерами на республиканском и, затем, общероссийском уровнях. В качестве экспертов чемпионатов приглашают шеф – поваров и технологов крупных компаний республики, которые могут увидеть «в работе» молодых специалистов и впоследствии принять их на работу.

Социальное партнерство предполагает собой следующие цели:

1. Совместная деятельность на взаимовыгодных условиях образовательной организации и социальных партнеров, которая направлена на эффективное развитие и усовершенствование профессионального образования, прибегая к использованию механизмов совместного взаимодействия;

2. Совместная организация нормативно-правового обеспечения социального партнерства, как одного из инструментов формирования рынка труда и рынка профессионально образовательных услуг, как на региональном, так и на федеральном уровнях.

Для того, чтобы эти цели были достигнуты, необходимо решить следующие задачи:

1. Корректировка содержания обучения, учитывая новые производственные и информационно-коммуникационные технологии, а также содержание учебных планов, рабочих учебных программ, учитывая рекомендации работодателей;

2. Заключение договоров на подготовку кадров;

3. Включение представителей в комиссию итоговой аттестации выпускников.[2,12]

С 2020 года намечается обязательная сдача всеми выпускными группами техникума квалификационного демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills. В состав квалификационной комиссии обязательно входят представители работодателей. Тем самым решаются задачи социального партнерства и достигаются его цели.

Спрос на профессиональное образование обычно возникает через рыночный спрос со стороны потребности предприятий в притоке новых работников, переобучения и повышения квалификации персонала и дополнительный спрос со стороны частных лиц, который лишь опосредованно связан с реальными запросами рынка труда. Поэтому в ряде случаев рынок образовательных услуг формируется под воздействием субъективных потребностей населения, являющихся одновременно важнейшим фактором потенциального спроса на рынке образования и потенциального предложения на рынке труда. [3,138]

Очень часто в техникуме проводят мастер – классы известные мастера кулинарного и кондитерского искусства. В их числе Ренат Агзамов, Елена Сучкова, Евгений Галимзянов. С огромным интересом посетить мастер – классы собираются не только учащиеся и преподаватели, но и ведущие шеф – повара известных предприятий общественного питания города.

Кроме того, в техникуме постоянно функционируют платные курсы по подготовке поваров и кондитеров. Эти курсы имеют возможность проходить бесплатно все желающие, направленные сюда с Центра занятости населения по г. Владикавказ.

Социальное партнерство в образовательной сфере характеризуется совокупностью взаимоотношений учебных заведений, объединений работодателей, профсоюзов и властных структур на основе договоров, соглашений, контрактов в целях дальнейшего развития системы образования, повышения кадрового потенциала страны, формирования социально активной образованной личности, экономического и духовного прогресса общества. [1, 179]

Все выпускники ВТЭТ имеют возможность дальнейшего обучения по профилю во всех вузах республики и за ее пределами, в том числе в Московском государственном университете пищевых производств (МГУПП).

Важнейшие принципы отношений партнерства — взаимопомощь и требовательность, взаимное уважение, честность и высокая ответственность каждого партнера. Для успешной их реализации первостепенное значение имеют и личные качества партнеров — чувство нового, инициативность, деловитость, предприимчивость. Отсутствие этих качеств, или недостаточная их развитость сводит на нет партнерские отношения.[1, 25]

Социальное партнерство в России, как и в других индустриально развитых странах, базируется на единых принципах, сформулированных Международной Организацией Труда (МОТ), законодательных и нормативно-правовых актах стран мирового сообщества.[1, 74]

Сложная диалектика согласия и противостояния, миролюбия и конфронтации, индивидуализма и коллективизма проявляется в социальном партнерстве как определенном типе договорных отношений и одном из важнейших способов человеческого жизнебытия. [1,78]

Работники и работодатели заинтересованы в получении прибыли, развитии производства, сохранении и увеличении рабочих мест, улучшении условий труда и быта, повышении конкурентоспособности производимой продукции. Но без эффективного использования людских ресурсов добиться высоких результатов в производственно-экономической деятельности практически невозможно. Производству нужен профессионально подготовленный квалифицированный работник и специалист. Поэтому возрастание роли квалифицированного труда как основного фактора производства становится в современных условиях основой для сближения

экономических интересов работодателей и наемных работников. Противоречия между работодателями и наемными работниками при этом не исчезают, но они могут уже решаться на основе договоров, соглашений, путем поиска достижения компромисса.

Наемные работники, как и работодатели, заинтересованы в рентабельности своего предприятия. От этого зависит уровень их зарплаты, стабильность и динамичность развития производства. [1, 81]

Субъектами социального партнерства системы профессионального образования и сферы труда — экономики являются учебные заведения, работники, работодатели и государство.[1, 181]

26 июля 2019 года утверждён план мероприятий министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования по выполнению в 2019 году Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы.[4]

В условиях рыночной экономики для создания конкурентоспособной продукции возрастает спрос на работников нового типа, которые владеют более широкими умениями и компетенцией, могут работать в команде, создавать и эффективно использовать новую технику и технологию. [3, 143]

Во всех рабочих программах профессиональных модулей по подготовке специалистов среднего звена и рабочих профессий прописаны и внедряются эти требования(знания и умения) при тесной взаимосвязи с работодателями, ознакомленными с программами обучения. В лабораториях техникума, оснащенных современным оборудованием, студенты сталкиваются с реальной рабочей обстановкой, учатся работать в команде, оценивается работа всей бригады и каждого студента в отдельности.

Хотелось бы верить, что мероприятия, осуществляемые в рамках развития социального партнерства в образовательных учреждениях, помогут будущим поколениям специалистов находить себе достойную работу, позволяющую им творчески развиваться, быть востребованными и конкурентоспособными.

Литература:

1. В. А. Михеев «Основы социального партнерства: теория и политика», Учеб.для вузов.-М.: Экзамен, 2001. - 448 с.
2. М. В. Лушникова, Д. А. Смирнов; Социальное партнерство в сфере труда : учебно-методическое пособие / Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. — Ярославль :ЯрГУ, 2018. -64 с.
3. Кязимов, К. Г. К99 Социальное партнерство : учеб. пособие / К. Г. Кязимов. — М. :Гардарики, 2008. - 271 с.
4. Интернет – ресурс <https://www.esur.ru/partnership/>

Савоськина Лариса Петровна,
заместитель директора по
производственному обучению,
ГБПОУ РМ «Горбеевский колледж
мясной и молочной
промышленности», п.Горбеево

СЕТЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В РАМКАХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КЛАСТЕРА НЕПРЕРЫВНОГО ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ КОЛЛЕДЖА

*«Люди вместе могут совершить
то, чего не в силах сделать в
одиночку; единение умов и рук,
сосредоточение их сил может
стать почти всемогущим»*

Д.Уибстер

Ориентируясь на реализацию цели эффективного развития российского образования, государство ставит ряд задач по созданию и распространению структурных и технологических инноваций в общем и профессиональном образовании. Одним из путей решения поставленных задач является практическое развитие сетевой формы взаимодействия образовательных организаций разного уровня и бизнеса на основе результативного использования всех типов ресурсов заинтересованных сторон (кадровых, информационных, материально-технических, учебно-методических и др.) [1]. Выше перечисленные тенденции в реформировании системы образования РФ обуславливают актуальность и своевременность сетевого взаимодействия образовательных организаций, позволяющие соблюдать такие заданные параметры, как гибкость, мобильность, относительную краткосрочность программ и эффективно решать вопросы ранней профориентации.

Что понимать под сетевым взаимодействием? Это система горизонтальных и вертикальных связей, обеспечивающая доступность качественного образования для всех категорий граждан, вариативность образования, открытость образовательных организаций, повышение профессиональной компетентности педагогов и использование современных ИКТ-технологий.

В настоящее время сетевое взаимодействие является одним из мощных, хотя и слабо используемых, ресурсов инновационного образования, основанного на следующих принципах:

- во-первых, сеть - это возможность продвижения продуктов инновационной деятельности на рынок образовательных услуг и, таким образом, получения дополнительного финансирования;

- во-вторых, сетевое взаимодействие позволяет усиливать ресурс любого инновационного учреждения за счет ресурсов других учреждений. Сеть помогает найти прецеденты, получить экспертизу собственных разработок, расширить перечень образовательных услуг для студентов, в том числе, посредством реализации образовательных программ в сетевой форме. Сеть создается на добровольной основе, удерживается общей проблематикой и интересами всех членов сети. Таким образом, сеть всегда является результатом проектного замысла, поскольку участники должны участвовать в едином целеполагании, согласовывать механизмы и схемы взаимодействия, договариваться о результатах деятельности.

В сентябре 2018 года на совместном заседании представителей ООО МПК «Атяшевский», ГБПОУ РМ «Торбеевский колледж мясной и молочной промышленности и администрации Торбеевского муниципального района было принято решение о создании образовательного кластера непрерывного технологического образования на базе Торбеевского подразделения ООО МПК «Атяшевский». В состав кластера вошли образовательные учреждения дошкольного, школьного и профессионального образования Торбеевского района, которые реализуют общие мероприятия и проекты по непрерывной подготовке кадров и развитию профессиональных сообществ в интересах градообразующего предприятия ООО МПК «Атяшевский».

Создание образовательного кластера направлено на снижение дефицита квалифицированных кадров на рынке в отрасли мясопереработки, изменение и подготовку новых образовательных программ участниками кластера согласно потребностям бизнеса, повышение престижа отрасли среди молодежи, увеличение процента трудоустройства студентов по специальности [2].

На первоначальном этапе сотрудничества участники кластера скоординировали деятельность по организации ранней профориентации с участием всех заинтересованных сторон. Для дошкольных образовательных учреждений были разработаны парциальные программы «Профессии наших мам и пап», «История профессий». Для обучающихся 1-4 классов программы внеурочной деятельности «Труд в жизни человека» (1 класс), «Профессии наших родителей» (2 класс), «Чем пахнут ремесла» (3 класс), «Я в мире профессий» (4 класс). Для обучающихся 5-7 классов

предложены более сложные тематические профориентационные мероприятия: «Мастер своего дела» (5 класс), проект «Трудовая история моей семьи» (6 класс), «Мир профессий» (7 класс) [3].

Основная роль при внедрении инновационного продукта – образовательного кластера непрерывного технологического образования принадлежит ГБПОУ РМ «Торбеевский колледж мясной и молочной промышленности». Импульс развития в данной среде получили новые механизмы (фестиваль «Билет в будущее», Центр профессиональной ориентации, JuniorSkills, тематическое движение «Расколбас»).

Педагогический коллектив приложил максимум усилий для создания условий по реализации программы ранней профориентации в 8-9 классах общеобразовательных школ Торбеевского муниципального района. С октября стартовал проект по проведению мастер-классов для данной категории обучающихся. 1 час в неделю посвящается введению в специальность «Технология мяса и мясных продуктов». Преподаватели специальных дисциплин предлагают школьникам такие тематические мероприятия, как «В мясном царстве, в мясном государстве», «Мясняшки - вкусняшки», «Я б в технологи пошел, пусть меня научат!», «Контрольная закупка», «Различных профессий на свете не счесть, а нашей профессии - СЛАВА и ЧЕСТЬ!», «Пусть пища твоя станет лекарством твоим» и многие другие. В планах работы нашли отражение экскурсии на мясоперерабатывающее предприятие для всех педагогов района, школьников старших классов; тренинги, игровые занятия для всех категорий школьников и детей дошкольного возраста.

В этой связи образовательный кластер обеспечивает возможность непрерывного «погружения» обучающихся в сферу их будущей профессиональной деятельности, позволяет изучать, обобщать и накапливать передовой опыт, оперативно апробировать достижения науки, обновлять и обобщать организацию и содержание профессиональной подготовки. В образовательном кластере открываются перспективные специальности, вводятся новые дисциплины и современные технологии обучения, появляется возможность выбора систем высшего образования. Достоинствами образовательного кластера являются непрерывность, преемственность, доступность, конкурентоспособность образования.

В условиях создания современной системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций для нашей образовательной организации и ООО МПК «Атяшевский» стало актуальным участие в решении задач практикоориентированной подготовки обучающихся по профильным профессиям и

специальностям. Главой Республики Мордовия Владимиром Дмитриевичем Волковым в Послании Государственному собранию Республики Мордовия был неоднократно отмечался положительный опыт Торбеевского колледжа по использованию дуального обучения. Ключевым условием развития этой системы образования является увеличение объема обучения на рабочем месте, обучения в процессе деятельности.

С марта 2017 года Министерство образования Республики Мордовия утвердило функционирование на базе колледжа республиканской экспериментальной площадки по теме: «Разработка эффективной модели дуального обучения в условиях инновационного развития перерабатывающих предприятий». Колледжем совместно со специалистами ООО «МПК «Атяшевский» разработаны нормативно-правовая и учебно-методическая документация по системе дуального обучения для специальностей «Технология мяса и мясных и продуктов» и «Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования», в том числе учебные планы, рабочие программы дисциплин, профессиональных модулей, всех видов практик. Составлен календарный график образовательного процесса, графики перемещения по рабочим местам. Созданы совместные кафедры на производстве, намечены пути модернизации учебных классов, которыми мы располагает на предприятии, положительно решаются вопросы финансирования образовательного процесса.

Все студенты по указанным выше специальностям 20% учебного времени посвящают теоретическому освоению материала в колледже, 80% - закреплению практических умений и навыков, работая на реальных рабочих местах с выплатой заработной платы и оформлением в соответствии с трудовым законодательством, как работников предприятия. Работа с предоставлением рабочего места имеет значительное число положительных моментов по сравнению с дублированием работы.

Непосредственное участие студентов в производственной деятельности приносит обоюдovýгодный экономический эффект. Предприятие переработки может увеличить объемы производства, с минимальными затратами осуществить подбор высококвалифицированных специалистов, обучающиеся получают материальное вознаграждение в виде высокой заработной платы, учебное заведение – инвестиции на развитие материально-технической базы, улучшение качества подготовки специалистов.

Особенность взаимодействия между ООО «МПК «Атяшевский» и Торбеевским колледжем состоит в подготовке практикоориентированных специалистов, которые заняты на особо сложных рабочих местах по обслуживанию и эксплуатации

современной техники, технологических систем, на должностях линейных руководителей инженерно-технических и технологических работников производства. Этому способствует регулярный мониторинг менеджерами по персоналу и специалистами мясокомбината возможностей студентов на каждом рабочем месте, которое определяется графиком перемещения по рабочим местам во всех структурных подразделениях предприятия.

Дуальное обучение сегодня дает положительные результаты в приобретении студентами колледжа более качественного профессионального опыта. Важен индивидуальный подход к организации процесса обучения, который дает каждому студенту возможность выбрать дуальную программу обучения, работать с наставником, консультантом, инструктором, чья основная функция - разработка, уточнение и коррекция индивидуальной гибкой программы обучения для каждого студента с учетом его личных возможностей и потребностей в рамках условий, определяемых колледжем и предприятием[4].

Одним из важных свидетельств функционирования образовательного кластера является организация системы повышения квалификации и переподготовки работников мясокомбината на базе образовательной организации. К реализации предлагаются большое количество специализированных курсов по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию в области мясопереработки. Наиболее востребованными за последний период времени являются программы «Оператор шприца», «Оператор термической упаковки», «Оператор линии формовки сосисок», «Оператор линии упаковки», «Маркировщик», «Укладчик - упаковщик», «Эксперт по качеству», «Составитель фарша», «Механик». В первом полугодии 2019 года колледж совместно с кадровой службой ООО «МПК «Атяшевский» активно занимается набором групп слушателей из числа лиц предпенсионного возраста – работников мясоперерабатывающего комплекса в рамках реализации государственной политики по повышению качества жизни граждан старшего поколения и реализации национального проекта «Демография», федерального проекта «Старшее поколение». Наиболее востребованным направлением дополнительного профессионального образования с выдачей удостоверения о повышении квалификации стала программа «Промышленная санитария, гигиена и охрана труда». Этот формат взаимодействия создает условия для реализации Послания Главы Республики Мордовия В.Д.Волкова Государственному собранию Республики Мордовия на 2019 год в части функционирования Образовательного центра как новой образовательной модели.

Возможности такого сотрудничества чрезвычайно широки: профессиональная подготовка и переподготовка специалистов ООО «МПК «Атяшевский», реализуемая в условиях гибкой ценовой политики, при индивидуальной траектории освоения образовательных программ и удобном формате обучения обеспечивают дополнительный стимул усовершенствованию современных механизмов взаимодействия ГБПОУ «ТКММП» с предприятиями Группы Компаний «Талина»

Таким образом, кластер является взаимовыгодной формой сотрудничества для всех участников инновационного образовательного процесса. Школа получает возможность организовать на базе колледжа предпрофильную подготовку своих обучающихся, использовать современные лаборатории и мастерские в учебном процессе, а также повысить квалификацию своих учителей. Колледж организует профориентационную работу и обеспечивают набор мотивированных, профильно подготовленных, заинтересованных в будущей профессии или специальности обучающихся, развивает научно-техническое творчество молодежи. ООО «МПК «Атяшевский» участвует в формировании нового содержания образования, получая на выходе из образовательного учреждения высококвалифицированного специалиста, соответствующего современным требованиям производства. Партнерские программы обеспечивают включение обучающихся, будущих специалистов, в социокультурное пространство района, обеспечивают механизмы эффективного сотрудничества, ресурсное насыщение образовательной среды, вовлечение необходимых кадров; непрерывность образования на промежутке школа-колледж-предприятие; создание продуктивных индивидуальных траекторий профессионализации и карьерного роста выпускников в области науки и техники.

Литература:

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012, статья 15.
2. Концепция развития образовательного кластера непрерывного технологического образования на базе Торбеевского подразделения ООО МПК «Атяшевский»
3. Рабочая программа внеурочной деятельности «Введение в производство мяса и мясных продуктов»
4. Концепция опытно-экспериментальной работы по теме «Разработка эффективной модели дуального обучения в условиях инновационного развития перерабатывающих предприятий»

Беляйкина Юлия Викторовна,
преподаватель, ГБПОУ РМ
«Саранский техникум пищевой и
перерабатывающей
промышленности», г. Саранск

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА КАК УСЛОВИЕ УСПЕШНОЙ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ НА КОМПЕТЕНТНОСТНОЙ ОСНОВЕ

Одним из требований к современному образованию является его понимание роли будущих выпускников в обществе. Государству требуются молодые специалисты качественно нового уровня. Они должны быть восприимчивыми к инновациям, целеустремлёнными и коммуникабельными, умеющими работать как самостоятельно, так и в команде, обладающими трудовой мобильностью. Образование сегодня ориентируется на «свободное развитие», творческую инициативу, самостоятельность, мобильность будущего специалиста. Работодатель заинтересован в работнике, свободно владеющем профессиональными компетенциями, способном к постоянному росту и развитию, решению проблем в различных сферах и видах деятельности.

В настоящее время конкурентоспособность на рынке труда следует понимать как соответствие профессиональной подготовки выпускника требованиям, предъявляемым работодателями.

Работодатель хочет получить творчески активного, инициативного работника, владеющего новейшими технологиями, способного применить свои знания на практике.

По итогам анкетирования студентов 3 и 4 курсов, проведенного в 2018 - 2019 учебном году мы проследили оценку уровня качеств конкурентоспособной личности и получили следующие результаты - в целом студенты находятся на среднем уровне конкурентоспособности, так как:

- 25% - студенты имеют чёткие цели;
- 20% - работоспособные и творческие люди, способные к риску;
- 5% - обладают лидерскими качествами;
- 11% - консервативны и ведомые;
- 14% - нестрессоустойчивые;
- 15% - являются исполнителями;
- 10% - независимые.

Данный опрос помог выявить актуальные проблемы: слабая подготовленность молодого специалиста к современным рыночным отношениям в условиях конкуренции, не готовность молодых людей сотрудничать в новых формах межличностного взаимодействия.

Поэтому основная задача нашей образовательной организации – подготовка конкурентоспособного молодого специалиста, имеющего преимущество перед остальными. В своей работе мы поставили задачу - использовать наиболее эффективные пути развития конкурентоспособного молодого специалиста, в том числе посредством социального партнёрства.

Нельзя подготовить конкурентоспособного специалиста, не имея хорошей материально-технической базы, которую имеют предприятия города – наши социальные партнеры, хорошего выпускника можно получить только совместно с предприятиями, вкладывая определенные средства, что и является социальным партнерством. Ежегодно из стен техникума в трудовую жизнь отправляется более 100 квалифицированных специалистов для пищевой и перерабатывающей отрасли, подавляющее большинство которых уже заранее и не понаслышке знают своего работодателя.

На протяжении многих лет техникум тесно связан с организациями и предприятиями г.Саранска и районами РМ. Социальными партнерами являются: ОАО «Хлебозавод», ОАО «Ламзурь», ОАО «Саранский хлебокомбинат», ООО «Империя вкуса», «ООО «Кафе Версаль», кафе «Рандеву», ООО «Твой стиль», ООО «Али Баба», ресторан «Белый медведь», ООО «Аутсортинг групп», ООО РКЦ «Победа», ИП Савлов А.А., ИП Стешин С.Н., ИП Артёменко С.Д. и т.д.

Наше образовательное учреждение в текущем учебном году заключило 18 договоров о социальном партнёрстве. По трёхсторонним договорам «предприятие-студент-техникум» работаем с 50 предприятиями, имели на 2018-2019 учебный год 307 заявок от работодателей о совместной подготовке кадров среднего звена и квалифицированных рабочих. В техникуме накоплен большой опыт работы в данной области. Социальное партнерство с организациями – заказчиками кадров открывает для нас дополнительные возможности: упрощается доступ к информации о региональном рынке труда (кадры каких специальностей и в каком количестве потребуются на рынке труда); обеспечивается учет требований работодателей по содержанию подготовки специалистов в техникуме; упрощается процедура корректировки старых и разработки новых учебных материалов и программного обеспечения, отвечающих требованиям

работодателей; открываются более широкие возможности для организации практики обучающихся; появляются возможности для организации краткосрочной стажировки педагогических работников техникума; расширяются возможности трудоустройства выпускников.

Многие руководители предприятий принимают активное участие в жизни техникума: в осуществлении контроля качества подготовки выпускников являясь членами государственных аттестационных комиссий при проведении итоговой государственной аттестации выпускников, помогают в организации учебно-исследовательской деятельности студентов и преподавателей, рецензируют выпускные квалификационные работы, оказывают спонсорскую помощь, участвуют в формировании призовых фондов конкурсов, олимпиад профессионального мастерства.

Хорошей традицией стало проведение встреч студентов с потенциальными работодателями в форме «круглого стола» на базовых предприятиях ОАО «Хлебозавод», ИП Горбуновой Е.А. МАУК «Городские парки», ИП Степановым В.Н., где работают наши студенты в летнее время, конференций по отчетам преддипломной практики, показ мастер-классов с приглашением ведущих специалистов предприятий.

Сотрудничество техникума с предприятиями и организациями осуществляется на основе договоров о социальном партнерстве. Предметом договора являются следующие пункты:

1. Организация и прохождение различных видов практик по специальностям с обязательным обеспечением условий безопасности на каждом рабочем месте.
2. Проведение экскурсионных занятий.
3. Привлечение опытных специалистов для проведения обзорных лекций.
4. Назначение опытных специалистов председателями итоговых государственных аттестационных комиссий, руководителями практик, руководителями проектов, рецензентами работ.
5. Проведение деловых встреч работников предприятий со студентами и обучающимися.
6. Проведение стажировки на предприятиях преподавателями специальных и общепрофессиональных дисциплин и мастерами производственного обучения техникума.
7. Помощь в укреплении учебно-материальной базы образовательного учреждения.

Последний пункт особенно актуален для всех образовательных учреждений. Ведь в советские годы существовало понятие «наши шефы», «базовое предприятие». На этих предприятиях организовывались учебные мастерские, где обучающиеся проходили практику, туда же их брали на работу. Сейчас многое изменилось: у предприятий и организаций нет никаких обязательств и обязанностей перед образованием. С изменениями форм собственности практически прекратилась помощь образовательным учреждениям со стороны предприятий. Сейчас у образовательных учреждений нет возможности надеяться на отраслевую поддержку. Отрыв профессиональных образовательных учреждений от отраслевого научно-производственного комплекса осложняет процесс практической подготовки специалистов.

В связи с этим в современных социально-экономических условиях профессиональные образовательные учреждения только в тесном контакте с работодателями – непосредственно нуждающимися в их выпускниках смогут выполнять свою главную задачу – осуществлять подготовку высококвалифицированных кадров, согласованно определять потребности регионального рынка труда, создавать систему оценки качества профессионального образования; организовывать учебную и производственную практики студентов, привлекать практикующих специалистов к педагогической работе в техникуме в качестве преподавателей специальных дисциплин, руководителей практики и членов государственных аттестационных комиссий; организовывать стажировку на производстве преподавателей и мастеров производственного обучения техникума и, наконец, успешно трудоустраивать выпускников.

С целью подготовки практико-ориентированных специалистов для предприятий пищевой и перерабатывающей промышленности по профессиям и специальностям, востребованным на региональном рынке труда, на основе эффективности использования образовательных и производственных ресурсов в техникуме была разработана и принята к реализации программа «Развитие государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Мордовия «Саранский техникум пищевой и перерабатывающей промышленности» на 2015-2020 годы». Одна из подпрограмм имеет название «Развитие социального партнерства». Ее цель: развитие партнерских и долгосрочных отношений между техникумом и региональным сообществом (работодателями, школами и т.д.) в сфере

допрофессионального, профессионального образования и трудоустройства выпускников.

Задачи реализации подпрограммы:

1. Расширение пространства социального партнерства.
2. Развитие различных форм взаимодействия его субъектов.
3. Вхождение техникума в Российское образовательное пространство.

План мероприятий по реализации подпрограммы:

1. Развитие системы работы по проведению ярмарки вакансий во взаимодействии с молодежной биржей труда и центром занятости населения
2. Совершенствование механизма социального партнерства в части подготовки специалистов по специальностям и квалифицированных рабочих по профессиям
3. Мониторинг трудоустройства выпускников
разработка механизма отслеживания профессиональных успехов выпускников по месту их трудоустройства: профессиональный, карьерный и личностный рост.
4. Участие в Российских проектах и программах сотрудничества в области СПО
5. Организация взаимодействия с общественными организациями, способствующими развитию образования и воспитания учащихся.
6. Развитие системы информирования по вопросам деятельности техникума через СМИ и интернет
7. Заключение договоров: о безвозмездном предоставлении техникуму оборудования; о предоставлении баз практик на предприятиях работодателей; на целевую подготовку мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин; о привлечении высококвалифицированных производственных кадров предприятий к организации образовательного процесса.
8. Организация повышения профессионального мастерства (стажировка) на базовых предприятиях.

Ожидаемые результаты:

1. Предоставление работодателями мест прохождения учебной и производственной практики.
2. Повышение процента трудоустроенных выпускников.
3. Увеличение объемов целевых образовательных услуг организациям по подготовке, переподготовки, повышения квалификаций специалистов и рабочих кадров.
4. Разработка целевых программ обучения по заказу предприятия.

5. Разработка с участием работодателей перечней компетенций (и/или квалификационных характеристик) по заявленным профессиям, адекватным производственным технологиям.

6. Проведение внутренней сертификации обучающихся профессиональных квалификаций.

7. Увеличение числа обучающихся, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства на базе работодателей.

За последние 3 года все выпускники нашего техникума за исключением ушедших в армию, находящихся в отпуске по уходу за ребенком и обучающихся в ВУЗах по очной форме обучения, трудоустроены. На сегодня 84 % выпускников 2018 – 2019 учебного года определились с местом будущей работы. Такой результат обусловлен тесным взаимодействием на протяжении всего времени обучения с предприятиями - социальными партнерами техникума. Результатом работы являются также многочисленные положительные отзывы работодателей об уровне подготовки выпускников по всем реализуемым специальностям, о соответствии уровня их подготовки предъявляемым требованиям.

Литература:

Локальные акты Государственного бюджетного образовательного учреждения РМ «Саранский техникум пищевой и перерабатывающей промышленности»

Новичкова Елена Валентиновна,
преподаватель, ГБПОУ РМ
«Горбеевский колледж мясной и
молочной промышленности»,
п. Горбеево

ОТ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА К ДУАЛЬНОМУ ОБУЧЕНИЮ

*«Скажи мне, и я забуду, покажи мне, и я
запомню, вовлеки меня в процесс, и я пойму,
отойди, и я буду действовать»
(китайская пословица)*

В условиях создания современной системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций для образовательного учреждения стало актуальным участие в решении задач практической ориентированной подготовки обучающихся по востребованным на рынке труда профессиям и специальностям. В

связи с чем, последнее время, ряд субъектов Российской Федерации стали внедрять в средних профессиональных образовательных учреждениях концепцию дуального обучения.

Дуальная модель обучения представляет собой процесс подготовки специалистов в двух организациях: на предприятии и в образовательном учреждении. Предприятие, включая студента в процесс практики как своего работника, позволяет ему распоряжаться ресурсами и наделяет его должностной ответственностью. Таким образом, обучающийся лучше овладевает профессиональными навыками, вырабатывает профессиональные компетенции и адаптируется к производству[3].

Не стал исключением и «Торбеевский колледж мясной и молочной промышленности». В колледже, как многопрофильном и многофункциональном образовательном учреждении, давно налажено и успешно «работает» взаимодействие по схеме «государство - колледж - бизнес», осуществляется моделирование подготовки специалистов с учетом кадровых ориентиров. Здесь сформирована система отслеживания реализации учебных планов, обновлена система повышения квалификации управленческих и педагогических кадров[1].

На протяжении всех лет существования педагогический коллектив активно сотрудничал с предприятиями отрасли. Взаимодействие было ориентировано на управление содержанием образовательного процесса: работодатели привлекались к разработке учебных планов и программ, проведению итоговой государственной аттестации, руководству практики. Особое внимание уделялось организации производственного обучения.

Наиболее тесная взаимосвязь на сегодня, установлена с такими перерабатывающими предприятиями как ООО «МПК Атяшевский», ПАО «Сыродельный комбинат «Ичалковский», ООО «Сыроваренный завод «Сармич», и конечно же ООО «МОЛОКО» п.Торбеево.

Непосредственное участие студентов в производственной деятельности приносит обоюдovýгодный экономический эффект. Предприятия могут позволить увеличить объемы производства, обучающие получают материальное вознаграждение в виде заработной платы, учебное заведение – инвестиции на развитие материально-технической базы, улучшение качества подготовки специалистов.

Последнее время администрация и педагогический коллектив колледжа, значительные усилия направляют на реализацию таких важных направлений

социального партнерства как экономическая поддержка учебного заведения и сотрудничество в области научно-исследовательской деятельности.

Функционирование ГБПОУ РМ «Торбеевский колледж мясной и молочной промышленности» в рамках нового закона об образовании, а также в соответствии с политикой государства направленной на совершенствование системы профессионального образования, привело к значительным изменениям в организации образовательного процесса, к внедрению новой системы обучения. Дуальная система – это вид профессионального образования, который подразумевает получение теоретических знаний в учебном заведении и практических навыков на рабочем месте обучающего предприятия. Большая часть обучения проходит у работодателя, так что по его завершении у выпускника есть практический опыт, применимый на конкретных рабочих местах. Это одна из самых эффективных форм подготовки профессионально-технических кадров, которая получила мировое признание. Она отвечает интересам всех участвующих в ней сторон – предприятия, работников и государства.

Поэтому творческая группа педагогов вышла с предложением к Экспертному Совету об открытии Республиканской инновационной площадки. Приказом Министерства образования Республики Мордовия от 20.03.2017 года, в соответствии с протоколом заседания Экспертного совета при Министерстве образования Республики Мордовия №3 от 14.03.2017 года утверждена Республиканская инновационная площадка по теме: «Разработка эффективной модели дуального обучения в условиях инновационного развития перерабатывающих предприятий» [2]. Таким образом, социальное партнерство послужило основой для дуальной формы обучения.

В это же время группа компаний «Галина» начала развивать сотрудничество со средними специальными учебными заведениями в сфере дуального образования, в частности с Торбеевским колледжем мясной и молочной продукции. Такой подход позволяет работодателю подготовить кадры с учетом всех особенностей производства. После окончания обучения лучшие студенты могут остаться трудиться на производстве.

ГБПОУ «Торбеевский колледж мясной и молочной промышленности» обратился в адрес ООО «МПК Атяшевский» с инициативой внедрения дуальной формы обучения на базе предприятия, администрация которого очень активно поддержала идею дуального обучения. В ООО «МПК Атяшевский» созданы совместные кафедры на производстве, в состав которых вошли все ведущие

специалисты предприятия, начата модернизация учебных классов, положительно решаются вопросы финансирования образовательного процесса.

Осуществив проектирование процесса практико-ориентированного (дуального) обучения, педагоги колледжа разработали учебные планы по специальностям 19.02.08 «Технология мяса и мясных продуктов», 19.02.07 «Технология молока и молочных продуктов», 15.02.01 «Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)», календарный график образовательного процесса, синхронизированный с деятельностью организаций-работодателей и их возможностями по организации обучения на собственной площадке и с привлечением своих сотрудников, определены контрольные мероприятия по итогам обучения. С 2017-2018 учебного года, учебный процесс для студентов данных специальностей был организован так, что 20% учебного времени было отведено на теоретическое обучение, 80% учебного времени – на практическое обучение.

По прошествии небольшого количества времени с момента внедрения дуального обучения в колледже, можно сделать следующий вывод: дуальное обучение – это не панацея, которая сама по себе сможет вытасщить национальное профобразование на мировой уровень. Поскольку экономика и социальное устройство в Российской Федерации построены на совершенно иных принципах, то использование системы дуального образования у нас потребует ее серьезную адаптацию.

К очевидным преимуществам данной модели обучения хотелось бы отнести следующие положительные моменты:

- дуальное образование в максимальной степени ориентировано на реальные и осознаваемые перспективные потребности предприятий в специалистах;
- устраняет главный недостаток традиционной формы обучения — разрыв между практикой и теорией;
- профессиональная и социальная адаптация студентов в ходе практической подготовки;
- софинансирование процесса обучения со стороны бизнеса, снижение нагрузки на бюджет;
- относительная финансовая независимость студентов.

Среди недостатков можно отметить следующие:

- увеличение веса профессиональной и практической подготовки проводится за счет ослабления общетеоретической, что негативно сказывается на возможностях дальнейшего переобучения, переподготовки;

- проблема наставничества, недостаток высококвалифицированных рабочих на многих предприятиях может затруднять процесс подготовки кадров;
- высокие физические и психологические нагрузки на студентов;
- включение в реальный производственный процесс может снижать уровень учебной мотивации;
- есть еще одна опасность, что предприятия будут компенсировать свои затраты за счет привлечения студентов к выполнению неквалифицированных работ.

Эти и другие процессы требуют времени, но в их основе лежит понимание того, что между работодателями и образовательной организацией существуют реальные возможности для взаимодействия, а трудности на пути подобного сотрудничества прорабатываются и постепенно разрешаются.

И не стоит забывать историю мирового опыта, которая показывает, что дуальная форма образования, реализуемая через социальные партнерства показала свою высокую эффективность в разрешении кадрового вопроса.

Литература:

1. Савоськина Л.П. «Взаимодействие с социальными партнерами в рамках государственно-частного партнерства в среднем профессиональном образовании» (<http://go.mail.ru/redirvia/page/>).
2. Савоськина Л.П. «Апробация принципов дуального обучения в условиях перерабатывающего производства» (<http://kirovipk.ru/sites/default/files/files/>)
3. Югфельд Е.А., Панкина М.В. Дуальная система образования как катализатор успешной профессиональной и социальной адаптации будущего специалиста// Образование и наука. 2014. №3 (112).

Жидкова Елена Владимировна,
ГБПОУ ВО «Бутурлиновский
механико-технологический колледж»,
преподаватель ВКК, г. Бутурлиновка

РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ПОДГОТОВКЕ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ ХРАНЕНИЯ И ПЕРЕРАБОТКИ ЗЕРНА

Сегодня к подготовке специалиста в области хранения и переработки зерна предъявляются достаточно высокие требования. И это не случайно, ведь обновление нормативно-технической документации, технологического оборудования, технологий на хлебоприемных и зерноперерабатывающих предприятиях непрерывный процесс.

Выпускники специальности 19.02.02 «Технология хранения и переработки зерна», являются руководителями среднего звена и должны обладать знаниями о новых технологиях в области хранения и переработки зерна, способностью принимать решения в нестандартных ситуациях, коммуникативными способностями, умением руководить людьми, и т.д.

Высокого качества профессионального образования можно достичь только при включении в образовательный процесс предприятий и организаций – социальных партнеров. Это поможет образовательным учреждениям полнее учесть требования работодателей, быстрее среагировать на изменения конъюнктуры рынка труда. Только в тесном контакте с работодателями, другими образовательными учреждениями, общественными организациями, органами управления и самоуправления учебное заведение сможет выполнить свое главное предназначение – дать качественную профессиональную подготовку по специальностям и реализовать программу содействия трудоустройству выпускников.[1;с.27]

Социальное партнерство в системе среднего профессионального образования – явление актуальное и перспективное. Плодотворное сотрудничество с предприятиями-работодателями полезно всем: выпускнику, колледжу, предприятиям, району, области.

Более восьмидесяти лет Бутурлиновский механико-технологический колледж выпускает специалистов для отрасли хлебопродуктов. За это время учебное заведение обрело достаточно много социальных партнеров: «Ленинградский комбинат хлебопродуктов им. Кирова» С-Петербург, ОАО «Брянскпиво», «Раменский мукомольный завод», «Народненский крупозавод», «Воронежский экспериментальный комбикормовый завод», «Воронежская хлебная база», «Московский мелькомбинат №3», «Подольский мукомольный завод», «ЭкоКорм» Анненский комбикормовый, Агрохолдинг «Русагро» и другие.

С этими предприятиями заключены договоры о социальном партнерстве. Ведь именно они являются основными заказчиками кадров и оказывают помощь в подготовке высококвалифицированных специалистов для современных зерноперерабатывающих производств.

Основным социальным партнером по специальности «Технология хранения и переработки зерна» является ОАО «Бутурлиновский мелькомбинат».

Сотрудничество колледжа и предприятий разворачивается по следующим направлениям:

1. Организация производственной практики на современных предприятиях.

Студенты колледжа проходят практику на хлебоприемных и зерноперерабатывающих предприятиях. Непосредственно на рабочих местах будущие техники-технологи изучают новое оборудование, современную технологию, осваивают передовые методы труда. Для прохождения практики заключаются долгосрочные договоры между колледжем и дирекциями. В договорах оговариваются все условия проведения практики, оформления документов по ее окончании, права и обязанности сторон. Программа практики разрабатывается совместно с предприятиями. В подавляющем большинстве случаев преддипломная практика проходит на том предприятии, куда будет трудоустроен выпускник. Соответственно реализуется направленность на конкретные условия труда, а руководство предприятий имеет возможность влиять на формирование личности молодого специалиста и присматриваться к своим будущим работникам. Студент-практикант проходит все необходимые инструктажи, за ним закрепляется наставник. В то же время представители колледжа (руководство, мастера производственного обучения) контролируют прохождение практики и выполнение программы. Осуществляется двойной контроль. За качество подготовки учащихся несут ответственность и колледж, и предприятие. Выпускник адаптируется и к условиям труда, и к рабочему коллективу уже в процессе практики. Нередки и случаи трудоустройства на рабочие места с оплатой уже во время практики. В процессе обучения на предприятии у студентов формируется чувство ответственности, целеустремленности, гордости за выбранную профессию и причастности к большому и важному делу. По результатам практики многим студентам вручаются благодарственные письма и грамоты, премии и ценные подарки от дирекций и их структурных подразделений.[2;с.149]

2. Совместная разработка рабочих программ учебных дисциплин и профессиональных модулей, программ государственной итоговой аттестации и другой методической документации.

Рабочие программ учебных дисциплин и профессиональных модулей, программа итоговой государственной аттестации разрабатываются совместно с социальными партнерами, учитывая требования работодателей к современному высококвалифицированному специалисту в области хранения и переработки зерна.

3. Участие предприятий в организации и проведении мастер - классов, конкурсов профессионального мастерства студентов и др.

Ежегодно на базе ОАО «Бутурлиновский мелькомбинат» для студентов колледжа проводятся тренинги, классные часы, конференции, конкурсы

профессионального мастерства: «Моя профессия - мое будущее», «Профессиональная карьера», «Лучший по профессии» и др. Победителю конкурса «Лучший по профессии» присуждается именная стипендия предприятия.

4. Оказание помощи в оснащении колледжа современным оборудованием, нормативной документацией.

Преподаватели и мастера производственного обучения обеспечиваются необходимой для обучения студентов технической, нормативной документацией, правилами ведения технологического процесса на мукомольных, крупяных и комбикормовых заводах, инструкциями по хранению зерна, различными методическими рекомендациями.

Социальными партнерами предоставляются учебные классы предприятий для проведения занятий студентов колледжа. Социальные партнеры вносят значительный вклад в совершенствование учебно-материальной базы колледжа.

5. Обеспечение проведения стажировки мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин колледжа с учетом внедрения инноваций в производственные процессы

Качество профессионального образования напрямую зависит от преподавателей. На практике – это наставники, назначаемые из числа передовых, наиболее авторитетных руководителей среднего звена. А в колледже преподаватели спецдисциплин и мастера производственного обучения, имеющие большой опыт работы зерноперерабатывающих предприятиях. Однако время не стоит на месте – меняются технологии, внедряется новое технологическое оборудование. Поэтому большое внимание уделяется проведению стажировок мастеров и преподавателей спецдисциплин на предприятиях.

6. Участие в заседаниях выпускных аттестационных комиссий;

Государственная итоговая аттестация выпускников проводится при непосредственном участии работодателей. Темы выпускных квалификационных работ согласовываются с руководителями предприятий. Выполнение практической части квалификационной работы осуществляется выпускниками непосредственно на рабочем месте и оценивается представителями предприятия. В состав аттестационных комиссий при проведении защиты дипломной работы входят директора структурных подразделений предприятия.

Проводя анализ деятельности выпускников колледжа на зерноперерабатывающих предприятиях нашей страны можно с уверенностью сказать,

что молодые специалисты имеют хорошую теоретическую и практическую подготовку, могут быстро и грамотно решить любую производственную задачу и найти выход из трудной производственной ситуации. Именно тесная связь колледжа с социальными партнерами, связь теории с практикой является основой достижения высоких результатов. Поэтому можно с уверенностью сказать, что социальное партнерство – это основа качественной подготовки будущих специалистов в области хранения и переработки зерна.

Литература:

1. Анисимова А. П. Проблемы формирования современной личности выпускника на основе компетенций определяющих социальными партнерами. // Право и образование, 2010
2. Мостовой Г.Ф., Санькова Т.В. Социальное партнерство гарант практикоориентированного обучения и трудоустройства выпускников профессиональных образовательных учреждений СПО// Сборник докладов по материалам Одиннадцатой Всероссийской научно-практической конференции Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг

Черкасова Ия Евгеньевна,
преподаватель электротехнических
дисциплин и модулей, высшая
квалификационная категория,
ГАПОУ СО «Балашовский техникум
механизации сельского хозяйства»,
г. Балашов

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК НАПРАВЛЕНИЕ В ПОДГОТОВКЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНИХ СПЕЦИАЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Сегодня каждому студенту необходимо совершенствовать свои профессиональные навыки и психологическую готовность к изменениям социально-экономических условий. Выпускник желает реализовать свои профессиональные знания, достичь успехов, но для этого ему необходимо уметь реализовать свой жизненный потенциал, проявляя активность, компетентность, способность работать в команде. Современному молодому человеку, вступающему в трудовую жизнь, нужно овладеть базовой профессией и иметь соответствующие профессиональные ценности.

Решение этой проблемы требует формирования принципиально новой системы отношений между СПО со всеми потребителями продукции образовательных

учреждений. Новая система отношений позволит профессиональным образовательным учреждениям полнее учитывать требования работодателей и в конечном итоге позволит учебным учреждениям выполнять свое главное предназначение – обеспечить качественную профессиональную подготовку по специальностям, востребованным на рынке труда.

В последнее время социальное партнерство получает все более широкое распространение в сфере профессионального образования, которое нацелено на подготовку специалистов качественно нового уровня: творческих и компетентных личностей, способных к профессиональному саморазвитию, самореализации.

Социальное партнерство в профессиональном образовании понимается как особый тип взаимодействия профессиональных учреждений с субъектами и институтами рынка труда, государственными и местными органами власти, общественными организациями, нацеленное на согласование и реализацию интересов всех участников этого процесса.[2,с.12]

Цель социального партнерства – повышение качества профессиональной подготовки, удовлетворение текущих и перспективных потребностей социальных партнеров в высококвалифицированных специалистах. [2, с. 24].

В настоящее время у руководителей предприятий складывается новая система требований к специалистам - им нужны универсалы.

Вся деятельность техникума направлена на подготовку конкурентоспособного специалиста и педагогическому коллективу, необходимо создавать, поддерживать партнерские отношения с профильными предприятиями, учреждениями и организациями.



Рис 1 Субъекты социального партнерства

Сельское хозяйство является единственной отраслью, в которой более чем в 2 раза уменьшилась численность работников с начальным и средним профессиональным образованием, и в связи с этим произошло существенное ухудшение их качественного состава. Недооценка проблем начального и среднего профессионального образования негативно сказывается на пополнении села квалифицированными рабочими кадрами, что отрицательно сказывается на развитии сельского хозяйства. [1, с.35]

Экономическая ситуация, в которой оказались предприятия АПК, не позволяет стимулировать полноценное функционирование сельскохозяйственных учебных заведений всех уровней.

В условиях свободного рынка необходимо двухстороннее движение образовательного учреждения, производства и всех заинтересованных сторон – социальных партнеров.

Одним из приоритетных направлений социального партнерства среднего профессионального образования является формирование устойчивой взаимосвязи образования и производства с целью преодоления относительной изоляции системы профессионального образования от рынка труда. [1, с. 67]

Взаимодействие среднего профессионального образования и производства должно быть направлено на решение следующих проблем:

- обеспечить функционирование системы профессионального образования как фактора развития трудового потенциала страны;
- совершенствование содержания образования в целях развития профессиональной компетентности;
- нахождение возможностей использования среднего профессионального образования для обучения различных категорий населения;
- разработка системы поддержки непрерывного внутрипроизводственного обучения, дифференцированного для крупных, средних и малых предприятий. [2, с. 45]

Основопологающей задачей профессионального образования и производства должно стать обеспечение качества образования в соответствии с потребностями отраслей экономики, с учетом международных стандартов в области образования; создание системы доступного, вариативного образования, направленного не только на овладение знаниями и умениями, необходимыми для выполнения конкретной профессиональной деятельности, но и на формирование мировоззрения личности.

В настоящее время у руководителей предприятий складывается новая система требований к специалистам. Им нужны универсалы, которые умеют справляться с

проблемными задачами, находить выход из сложных производственных ситуаций. Работодатели заинтересованы не только в профессиональной квалификации выпускников, но и в таких их личных и функциональных качествах, как воспитанность, ответственность, определенный уровень общей культуры.

Вся деятельность техникума направлена на подготовку конкурентоспособного специалиста.

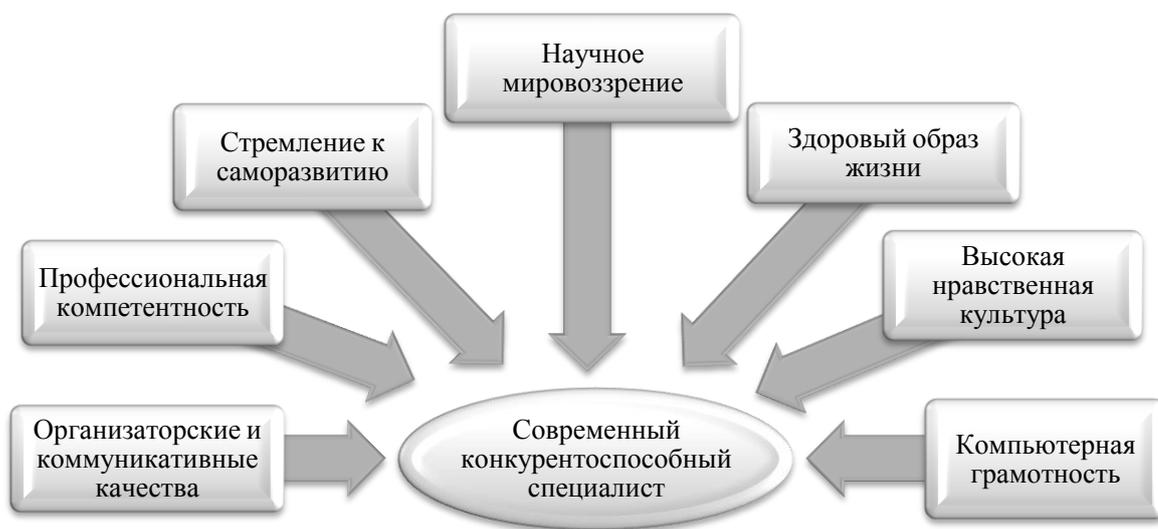


Рис.2 Модель современного конкурентоспособного специалиста

Взаимодействие учебного заведения с партнерами направлено на подготовку профессионально компетентного, конкурентоспособного и инициативного специалиста, обладающего общей и профессиональной культурой, способного к саморазвитию и самореализации. Социальное партнерство призвано играть важную роль в обеспечении практического обучения обучающихся, особенно по техническим специальностям, с использованием современного оборудования и технологий. С этой целью необходимо осуществлять организацию практического обучения обучающихся с использованием современной технологической базы предприятий.

Оценкой результативности работы учебного заведения в области социального партнерства могут служить следующие показатели:

- востребованность выпускников на рынке труда;
- востребованность учебного заведения на рынке образовательных услуг;
- реализация учебным заведением разнообразных форм сотрудничества с социальными партнерами.

Основными направлениями взаимодействия социальных партнеров СПО - предприятия являются:

- заключение двухсторонних договоров о сотрудничестве между СПО и базовыми хозяйствами;
- организация практического обучения студентов с использованием производственной базы предприятий (прохождение производственной и преддипломной практики);
- участие главных специалистов предприятий в разработке учебно-практической документации;
- на этапе итоговой государственной аттестации выпускников руководители предприятий и главные специалисты, возглавляют аттестационные комиссии. [2, с. 88]

Формирование устойчивых результатов взаимодействия с социальными партнерами оказывает существенное влияние на весь образовательный процесс. Это выражается, в первую очередь, в появлении эффективных форм взаимодействия с работодателями, более широком привлечении их к вопросам подготовки кадров посредством обучения.

В ходе взаимодействия с социальными партнерами формируются новые компетенции, которыми должен обладать современный специалист в своей профессиональной деятельности, связанной с освоением новых производственных технологий. С целью повышения эффективности профессиональной подготовки студентов рабочие учебные программы, разработанные на основе стандартов, должны быть дополнены учебными модулями, обеспечивающими формирование профессиональных компетенций в соответствии с требованиями стратегического партнера.

Литература:

- 1 Верхотурцев, В.С. Организационные формы социального партнерства в построении студентами профессиональной карьеры / В.С. Верхотурцев // «Теория и практика общественного развития» – 2017. – №17. – С. 196-198.
- 2 Новикова О.Н., Тюкалова Н.В., Социальное партнерство как ключевой фактор достижения современного качества начального профессионального образования//Вестник развития науки и образования.-2017.-№6.-С. 108-112

Лиличенко Ирина Геннадьевна,
методист, преподаватель,
БПОУ ОО «Омский аграрно-
технологический колледж»,
п. Новоомский

ОФИЦИАЛЬНЫЙ САЙТ КОЛЛЕДЖА КАК ОДИН ИЗ МЕХАНИЗМОВ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С СОЦИАЛЬНЫМИ ПАРТНЕРАМИ И ПОТЕНЦИАЛЬНЫМИ РАБОТОДАТЕЛЯМИ

С 2015 года в БПОУ «Омский аграрно-технологический колледж» функционирует Центр содействия трудоустройству выпускников (далее – Центр). Основной целью которого, является обеспечение занятости и максимальная помощь в трудоустройстве студентов и выпускников колледжа, а также оказание содействия в проведении практик. Для плодотворной работы сотрудники Центра тесно взаимодействуют с социальными партнерами и потенциальными работодателями колледжа.

Создание раздела Центра на официальном сайте колледжа (www.omset.ru) поспособствовало росту востребованности услуг Центра среди студентов и выпускников, потому как современные студенты относятся к поколению Z — это дети, которые родились с «кнопкой на пальце», дети высоких технологий, живущие в виртуальном пространстве, как рыба в воде [2].

В результате социологического опроса, которое было организовано сотрудниками Центра и проведено с выпускниками по всем специальностям колледжа в начале и в конце учебного года (в количестве 130 человек), выяснились следующие факты о том, где выпускники планируют искать работу, данные представлены в виде диаграммы



Прогнозы подтвердились, лидирующее место заняли – **интернет – ресурсы**, поэтому было принято решение, что необходимо совершенствовать раздел Центра на сайте колледжа, чтобы он был полезен для выпускников, социальных партнеров и работодателей.

Раздел сайта Центра до 2018 года содержал лишь краткую информацию о деятельности Центра, вакансиях для выпускников и мониторинга трудоустроенных выпускников за текущий год (*Приложение 1*).

При разработке нового наполнения вкладки была изучена Памятка о размещении рубрики Центра содействия трудоустройству выпускников ПОО (редакция от 14.06.2017), где приводилась рекомендуемая структура вкладки Центра [1].

Структура вкладки на сайте колледжа выглядит немного иначе (*Приложение 2*), потому как некоторые пункты были объединены, и включает следующие разделы:

- **Работодателю** – в данном разделе потенциальные работодатели могут разместить on-line заявку на вакансии, ознакомиться с перечнем специальностей (профессий) и количеством выпускников на текущий учебный год, а также проектом выпускников на следующий учебный год. Помимо этого в данном разделе имеется ссылка на информационный ресурс «Музей профессий», где работодатели могут ознакомиться с компетенциями выпускников. Для тех студентов, которые дали свое согласие размещение резюме на сайте, имеется вкладка «Банк резюме», с помощью которой, потенциальные работодатели могут выбрать себе сотрудника, а выпускники имеют доступ к своим резюме в любое необходимое время.

- **Выпускнику** – в данном разделе выпускники могут заполнить on-line анкету соискателя, имеются ссылки на сайты по поиску работы, а также размещены методические рекомендации по написанию резюме и правил поведения на собеседовании. Инженером-программистом разработан конструктор поиска работы.

- **Мониторинг трудоустройства выпускников** – в данном разделе представлена программа мониторинга, а также итоги мониторинга за 3 года (2016, 2017, 2018 года).

- **Нормативные документы** – в данном разделе представлены все нормативные документы Центра содействия трудоустройству.

- **Социальные партнеры** – в данном разделе перечислены все социальные партнеры колледжа, а также представлены благодарственные письма с баз практик.

Сотрудниками Центра совместно с представителями работодателей проводится ряд мероприятий по направлению «Обучение технологиям самостоятельного трудоустройства». Совместно с методистом разработаны методические рекомендации «Как написать резюме: советы, структура, образец», для сопровождения мастер – класса «Особенности составления резюме для молодых специалистов». В результате проведенного мастер – класса выпускниками колледжа формируется банк резюме,

размещенный на сайте колледжа, для удобства и оперативного доступа к написанным резюме, как выпускников, так и потенциальных работодателей.

Помимо этого студенты могут заполнить on-line анкету на сайте для поиска работы, которую специалисты Центра обрабатывают, и в короткое время, предлагают варианты трудоустройства и связаться с работодателями.

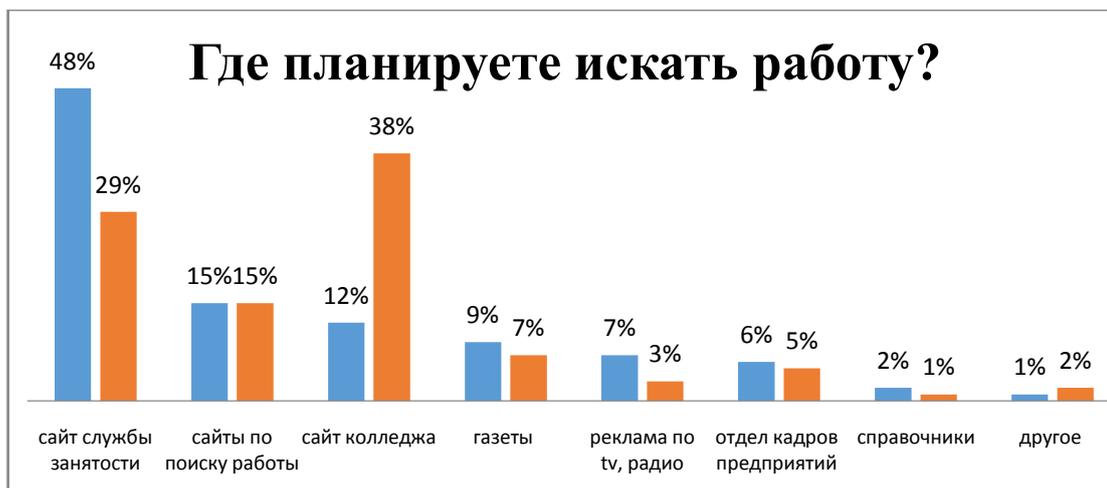
Системно с разработкой резюме проводится подготовка студентов к собеседованию. Разработаны методические рекомендации «Правила поведения на собеседовании с работодателем», для проведения тренинга «Успешное трудоустройство – эффективное прохождение собеседования», целью которого является – формирование навыков делового общения, необходимых для успешного прохождения собеседования с работодателем. Все методические разработки дублируются на сайте.

Представителями Центра совместно с потенциальными работодателями разработаны анкеты для приема на работу. Анкеты разработаны по специальностям и состоят из 3 разделов:

- 1. Перечень профессиональных качеств специалиста;*
- 2. Перечень должностных обязанностей;*
- 3. Задания для практического тестирования или перечень теоретических вопросов.*

При организации поиска вакансий выпускникам на сайте представлен большой выбор ссылок на сайты по поиску работы (авито, работы.гу, зарплата.гу и др.) и интерактивный портал государственной службы занятости населения Омской области (<https://omskzan.ru/>). Также выпускники на сайте могут ознакомиться с вакансиями, размещенными на информационной доске Центра, которые дублируют сотрудники Центра с помощью ручной выборки (1 раз в 15 дней).

Запустив в конце учебного года анкету для выпускников «Какие ресурсы Вы планируете использовать для поиска работы?» Были получены следующие ответы



Данные результаты свидетельствуют об эффективной работе сотрудников Центра с работодателями и социальными партнёрами, а также продуктивности раздела «Центр содействия трудоустройству» на официальном сайте колледжа.

В перспективе рубрику Центра «Паспорт компетенций» планируется дополнить базой данных скилл - паспортов выпускников, которые дадут свое письменное согласие, подтверждающих уровень профессиональной компетенции в соответствии со стандартами WSR, доступ к которой представляется работодателям, признавшим формат демонстрационного экзамена, для осуществления поиска и подбора персонала.

Литература:

1. Памятка о размещении рубрики Центра содействия трудоустройству выпускников профессиональной образовательной организации. Режим доступа: <https://mosmetod.ru/metodicheskoe-prostranstvo/sredne-professionalnoe-obrazovanie/professiya-i-karera/normativno-pravovye-akty/pamyatka-internet.html> (Дата обращения 18.10.2018 г.)
2. Поколения Z в цифровом мире [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://adindex.ru/news/researches/2017/04/18/159288.phtml> (Дата обращения 14.09.2018 г.)

Вкладка центра 2015 год

Центр содействия трудоустройству выпускников

Вложение	Размер
ПРИКАЗ	718 КБ
Положение о трудоустройстве	305 КБ
Мониторинг трудоустройства выпускников	1500 КБ
Вакансии	238 КБ
Карьерный навигатор	284 КБ
Организация мероприятий по содействию трудоустройству выпускников	182 КБ
Образец резюме	338 КБ
Программа содействия выпускников бюджетного профессионального образовательного учреждения Омской области «Омский аграрно-технологический колледж» для числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.	
Поиск вакансий "Работа в России" https://trudvsem.ru/	

Информация о проведённых мероприятиях по направлению деятельности центра

Контактная информация центра.

Руководитель Учебного центра прикладных квалификаций
Татьяна Владимировна Гаммершmidt
тел. 8-908-806-46-23
Email: gtvo@nsk.ru

Специалист по маркетингу и трудоустройству
Елена Михайловна Демидович
тел. 8-923-685-02-17
Email: sharkovskanastasya@mail.ru

Вкладка Центра 2018 год

Работодателю

- Банк резюме
- Паспорта компетенций

Главная > Центр содействия трудоустройству выпускников > Работодателю

Работодателю

Уважаемые работодатели!
Приглашаем вас к сотрудничеству и предлагаем для вашей организации:

- Разместить информацию о вакансиях для временного (стажировки, сезонные работы, работа на летний период) и постоянного трудоустройства студентов и выпускников (в Центре, на сайте колледжа, доске объявлений) с помощью [on-line заявки](#)
- Провести следующие мероприятия в БПОУ «Омский аграрно-технологический колледж»: «Ярмарка вакансий», «День карьеры» с приглашением вашей организации;

Количество поданных заявлений

Календарь Почта Яндекс карта

Расписание занятий

Выпускнику

- Карьерный навигатор
- Организация мероприятий по содействию трудоустройству выпускников
- Поиск вакансии "Работа в России"
- Конструктор поиска работы
- Отдел занятости и практических работ
- Анкеты для соискателей

Выпускнику

Уважаемые выпускники, обратившись в Центр содействия трудоустройству вы сможете:

- получить помощь в поиске временной или постоянной работы, места прохождения практики;
- написать и разместить свое Резюме;
- узнать о предлагаемых программах стажировок и выбрать подходящий вариант;
- узнать о способах поиска работы; правилах составления резюме, успешного прохождения собеседования, адаптации на рабочем месте и много других полезных вещей;
- узнать о проводимых в колледже «Ярмарках вакансий», презентациях работодателей, мастер-классах, молодежных программах и других интересных мероприятиях.
- просмотреть имеющиеся вакансии работодателей г. Омска и Омской области.

Мониторинг трудоустройства выпускников

Мониторинг деятельности центров содействия трудоустройству выпускников

Мониторинг трудоустройства выпускников

Мониторинг трудоустройства выпускников – одна из важнейших задач деятельности Центра, которая представляет собой систему организации сбора, хранения, обработки, распространения информации о состоянии исследуемого объекта (объектов), которое обеспечивает не только непрерывное слежение за его (их) состоянием, но и прогнозирует его (их) развитие.

Основные принципы проведения мониторинга:

- **достоверность** (используемая для мониторинга информация должна обладать высокой степенью достоверности);
- **актуальность** (информация должна регулярно обновляться);

Нормативные документы

- Правовая информация
- Приказ о создании центра
- Положение о трудоустройстве.
- Программа содействия выпускников БПОУ «ОАТК» из числа инвалидов и лиц ОВЗ
- Циклограмма мероприятий центра 2017-2018 учебный год

Приказ о создании центра

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ
бюджетное профессиональное образовательное учреждение Омской области
«Омский аграрно-технологический колледж»

Титова ул., д. 40, п.Новоомский, Омский р-н, Омская обл., 644501.
Тел. (3812) 92-92-90. Факс: (3812) 92-92-60, http://omset.ru, e-mail: oext_06@mail.ru
ОКПО 00664912, ОГРН 1025501869876, ИНН/КПП 5528007250/552801001

П Р И К А З

Количество поданных заявлений



Расписание занятий



Количество поданных заявлений

Вакансии

МЫ НА ПОРТАЛЕ ГМУ

Результаты независимой оценки

Отзывы о работе

Количество поданных заявлений

Вакансии

МЫ НА ПОРТАЛЕ ГМУ

Результаты независимой оценки

Отзывы о работе



Социальные партнеры колледжа

В Концепции развития образования РФ до 2020 года подчеркивается, что развитие системы профессионального образования должно предусматривать расширение участия работодателей на всех этапах образовательного процесса.

За последние годы в колледже созданы благоприятные условия для качественных преобразований в области социального партнерства. Совместно выработаны основные принципы, цели, задачи и направления социального партнерства, определена законодательная и правовая база сотрудничества.

Колледж заключил ряд десятков долгосрочных договоров о сотрудничестве с работодателями по направлениям деятельности: организация и проведения всех видов производственных практик, стажировок, курсов повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, взаимодействие по вопросу трудоустройству выпускников.

Миссия социального партнерства:
«Доверие, ответственность, профессионализм».

Количество поданных заявлений

Вакансии

МЫ НА ПОРТАЛЕ ГМУ

Результаты независимой оценки

Отзывы о работе



Морозова Людмила Анатольевна,
Мастер производственного обучения Икк,
ГБПОУ ВО «Бутурлиновский механико -
технологический колледж»,
г. Бутурлиновка

ТЕХНОЛОГИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА

Трудоустройство, поиск работы, планирование своей профессиональной карьеры - вот те проблемы, с которыми приходится сталкиваться выпускникам колледжа.

В настоящее время рынок труда диктует высокие требования к работнику. Выдержать высокую конкуренцию на рынке труда способен только высококвалифицированный работник, знающий своё дело.

Цель любого образовательного учреждения – подготовить востребованного на рынке труда специалиста, владеющего новейшими типами оборудования, технологическими процессами, способного после окончания колледжа самостоятельно приступить к работе. Качество подготовки молодых специалистов, востребованность выпускников является основными критериями оценки деятельности колледжа. Педагогический коллектив нашего колледжа работает над проблемами обеспечения будущему специалисту конкурентоспособности на рынке труда, старается не просто осуществлять методическое сопровождение процесса профессиональной подготовки, но создавать творческую и исследовательскую образовательную среду.

Деятельность нашего колледжа, связанная с прохождением практик и трудоустройством, осуществляется на основе сотрудничества с работодателями. У нас более двух десятков социальных партнеров.

Главные причины безработицы среди выпускников образовательных учреждений: продолжающееся падение производства; несоответствие

профессионального профиля и уровня квалификаций требованиям рынка труда; снижение практических навыков выпускников; низкая зарплата; отсутствие системы распределения выпускников и сбалансированности предложения и спроса на рабочую силу (потребность и возможность); неподготовленность выпускников к поискам работы, решению вопросов трудоустройства, адаптации на рабочих местах, составлению личного плана профессиональной карьеры.

Предприятие играет одну из главных ролей в подготовке и быстрой адаптации студентов-специалистов, а более тесное взаимодействие образовательных организаций с социальными партнёрами способствует повышению уровня профессиональной подготовки обучающихся воспитанию у них устойчивого интереса, ответственности за результаты своей работы, умение работать в коллективе.

Студенты нашего колледжа, специальности «Технология хранения и переработки зерна» проходят подготовку к трудоустройству в процессе обучения. Бутурлиновский мелькомбинат является основной базой для прохождения учебной и производственной практик. Принимая участие в технологическом процессе комбината, студенты перенимают ценный опыт квалифицированных специалистов, воспринимают сотрудничество со старшим поколением как потребность в социально значимой гражданской деятельности. Во взаимодействии с рабочим коллективом приобретают возможность саморазвития, самосовершенствования, проявления как профессиональных, так и социокультурных, коммуникативных качеств и способностей. Руководители предприятия в свою очередь охотно принимают участие в жизни обучающихся.

На третьем и четвертом курсе есть возможность поехать на предприятия для прохождения практики в различные города России. Некоторые предприятия берут на практику с последующим трудоустройством. Например, АО "БРЯНСКПИВО", ОАО «Раменский комбинат хлебопродуктов», Воронежская хлебная база и многие другие.

Так же в колледже существует центр трудоустройства выпускников, который укрепляет сотрудничество образовательной организации с предприятиями, что даст возможность студентам получить реальное представление о рабочей обстановке на производстве или в организации. Расширяет круг социального партнерства, устраивает встречи с работодателями.

Буквально в сентябре колледж подписал договор о сотрудничестве с предприятием «Ленинградский комбинат хлебопродуктов им. С.М. Кирова». Первая

партия студентов отправилась для прохождения практики, возможно последующее трудоустройство.

Группа Компаний «РУСАГРО» - крупнейший вертикальный агрохолдинг России активно сотрудничает с колледжем и предоставил в этом году рабочие места для выпускников специальности «Технология хранения и переработки зерна», «Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства», ведутся переговоры по предоставлению мест практик.

Центр проводит беседы о необходимости умения разработки личного плана профессионального развития выпускника на основании осознания своих сильных и слабых сторон, личностных особенностей, знаний, умений и навыков, приобретенных при обучении специальности.

Для специальности «Технология хранения и переработки зерна» таких проблем, как снижение практических навыков выпускников, предложения и спроса на рабочую силу, адаптации на рабочих местах, неподготовленность выпускников к поискам работы не существует.

Технология эффективного трудоустройства для выпускника образовательного учреждения включает три основных этапа:

- определение максимально широкого круга вакансий,
- представление работодателю информации о себе, ведение переговоров,
- закрепление на новом рабочем месте.

В процессе обучения студенты должны проходить подготовку к трудоустройству для того, чтобы на основе своих предпочтений, полученного профессионального образования и физических возможностей наиболее эффективно строить свою профессиональную карьеру.

И в заключении хочу сказать, что успешное профессиональное становление возможно только на основе осознанного выбора своего пути, на основе своих желаний и возможностей, стремлении преодолевать трудности, осознавать возможности своего профессионального и личностного роста!

Литература:

- 1.Федеральный Государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 19.02.02. «Технология хранения и переработки зерна» от 22.04. 2014 года.
- 2.Положение о центре трудоустройства студентов и социального партнерства Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Воронежской области «Бутурлиновский механико-технологический колледж».
- 3.<http://xn--90asfy.xn--p1ai/svedeniya-ob-oo/tsentr-trudoustrojstva-studentov/tseli-i-zadachi-tsts.html>

Маланичева Марина Владимировна,
преподаватель, ГБПОУ СО «Самарское областное
училище культуры и искусств», г. Самара

ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СОЦИАЛЬНО- ЗНАЧИМЫХ ПРОЕКТАХ

Современное профессиональное образование не может развиваться, как замкнутая система, поэтому, сегодня создаются системные связи между учреждениями образования, сферой бизнеса, органами государственной власти и местного самоуправления. В этих условиях становится актуальной новая система отношений между образовательными учреждениями различных уровней – всеми, кто становится не только потребителями «продукции» образовательного учреждения, но и источниками, поставщиками потенциальных студентов для учреждений среднего профессионального образования.

Практика является обязательным разделом программы подготовки специалистов среднего звена и как элемент учебного процесса, проводится с целью закрепления и расширения знаний, полученных студентами училища культуры, для приобретения необходимых практических навыков работы по специальности в условиях производства. Практика способствует развитию самостоятельной работы студентов. В процессе прохождения практики студенты учатся самостоятельно отбирать и систематизировать информацию в рамках поставленных перед ними задач; применять полученные знания на практике; развивать навыки работы в коллективе; осуществлять самоконтроль. Одним из приоритетных требований потенциальных работодателей сегодня является профессиональная компетентность работника. Прохождение производственной практики позволяет студенту оценить уровень своей компетентности и определить необходимость его корректировки в процессе обучения в СУЗе.

Рассмотрим проектирование, как метод, широко представленный за рубежом, в профессиональной подготовке специалиста социальной работы. Под проектным, понимается тип обучения, для которого характерно включение студентов в той или иной форме в реальную социально-проектную деятельность, в процессе которой достигаются как практические, так и учебные цели. Проект выступает основой организации учебного процесса.

Подходя к работе в социальном проекте, студентом предстоит заниматься: анализом реальной проблемы, обсуждением возможных последующих шагов, практических действий, все это осуществляется в тесном взаимодействии с другими

студентам, преподавателями, профессиональными социальными работниками, представителями целевых групп. Участие студента в проекте ориентированно на профессиональную подготовку специалиста. В процессе разработки и реализации конкретного задания в конкретном практическом поле студент овладевает технологией решения социальной проблемы, знание и владение которой он может использовать в различных профессиональных сферах при решении различных социальных проблем. Участие в проектной деятельности актуализирует и обогащает личностный опыт студента; предполагает и стимулирует его самостоятельную работу; обеспечивает реальное участие в конкретной социальной практической деятельности.

В профессиональной подготовке социальных работников в ВГПУ в рамках учебного курса существует «Социальное проектирование и прогнозирование» здесь проводится целенаправленная подготовка студентов к социальной проектной деятельности. Организационной формой проведения занятий является разработкой социального проекта, которая осуществляется индивидуально и в группе, в учебных целях (в рамках курсового и дипломного исследования). Разработка социального проекта в учебном процессе происходит с ориентацией на конкретный запрос социальных учреждений, общественных организаций.

В нашем случае хочется представить, как студенты посредством участия в социальном проекте Областного и Федерального уровня, приобретают профессионально-важные качества, умения и навыки, профессиональную самооценку, способность к саморегуляции, незаменимый опыт и вносят огромный вклад в воспитание и развитие духовного состояния детей-инвалидов, детей-сирот оставшихся без попечения родителей.

Коллектив студентов и педагогов, который год принимают участие и являются основным партнером в проекте Самарского областного отделения Российского Фонда мира «Познай и люби мир через искусство», «Школа мира добра и добровольчества», «В дружбе народов – единство России»: воспитание патриотизма, культуры межэтнического взаимодействия и толерантности у детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, детей из детских домов и школ-интернатов, оказание им помощи в социальной адаптации», ставшего победителем в конкурсе Президентских грантов НКО-2017/20.

Студенты специализации Социально-культурная деятельность, передают свои знания умения и навыки в практической работе с ребятами. Ставя различные театральные постановки, занимаясь с детьми: актерским мастерством, словесным

действием, изготовлением различных поделок, которые прекрасно развивают мелкую моторику и воображение. Студент в процессе начинает приобретать педагогические навыки, становясь творчески мыслящим, обладающий фундаментом активных знаний, способным принимать самостоятельные решения, умеет анализировать ход и результаты своей деятельности, а такую личность может воспитать только реальное участие в проекте, максимальное сотрудничество с организаторами и ответственными за проект. Столкнувшись «Лицом к лицу» со своей будущей профессией, еще будучи студентом мы получаем возможность сформировать образ человека, способного к саморазвитию и самоопределению.

При воплощении, какого либо театрального замысла или театрализованной игровой программы важен как результат, так и процесс подготовки к нему; общение коллектива между собой, деятельность каждого в ходе создания сценария, подготовка ролей и номеров, репетиции, обсуждение, изготовление костюмов и декораций. Ощувив себя «живой» клеткой единого творческого организма, каждый ребенок самореализуясь входит в него, понимая свою роль и место в нем.

Очередная творческая работа, будь то спектакль или театрализованное представление – это возможность дальнейшего проявления и развитие тех или иных профессионально-творческих качеств, имеющих определенную ценность, как для участника конкретного спектакля, так и для личного профессионального роста студента-постановщика. Студент постановщик или организатор мероприятия, становится одновременно показателем эффективности и результативности всего творческого коллектива. Однажды прикоснувшись к тайне театрально творчества, каждый участник начинает свой путь духовного и творческого развития. Радует, то, что удовольствие получают зрители, которые смотрят спектакли или театрализованные представления, но и дети которые участвуют в творческой работе. Одна из задач предоставить студенту возможность осознать свои творческие силы, поверить в свое профессиональное будущее дать духовную ценность ребятам и интерес к искусству.

Большое место занимает группа студентов участвующих в социальной работе с детьми-инвалидами. В ноябре-декабре студенты традиционно участвуют в городских мероприятиях посвященных Новому году, ребята идут по различным дошкольным и школьным с Праздничным представлением. В процессе, которой обогащаются деловым общением и умением действовать в неформальной обстановке, быстро принимать решения и ориентироваться в конфликтной ситуации, это позволяет им использовать знания по ключевым компетенциям.

Построение обучения на опыте участия студентов в работе общественных служб, позволяет усилить такие важные стороны подготовки специалиста социальной работы. Апробация опыта, выполнение общественных обязанностей, связанного со становлением внутренней и нравственной позиции будущего специалиста; актуализация переживаний к причастности к социально-значимым процессам и общественным явлениям, способствующим формированию социальной и альтруистической мотивации, гражданской позиции будущего специалиста; формирование коммуникативной составляющей профессиональной компетентности в ситуациях межличностного взаимодействия с различными слоями и группами населения.

В дальнейшем участие в этом проекте дает студенту почувствовать нужность и востребованность специалиста в области социально-культурной деятельности, повышает профессиональную уверенность и рост духовных ценностей человека.

Литература

1. Анисимов В.П. Условия и механизмы реализации современного непрерывного образования: Монография/ и др.; Рук.авт.колл. М.В.Богуславский. Тверь 2016г.
2. Луков В.А. Социальное проектирование: учебное пособие. – М.: Московский гуманитарный университет: Флинта, 2010г.
3. Смирнова М.А. Метод проектов как одно из приоритетных технологий подготовки специалистов в условиях модернизации высшего образования // Интернет-журнал «Наука, об образовании, общество».

**Яковлев Андрей Викторович, Жуков
Максим Васильевич, к.б.н.,**
преподаватели, ОГБ ПОУ «Ульяновский
физкультурно-спортивный техникум
олимпийского резерва», г. Ульяновск

ПРАКТИЧЕСКИЙ ОПЫТ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Сетевое взаимодействие сегодня становится современной высокоэффективной инновационной технологией, которая позволяет образовательным учреждениям не только функционировать, но и динамично развиваться. Важно заметить, что при сетевом взаимодействии происходит распространение инновационных разработок и идет процесс диалога между образовательными учреждениями и процесс отражения в

них опыта друг друга, отображение тех процессов, которые происходят в системе образования в целом.

В настоящее время в Ульяновском физкультурно-спортивном техникуме Олимпийского резерва, внедряются новые программы подготовки учителей физической культуры. Программы разработаны с учетом основ организации сетевого взаимодействия образовательных организаций, Командой преподавателей были подготовлены пять образовательных модулей, которые апробируются с сентября 2016 г. Вопрос сетевого взаимодействия был поднят экспертами модулей образовательной программы - участниками курсов повышения квалификации: в модулях слабо отражен сетевой принцип организации образовательного процесса. Возникла необходимость более глубокого исследования вопроса реализации сетевого взаимодействия в педагогическом образовании.

Современные исследования Бугровой Н.С., Гончаровой, Н.Ю., Маковеевой В.В., Нетериной Е.А., Панкратовой Т.Б. и др. раскрывают историю появления термина «сетевое взаимодействие» в педагогике, компоненты, условия, формы, результаты и эффекты сетевого взаимодействия.

Под понятием «сеть», «сети» следует понимать систему, совокупность, множество, однородность, пространство. По мнению Е.В. Василевской, сетевая организация - это форма, децентрализованный комплекс взаимосвязанных узлов открытого типа, способный неограниченно расширяться путём включения всё новых и новых звеньев (структур, объединений, учреждений), что придаёт данной форме гибкость и динамичность. Быть узлом сети - значит иметь собственное авторское содержание относительно общей проблематики сети, иметь собственные ресурсы и инфраструктуру для осуществления своего содержания, понимать, что это содержание частично и за счёт других узлов сети приобретает дополнительные ресурсы.

Сетевое взаимодействие - это система связей, позволяющих разрабатывать, апробировать и предлагать профессиональному педагогическому сообществу инновационные модели содержания образования и управления системой образования; это способ деятельности по совместному использованию ресурсов.

Причины, по которым говорят о необходимости сетевого взаимодействия, достаточно прозрачны: есть проблемы образования, которые сложно решить в отдельном образовательном учреждении, их более успешно можно решить в рамках сетевого взаимодействия образовательных учреждений. В.В. Маковеева в своем

диссертационном исследовании выделяет следующие преимущества сетевого взаимодействия:

- отсутствие территориальной ограниченности, фокусирование участников на развитие ключевых компетенций, привлечение к совместной деятельности компетентных партнеров,
- возможность формирования объединений для реализации сложных проектов с множеством участников, высокий уровень инновационной активности и др.

Как отмечают Т.В. Глубокова и И.Э.Кондракова, при сетевой организации взаимодействия наблюдаются опосредованные связи: круг взаимодействия увеличивается, результаты работы становятся более продуктивными и качественными, за счет сетевого взаимодействия у каждого участника есть уникальная возможность развития и совершенствования своих профессиональных ключевых компетенций.

Согласно научным и научно-методическим исследованиям, мы можем определить следующие организационно-педагогические условия сетевого взаимодействия образовательных учреждений: формирование заказа на подготовку специалистов, совершенствование содержания и структуры преемственных образовательных программ с ориентацией на заказчика, развитие различных форм информационного обеспечения обучающихся в учреждениях профессионального образования, стимулирование педагогов к сетевому взаимодействию, поддержка педагогов в области применения ИКТ в педагогической деятельности в режиме сетевого взаимодействия, применение дистанционных технологий в повышении квалификации педагогов.

Также назовем компоненты сетевого взаимодействия как целостного педагогического процесса: практико-ориентированные курсы; учебно-воспитательный процесс, ориентированный на формирование профессиональной карьеры; организация производственной практики; содействие в организации самостоятельной работы студентов; пространственно-предметный компонент (сайт, технические средства, пособия, точки удаленного доступа).

Обозначим этапы реализации сетевого взаимодействия:

- обоснование необходимости реализации проекта,
- формирование адаптационных навыков участников проекта;
- конкретизация подходов к профессиональной подготовке специалистов;
- сетевая деятельность педагогов;
- мониторинг;

- анализ результатов.

Основное сетевое взаимодействие со школами и педагогическим техникумом осуществляется при организации и проведении совместных проектов и событий, региональных олимпиад, конференций (в том числе в дистанционном режиме), проведение вебинаров и консультаций.

Браева Замира Батрбековна,
преподаватель, ГБПОУ «Владикавказский
торгово-экономический техникум»,
г. Владикавказ

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ВАЖНЫЙ ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ГРАЖДАНСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ. ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ТЕХНИКУМА

В Национальной доктрине образования в Российской Федерации до 2025 г. среди основных задач системы образования указано воспитание патриотов России, граждан правового, демократического, социального государства, уважающих права и свободы личности и обладающих высокой нравственностью.

В свете задач, определяемых доктриной развития образования, а также ввиду модернизации современного образования, возникает естественная необходимость в обеспечении открытости системы образования разнообразным воздействиям со стороны семьи, общества, государства и, более того, вовлечение их в решение вопросов образовательной тактики и стратегии.

В педагогику термин «социальное партнерство» пришел из других сфер деятельности общества, где он трактуется как механизм урегулирования взаимоотношений между государством, различными социальными группами. Социально-педагогическое партнерство – это объединение совместных усилий лиц или образовательных учреждений для достижения общих целей; упорядочивание координационного взаимодействия систем образования и социальных институтов в пределах их взаимной заинтересованности, с целью внедрения общенациональных, общегосударственных аспектов образования и воспитания.

Социальными партнерами становятся индивидуальные и коллективные субъекты, разделяющие ценностные установки современного образования, заинтересованные в выработке единой образовательной политики, способные

действенно поддержать образование в решении реальных проблем становления и развития его системы. Достижение высокого качества образования предполагает органичное сочетание образовательных традиций и инновационных тенденций, получивших признание в мировой и отечественной практике, творчески осмысленное относительно отечественной педагогической реальности и стратегических целей социокультурного развития общества. Однако социальное партнерство не должно предполагать прямого копирования зарубежного опыта. Он далеко не универсален и при его даже частичном применении требуется более глубокий социально и историко-сравнительный анализ. А посему нужно согласиться с тем, что социальное партнерство в нашей стране должно исходить из реалий и потребностей нашей с вами жизни.

Термин "партнерство" понимается очень широко и наиболее распространенным является понимание партнерства как объединение усилий лиц или организаций для решения общих целей или для достижения значимой для всех цели. Современный подход к вопросу партнерства в образовании показывает, что развитие образования забота не только государства в целом и учебного заведения в частности. Государство в лице министерства и региональных отделов образования отвечает за обеспечение единого образовательного пространства и предоставление системе образования необходимых ресурсов и поэтому, ввиду очевидных причин, не может охватить всю сложность задач, потребностей и условий конкретных сообществ. К тому же, образовательное учреждение СПО – живое образование, имеющее непрерывную динамику и склонность к изменению и именно поэтому допускается вариативность форм осуществления социального партнерства. Образованию, как одному из социальных институтов, всегда были присущи тесные взаимосвязи и их взаимообусловленность со всеми основными сферами социума – экономикой, социальной структурой, политикой и культурой. Это и есть те четыре основополагающих камня, на которые может опираться образовательные учреждения СПО в осуществлении своего главного предназначения – образовывать и воспитывать.

Построение в России гражданского общества, динамичное развитие страны зависит от ответственных людей, любящих свою Родину, заботящихся о ней, способных отстаивать её интересы. Изменение ценностных ориентаций в соответствии с социокультурными изменениями в обществе, появление идеи непрерывного образования как образования через всю жизнь, ставит личность с ее интересами и возможностями в центр новой социокультурной парадигмы образования. Исходя из понимания, что в системе образования заложен значительный потенциал,

обеспечивающий социализацию человека, становится понятным, что в современных условиях система образования должна готовить человека к будущей жизни. Неслучайно, в числе приоритетных задач модернизации образовательной сферы называется развитие образования как открытой государственно-общественной системы. При этом подчеркивается, что стратегические цели образования могут быть достигнуты только в процессе постоянного взаимодействия образовательных учреждений с представителями науки, культуры, здравоохранения, всех заинтересованных ведомств и общественных организаций, а также родителями.

В настоящее время во Владикавказском торгово-экономическом техникуме под руководством и при непосредственном участии директора В.Б. Абиева сложилась стройная система работы по социальному партнёрству, способствующая созданию для обучающихся «социальной ситуации развития». Техникум является открытой социально-педагогической системой, тесно взаимодействующей со всеми типами образовательных учреждений города, республики, общественными организациями, семьями обучающихся.

Создание партнерских отношений между разными социальными институтами и учреждениями дает возможность обеспечить обучающимся максимальное включение в социум. Таким образом, внутриведомственное и межведомственное сетевое взаимодействие позволяет объединять ресурсы организаций для решения задач формирования гражданской идентичности, духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей, реализации программ и проектов, способствующих приобщению к здоровому образу жизни, физкультуре и спорту и других составляющих воспитания и социализации .

В настоящее время педагогический коллектив нашего техникума сотрудничает более чем с двадцатью различными организациями нашего города.

Расширение круга общения обучающихся позволяет им получить социальный опыт, способствующий формированию их мировоззрения. Смешанная модель сетевого с взаимодействия позволяет реализовать совместные программы с учреждениями разного уровня. Мы осуществляем социальное партнерство между социальными группами вне системы образования, к которым относятся:

Учреждения культуры: Национальный музей Республики Северная Осетия-Алания и его филиалы; РГБУ "Республиканский Дом дружбы народов Северная Осетия-Алания"

Северо-Осетинская республиканская юношеская библиотека имени Гайто Газданова;

Театры г. Владикавказ и филармонии РСО-Алания.

СМИ: Молодежная газета Северной Осетии "Слово -Ныхас", Республиканская газета "Северная Осетия"; Республиканская газета «Рæстдзинад»; ГТРК «Алания»; Интернет.

Учреждения здравоохранения: Республиканский центр медицинской профилактики «Здоровье»; Республиканский центр по профилактике и борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями.

Общественные организации: Международное общественное движение «Высший Совет осетин»; Совет ветеранов РСО-Алания; Республиканское отделение Всероссийской общественной организации «Боевое братство»; СОРБ Фонд «Спасательный круг»;

Другие учреждения: Центр социализации молодежи по г. Владикавказ; Управление по контролю за оборотом наркотиков МВД по РСО-Алания; Центр по противодействию экстремизму МВД по РСО-Алания.

Со многими из вышеперечисленных организаций уже существуют давние партнёрские отношения, строящиеся на договорной основе. С некоторыми из них ещё только устанавливаются отношения сотрудничества и партнерства. И, поскольку, выгода от совместных скоординированных действий как техникума, так и всех субъектов социума, очевидна – все проще удастся наладить контакты с теми, кто реально заинтересован в многогранности процесса обучения и воспитания, в его много векторности и глубинности.

Социальное партнёрство во Владикавказском торгово-экономическом техникуме по формированию гражданской компетентности обучающихся осуществляется по многим направлениям. Приведу некоторые из них.

На формирование патриотизма, стремления честно и добросовестно служить интересам, процветанию и благополучию Родину решающее воздействие оказывает сотрудничество техникума с Международным общественным движением «Высший Совет осетин», Советом ветеранов РСО-Алания, Республиканским отделением Всероссийской общественной организации «Боевое братство». Эти организации вносят неоценимый вклад в дело формирования настоящих патриотов Родины, они помогают молодым людям ориентироваться в потоках лживой информации, доводят до сознания наших обучающихся исключительно правдивую информацию о роли нашей страны, ее

доблестной армии в освобождении человечества от порабощения фашизмом. Сегодня мы становимся свидетелями того, как у нашей страны всевозможные «воры», становящиеся в позу ревизоров Великой Отечественной войны, в целом, Второй мировой войны, со всех сторон пытаются украсть нашу победу 1945 г. Именно ветераны формируют в сознании нашей молодежи убежденность в том, что «...никогда никакая армия в мире, кроме родной Красной Армии не одерживала побед более блистательных, ни одна армия, кроме нашей армии – победительницы, не вставала перед изумленным взором человечества в таком сиянии славы, могущества и величия...» (М.Шолохов). Эта тема для нас остается всегда актуальной. Актуальна она и сегодня, когда в преддверии 75-летия Великой Победы Президент нашей страны В. Путин объявил 2020-й год - Годом памяти и славы.

Большое внимание уделяется социальному партнерству с родителями, опора на воспитательный потенциал семьи. Воспитывать положительное отношение к техникуму у обучающихся и родителей можно и нужно через включение родителей в общественную жизнь техникума. В плане воспитательной работы техникума - участие родителей в классных, общетехникумовских мероприятиях, совместные походы, соревнования, профориентационные экскурсии. Мы стараемся сделать родителей своими союзниками.

Направление партнерства: Техникум – Республиканский Дом дружбы народов Северная Осетия-Алания. На протяжении многих лет техникум сотрудничает с этим государственным учреждением. Специалисты Дома дружбы оказывают большую помощь в деле формирования у обучающихся культуры межнационального и межконфессионального взаимодействия.

Профилактическое направление. Деятельность техникума по этому направлению осуществляется путем взаимодействия с Центром социализации молодежи по г. Владикавказ, Управлением по контролю за оборотом наркотиков МВД по РСО-Алания, Центром по противодействию экстремизму МВД по РСО-Алания, а также полицией. Представители вышеперечисленных организаций – нередкие гости в нашем техникуме. Представители Центра социализации молодежи предлагают нашим обучающимся заниматься различными видами общественной деятельности на условиях волонтерского движения, спортом, активным образом жизни.

Направлений множество. В рамках данной статьи охарактеризовать их не представляется возможным. Можно бесконечно говорить о необходимости

социального партнерства в современном образовании, значение его трудно переоценить. Очевидно одно: именно оно позволяет всех по-новому взглянуть на процесс образования, как на неотъемлемую составляющую всей жизни социума, каждый член которого в той или иной мере может повлиять на его течение, направленность и результативность.

Литература:

1. Национальная доктрина образования в Российской Федерации до 2025г. Документ в электронном виде ФАПСИ, НТЦ "Система" "Российская газета", №196, 11.10.2000; "Собрание законодательства РФ", 2000, № 41
2. Алексеев В.Н. Формирование гражданской компетентности обучающихся в условиях сетевого взаимодействия. <https://dropdoc.ru/doc/289025/alekseev-v.n.-formirovanie-grazhdanskoj-kompetentnosti>
3. Долинина И.Г. Моделирование процесса формирования гражданской компетентности обучающихся. Научно-практический журнал «Гуманизация образования» № 2/2017-с.57
4. Сафонов В.А. Социальное партнерство. М.: Москва, «Юрайт», 2016

Бестаева Тамара Феликсовна,
преподаватель,
Гудиева Тинатин Тенгизовна,
преподаватель,
ГБПОУ «Владикавказский торгово-
экономический техникум», г. Владикавказ

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СРЕДНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Внимание к социальному партнерству на сегодняшний день не случайно, оно представляет собой одно из условий развития открытых образовательных систем, действенный механизм вовлечения широкого круга заинтересованных лиц в обсуждение и решение проблем развития образования. Задачи, которые определяются доктриной развития образования и модернизацией образования, нацелены на обеспечение открытости системы образования различными воздействиями со стороны государства, общества, вовлечение их в решение вопросов образовательной стратегии и тактики. Социальное взаимодействие может рассматриваться в качестве одной из форм объединения всех заинтересованных ведомств и организаций в решении социально значимых проблем разных категорий населения. Исключительно при продуктивном

взаимодействии всех заинтересованных сторон возможно решение общественно значимых социальных проблем в сфере образования.

Партнерство в сфере профессионального образования может быть рассмотрено с двух позиций. С одной стороны - это юридическая форма организации совместной экономической деятельности нескольких юридических или физических лиц, одним из которых выступает образовательная организация профессионального образования, с другой - это форма сотрудничества общественных организаций, компаний, фирм с образовательной организацией, не закрепленная в учредительных документах, а подтвержденная фактически (протоколом о корпоративном партнерстве или договором). Партнерство в сфере профессионального образования предусматривает кооперацию («совместно-разделенную деятельность») социальных институтов и людей для достижения собственных целей профессионального образования. В обширном смысле социальное партнерство можно понимать, как отношения между государством, которое выступает в лице Правительства, его представителей и органов с другими субъектами: семьей, личностью, ассоциациями, неправительственными организациями, организациями профессионального образования.

По сути своей социальное партнерство в сфере профессионального образования является методом решения экономических, социальных проблем и регулирования противоречий между организацией профессионального образования, государством и работодателем. Социальное партнерство отражает обусловленный исторически компромисс интересов основных субъектов современных экономических процессов, это является неотъемлемым условием политического прогресса и стабильности. Элементами социального партнерства в сфере профессионального образования выступают: законодательная база, которая обеспечивает нормативно-правовое регулирование взаимоотношений структур с целью принятия социальных решений; методы и механизмы социального взаимодействия; структуры, которые осуществляют социальное партнерство; информационное пространство, которое формирует позитивное отношение общества к социальному партнерству.

Социальное партнерство в системе профессионального образования может рассматриваться и в качестве социального ресурса образовательного заведения, и в качестве фактора стабилизации регионального рынка труда, и в качестве способа интеграции образовательной и инновационной деятельности участников партнерства в целях позитивных социально-экономических изменений, и в качестве технологии взаимодействия специалистов в поле профессиональных проблем в целях оптимизации

принимаемых решений, и в качестве определенного типа взаимоотношений, в котором заинтересованы разные социальные группы и в целом государство.

Социальное партнерство в системе профессионального образования проявляется в установлении связей между профессиональными учебными заведениями и разнообразными институтами общества и основывается на установлении определенного баланса интересов сторон и интеграции интересов в единое целое. Результативность данного взаимодействия зависит от отчетливости определения целей, формулировки задач, правильности распределения обязанностей, ролей ответственности и всех сторон на основе взаимных интересов. Так как устойчивое развитие государства предусматривает развитие стратегии заботы о будущем и нынешнем поколениях, то осуществление данной стратегии без развития социального партнерства в сфере профессионального образования возможным не представляется.

Профессиональное образование ориентируется всё в большей степени на удовлетворение потребностей рынка труда, определенных запросов работодателей, выступает инструментом решения первоочередных экономических общественных проблем. Возрастают требования индустрии к качеству подготовки и квалификации специалистов, конкуренция на рынке труда обостряется. Вместе с тем изменяются профессиональная среда, характер действия социальных и экономических факторов, оказывающих влияние на состояние профессионального образования. Растёт стихийно рынок образовательных услуг, становятся требовательней его потребители – обучающиеся и их родители.

Главная цель социального партнёрства в среднем профессиональном образовании заключается в совместной разработке, принятии и реализации трудовой и социально-экономической политики учебного заведения СПО, которая должна основываться на интересах общества, работодателей и работников.

Цель современных отечественных техникумов и колледжей состоит в том, чтобы подготовить востребованного на рынке труда специалиста, владеющего новейшими технологическими процессами и типами оборудования, способного приступить без «доучивания» к работе. Вследствие этого формирование социального партнёрства является достаточно длительным и сложным процессом, зависящим от целого ряда объективных и субъективных причин: социальной обстановки, состояния экономики, готовности в него включиться со стороны муниципальных органов власти, а также желания, воли и возможностей руководителей предприятий.

Постепенно развивая данные отношения, российское среднее профессиональное образование на современном этапе находится на том этапе, когда руководители предприятий увидели и оценили все преимущества социального партнёрства. Они приглашают целые группы на производственную практику, идут на то, что предоставляют свои мастерские не только для прохождения практики, но и для проведения производственного обучения, организуют экскурсии, которые предусматриваются учебно-воспитательным процессом техникума или колледжа. Например, 2 ноября 2019 г. студенты ГБПОУ «Торгово-экономического техникума» побывали на экскурсии в производственных цехах компании «Деликат» (колбасные изделия). Кроме того, они устанавливают дополнительные стипендии лучшим студентам, оказывают посильную материальную помощь образовательному учреждению не только в денежном эквиваленте, но и приспособлениями, инструментами и материалами малой механизации. Некоторые предприятия организуют питание студентов, обеспечивают в вечернее и утреннее время транспортом. Все указанные льготы усиливают интерес студентов не только к профессии, но и к самому предприятию. Представители предприятий присутствуют на итоговой аттестации выпускников, где они могут не только оценить уровень подготовки выпускников, но и пригласить к себе на работу их.

Анализ открытых источников различных учебных заведений СПО дает возможность сделать вывод о том, что педагогическими коллективами и администрацией отечественных средних профессиональных образовательных учреждений проводится существенная работа в рассматриваемом направлении, поскольку ни для кого не секрет, что несоответствие требованиям рынка труда, низкая квалификация приводят выпускников на биржу труда. Ведь успех в деле формирования системы социального партнёрства зависит в существенной мере от самого учебного заведения среднего профессионального образования, инициативы и понимания всей важности данного дела не только педагогическим коллективом, но и самими выпускниками.

Новые социальные и экономические условия потребовали принципиально иного работника - гибкого, готового учиться, меняющего легко сферу деятельности. Работодатель стремится получить работника, который справляется с определенными специфическими компетенциями, однако, при этом затратить как можно меньше средств на обучение. Наш техникум постоянно взаимодействует с Комитетом Республики Северная Осетия-Алания по занятости населения. Учитывая потребности

рынка труда, ГБПОУ «Владикавказский торгово-экономический техникум» подписано партнёрское соглашение с Отраслевым межрегиональным ресурсным центром развития профессиональных квалификаций в сфере сервиса и туризма г. Пятигорск. В рамках социального партнерства ГБПОУ «ВТЭТ» взаимодействует с такими предприятиями, как ООО «Премьер-Крю», ООО «Торговый дом «Бавария», ООО «Омега» («Деликат»), ООО «Меркада», ГМ «Владикавказ» («Магнит»), ООО «Торгово-промышленное предприятие №1», ООО «Гастрономъ», ООО «Торговый дом «Закарпатье», ООО «Водоходъ» (г. Москва), ООО «СЭВЭР», гостиница «АМРАН» и др. Особое значение имеют договора о сотрудничестве и совместной деятельности с ФГБОУ ВО «Московский государственный университет пищевых производств», ФГБОУ ВПО «Горский государственный аграрный университет», Северо-Осетинским региональным Общероссийской общественной организации «Деловая Россия», Северо-Западным районным отделением Международного общественного движения «Высший совет осетин», а также Комитетом женщин Международного общественного движения «Высший совет осетин».

Большая часть экспертов сходятся во мнении, что в России единые «внятные» требования работодателя к рабочим компетенциям персонала еще не сформированы. Наряду с этим в тех случаях, когда отдельные крупные предприятия или отрасли выступают в роли заказчика специалистов, оплачивают их обучение, гарантируют трудоустройство, то, конечно, они имеют право принимать участие в формировании специализирующей части образовательной программы (специализации).

Для развития компетенции в сфере иностранного языка важную роль играет сотрудничество с ООО «ВодоходЪ» — судоходной компанией, крупнейшим российским оператором речных круизов, которая организует круизы из Москвы, Санкт-Петербурга, Самары, Нижнего Новгорода и Казани по главным рекам европейской части России и популярным туристическим маршрутам. Так как при прохождении практик и стажировок в компании ООО «ВодоходЪ», обучающиеся нашего техникума совершенствуют не только профессиональные качества, но и практикуют, совершенствуют английский язык.

Литература

1. Александрова И.А. Проблемы совершенствования законодательства о социальном партнерстве // Вестник Бурятского государственного университета. – 2016. – № 14. – С.
2. Васильев В. А. Социальное партнерство в сфере образования / В. А. Васильев. — Челябинск : Полиграф-Мастер, 2017.
3. Осипов Е.М. Институт социального партнерства как фактор развития малого бизнеса в России /

Осипов Е.М. - М.: Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова (МГУ), 2016.

4. Социальное партнерство в сфере образования: учебно-методическое пособие / М. В. Лушникова, Д. А. Смирнов; Ярослав. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. — Ярославль: ЯрГУ, 2018.

Кунавина Раиса Васильевна,
ГБПОУ «Владикавказский торгово-
экономический техникум»,
преподаватель, г. Владикавказ

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ – ВАЖНЕЙШЕЕ УСЛОВИЕ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННОГО СПЕЦИАЛИСТА (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ВЛАДИКАВКАЗСКОГО ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ТЕХНИКУМА)

Подготовка компетентного специалиста в сфере профессионального образования обуславливает успешную деятельность как каждого предприятия, так и всей экономики страны. Характерной особенностью современной экономики является интенсивное развитие, следствие которого – быстрая смена требований к специалистам, что влечет за собой изменение в их подготовки в учебном заведении. Д.А. Торопов по этому поводу справедливо пишет: «В любой развитой стране появление постоянно обновляющихся требований на рынке труда к его участникам оказывает влияние на систему образования» [1, с. 5]. Данное влияние наиболее ярко выражается в таком типе сотрудничества между учебным заведением и работодателем, как социальное партнерство, особенно актуальное для учреждений профессионального образования, обязанных своевременно реагировать на происходящие на рынке труда изменения [2].

Социальное партнерство способствует эффективной подготовке нужных работодателю компетентных специалистов, обладающих сформированными практическими навыками уже на стадии обучения. Студент в таком случае попадает в реальную профессиональную среду, что помогает ему заранее определиться со своей будущей работой.

Еще один несомненный плюс социального партнерства заключается в профессиональной адаптации студентов в процессе обучения, а не по его завершении, в результате чего происходит плавный переход от учебного заведения к профессиональной деятельности.

С учетом указанных требований руководство Владикавказского торгово-экономического техникума вступило во взаимодействие с шестью стратегически важными предприятиями (ЗАО «Тандер – гипермаркет «Магнит», ООО «ВодоходЪ» г. Москва, ООО ГКПД «Бавария», ООО «Премьер-Крю», ООО «Меркада-груп», ОАО Кондитерский дом «Анечка», ООО «Метро Кэш энд Керри»), на которых была разработана система эффективного взаимодействия с учебным заведением.

Рамки настоящей работы не дают возможности подробно осветить стороны социального партнерства со всеми указанными выше компаниями, поэтому ограничимся изложением взаимодействия между техникумом и ООО «ВодоходЪ».

ГБПОУ «Владикавказский торгово-экономический техникум» 13 июля 2015 года заключило соглашение о сотрудничестве с ООО «ВодоходЪ».

Заключение указанного соглашения было осуществлено в целях расширения контактов учебного заведения с реальным сектором экономики и необходимостью учета современных реалий бизнес-сообщества в подготовке специалистов, повышения качества подготовки выпускников и их востребованности на рынке труда, а также трудоустройства.. студентов в навигационной компании (ООО «ВодоходЪ» - судоходная компания, крупнейший российский оператор речных круизов и туристический оператор полного цикла, объединяющий под своим управлением все звенья цепочки обслуживания – перевозку, питание, экскурсионное обслуживание, развлекательные программы, подготовку персонала. Компания организует круизы из Москвы, Санкт-Петербурга, Самары, Нижнего Новгорода и Казани по главным рекам европейской части России и популярным туристическим маршрутам).

Кроме того, данное сотрудничество предполагает совместную с ООО «ВодоходЪ» профориентационную работу, организацию прохождения практики (стажировки), дальнейшее трудоустройство выпускников техникума, обучающихся по соответствующим образовательным программам.

В рамках указанного сотрудничества техникум совместно с представителями указанной компании осуществляет отбор и подготовку обучающихся-кандидатов в соответствии с требованиями к персоналу компании. Обучающиеся-кандидаты получают исчерпывающую информацию о характере работы на судах компании, проходят тестирование, оформляют необходимые документы.

Важно то, что компания направляет для проведения занятий по требуемым специальностям своих сотрудников, которые проводят также тренинговые мероприятия, консультирования. Компания заранее направляет техникуму заявки на

предоставление требуемого числа обучающихся-кандидатов с указанием дат начала и окончания практики (стажировки). Однако по согласованию между сторонами даты начала и окончания периода работы могут быть скорректированы в соответствии с производственной необходимостью компании.

При этом студентам предоставляются рабочие места, требующие применения профессиональных компетенций в соответствии с приобретаемой в техникуме специальностью.

Они работают поварами, кондитерами, техниками-технологами, а так как в круизы на теплоходах компании отправляются не только россияне, но и иностранные граждане, практиканты закрепляют свои навыки в разговорной английской речи.

Поскольку навигация осуществляется с мая по октябрь, студенты техникума работают в компании именно в течение этого времени. Для того чтобы учебный план студентами-практикантами выполнен, они занимаются по индивидуальному графику, досрочно сдают сессию, проходят подготовку по программе практики. При этом руководство практикой возлагается на начальника учебного центра компании. Совместно с преподавателями техникума компания осуществляет промежуточный контроль знаний, умений и навыков студентов, рекомендованных для работы на судах компании.

Существенно то, что практикантам, отобранным для прохождения практики, компания предоставляет жилье на борту теплохода на период работы, трехразовое питание, рабочую одежду, компенсирует транспортные расходы практикантов на проезд к месту работы. Студенты также получают ежемесячную заработную плату.

В результате подобного сотрудничества студенты техникума уже в процессе обучения приобретают необходимые профессиональные навыки, проходят социальную адаптацию в реальных рабочих условиях, у них формируется адекватное представление о своей профессиональной деятельности, психологическая устойчивость.

Многие студенты по окончании учебы в техникуме трудоустраиваются на постоянную работу в компанию.

Важным аспектом социального партнерства между техникумом и ООО «ВодоходЪ» является также то, что ежегодно преподаватели техникума совершают круизы по рекам, каналам и озерам России на комфортабельных теплоходах судоходной компании. Подобные круизы позволяют преподавателям сменить обстановку, отдохнуть от городского шума и суеты, а разнообразная экскурсионная программа, включающая обзорные экскурсии, посещение выставок, краеведческих

музеев, памятников истории и культуры существенно расширяют их представление о родной стране. Насыщенная программа, лечебная гимнастика, тематические мероприятия, танцевальный зал, ресторан на борту теплохода также благотворно сказываются на здоровье преподавателей.

Кроме того, преподаватели во время отдыха на теплоходах общаются со студентами-практикантами, поддерживают их, оказывают необходимую психологическую и профессиональную помощь.

Итак, социальное партнерство в системе профессионального образования – это не просто примета нового времени, но жизненно важная необходимость для современной экономики. Профессиональное учебное заведение уже не может обойтись без взаимовыгодного социального партнерства с работодателями, ему необходимо быть открытым к сотрудничеству с различными компаниями и учреждениями.

Социальное партнерство способствует совершенствованию отношений между учреждением профессионального образования и реальным сектором экономики, создает условия для привлечения средств работодателя к обучению студентов, служит формированию активной жизненной позиции, вырабатывает стремление к бескорыстию и солидарности, реализует непрерывность образования, обеспечивает преемственность между образовательными учреждениями и практической профессиональной деятельностью, дает хорошую возможность осуществить оптимальную подготовку студентов к реальным условиям работы.

Литература:

1. Торопов Д.А. Обеспечение качества профессионального образования в Германии: Автореф. дисс. докт. пед. наук. 13.00.01. – Казань, 2005. – 42 с.
2. Трухина В. Социальное партнерство в сфере образования – виды, задачи [Электронный ресурс]URL<https://nalog-nalog.ru> (дата обращения:29.10.2019).

Лукьянова Елена Николаевна,
преподаватель педагогики,
ГБПОУ РМ «Ичалковский
педагогический колледж»,
с. Рождествено

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ОБРАЗОВАНИИ

Современный подход в подготовке педагогических кадров предусматривает необходимость социального партнерства в профессиональном педагогическом обучении.

Опыт работы в педагогических колледжах показывает, что социальное партнерство в образовательных организаций оказывает позитивное влияние на эффективность подготовки будущих специалистов в сфере образования.

Социальное партнерство образовательных учреждений СПО, СОШ и ДООУ представляет собой их совместную деятельность, обеспечивающую возможность обучающимся осваивать образовательную программу определенного уровня и направленности с использованием опыта других образовательных учреждений разного уровня обучения.

При подготовке будущего педагога понимается такая система предоставления образовательных услуг, в рамках которой учащиеся могут выбирать свои индивидуальные траектории освоения образовательных программ из того набора образовательных ресурсов, которые доступны им как в рамках одного общеобразовательного учреждения, так и в рамках комплекса учреждений и организаций, оказывающих образовательные услуги. При этом предметом проектирования в образовательном процессе становится индивидуальная образовательная программа учащегося. В рамках же управления образованием СПО основной предмет проектирования – образовательная программа колледжа, ДООУ, школы, либо группы школ и партнерских организаций. Социальное партнерство здесь может иметь место в таких формах, как: разработка учебных программ и квалификационных требований к специалистам; проведение производственных практик на определенных предприятиях; мониторинг рынка труда; проведение переподготовки специалистов по согласованным программам; стажировка преподавателей на предприятиях-партнерах; создание совместных консультационных органов; реализация совместных проектов.

В основу социального партнерства колледжей, школ и дошкольных учреждений лежит координация учебных планов и программ участников взаимодействия. Механизм построения рабочих учебных планов образовательных учреждений, участвующих в социальном партнерстве, зависит от конкретного состава участников и складывающихся организационных схем и гражданско-правовых форм их взаимодействия.

Проблема достижения современного качества профессионального педагогического образования является актуальной на сегодняшний день и требует современных подходов в ее решении. Ключевой целью применения социального партнерства в профессиональном педагогическом образовании является качество результатов реализации профессиональных образовательных программ по специальностям «Образование и педагогические науки», качество подготовки специалистов, отвечающего современным требованиям. Ичалковский педагогический колледж в течение многих лет ведет подготовку педагогических кадров для средних образовательных школ и дошкольных образовательных учреждений, в настоящее время реализует профессиональные образовательные программы в условиях сетевого взаимодействия. В рамках реализации ФГОС по специальности «Дошкольное образование» и «Преподавание в начальных классах» накоплен большой опыт сотрудничества МОБУ Ичалковского района и с дошкольными образовательными учреждениями и школ Мордовии. Взаимодействие с СОШ и ДОУ основано на единстве интересов в подготовке качественных педагогических кадров. Обеспечивается совместный доступ к ресурсам: производственным и образовательным. В настоящее время вопрос сотрудничества с учреждениями школ района и дошкольного образования приобретает особую актуальность. Подготовка специалистов педагогического профиля в Ичалковском педагогическом колледже осуществляется при поддержке таких социальных партнеров как: МКДОУ Д/с комбинированного вида «Радуга» с. Кемля, МКДОУ «Солнышко» с. Ичалки. МБОУ «Кемлянская СОШ», МБОУ «Ичалковская СОШ », МОБУ «Рождественская СОШ», МОБУ «Оброченская СОШ», МОБУ «Баевская СОШ» на основе договоров о сотрудничестве и социальном партнерстве. Такое сотрудничество дает возможность совместно формировать содержание профессиональной подготовки с учетом потребностей и пожеланий работодателей. Все вариативные дисциплины в учебный план по специальности «Дошкольное образование» и «Преподавание в начальных классах» введены по заявке дошкольных образовательных учреждений и школ отдела образования и молодежной

политики Ичалковского района РМ и с учетом требований профессионального стандарта воспитателя, педагога. Образовательная программа по специальности «Дошкольное образование» и «Преподавание в начальных классах» согласовывается с образовательными учреждениями, реализующими программы школьного и дошкольного образования, кроме того, согласование проходят контрольно-оценочные средства по профессиональным модулям. Важным направлением сотрудничества с учреждениями является совместное использование кадрового потенциала. Так, ведущие специалисты и руководители ДОУ и СОШ являются руководителями и рецензентами дипломных работ выпускников колледжа, приглашаются в состав ГЭК в период государственной итоговой аттестации. Для оценки качества подготовки студентов обеспечивается участие специалистов системы школьного и дошкольного образования в промежуточной аттестации (по итогам изучения профильных междисциплинарных курсов). Кроме того, со стороны учреждений для проведения учебной практики, практических занятий, мастер – классов на базе СОШ и ДОУ привлекаются высококвалифицированные специалисты. Дошкольные образовательные учреждения и школы предлагают своих специалистов для работы с обучающимися в качестве наставников на период прохождения студентами учебной и производственной практики по профилю специальности и преддипломной. Преподаватели колледжа проходят стажировку в ДОУ. В процессе сотрудничества с учреждениями для целей образовательного процесса используются ресурсы учреждений. Дошкольные образовательные учреждения предоставляют для прохождения практики современную производственную базу и оборудование. Это позволяет адаптировать студентов к производственным условиям, они учатся использовать современное учебно-методическое оборудование. Для выполнения курсовых и дипломных работ студенты колледжа выбирают темы учебных исследований по заданию из детских садов и школ. Таким образом, сочетание и объединение теоретического обучения в колледже и практического обучения в СОШ и ДОУ, позволяет студентам полноценно осваивать виды профессиональной деятельности с учетом потребностей и перспектив развития современного дошкольного образования, это дает дополнительные возможности для повышения качества профессионального образования. В процессе сотрудничества с учреждениями сложилась система заключения договоров с обучающимися о трудоустройстве. Большинство выпускников специальностям «Дошкольное образование» и «Преподавание в начальных классах» трудоустраиваются по специальности. Совместная работа с ДОУ и СОШ имеет ценность с точки зрения

подготовки высококвалифицированных специалистов, так как будущий педагог, воспитатель детей дошкольного возраста погружается в профессиональную среду, постепенно приобретая практико-ориентированные профессиональные знания, и к моменту получения среднего профессионального образования выпускник готов к продуктивной работе. Ему не требуется время на адаптацию к условиям труда, поэтому период его вхождения в профессию существенно укорачивается. Социальное партнерство организаций образовательного пространства способствует неограниченному расширению путей включения в нее новые звенья для решения насущных задач, что придает гибкость и динамичность педагогическому процессу. Так, для того, чтобы студентам овладеть умением разрабатывать и проводить занятия по робототехнике с детьми дошкольного возраста, в партнерское взаимодействие вовлекается сеть школ Ичалковского района. Студенты колледжа специальности «Дошкольное образование», «Преподавание в начальных классах» знакомятся с содержанием программы «Робототехника» под руководством опытного педагога, победителя конкурсов – учителя информатики Овтайкиной Г.В. Полученные знания и умения, приобретенные навыки используются студентами для дальнейшего обновления содержания работы с детьми. Наряду с этим, в соответствии с договором о сотрудничестве между участниками взаимодействия реализуются мероприятия для студентов колледжа по организации научно – исследовательской работы студентов в рамках подготовки курсовых работ и дипломных работ, предусматривающих использование робототехники и разработку электронных образовательных ресурсов во Flash, организации методической помощи студентам колледжа в рамках подготовки к участию в конкурсах профессионального мастерства, в том числе в Региональном чемпионате «Молодые профессионалы» WorldSkills, организации и проведению учебных курсов, обучающих мастер-классов и семинаров по робототехнике и Flash в рамках реализации мероприятий по направлению «Создание и распространение инновационных образовательных моделей, способствующих эффективной реализации ФГОС СПО».

Образовательный процесс требует от преподавателей колледжа постоянного совершенствования и пополнения компетенций. В рамках социального партнерства для проведения курсов повышения квалификации для преподавателей колледжа приглашаются преподаватели, кандидаты наук, доценты кафедр Мордовского педагогического института имени М.Е. Евсевьева. На базе структурного подразделения колледжа – учебного центра профессиональных квалификаций педагогические

работники дошкольных образовательных учреждений и школ проходят курсы повышения квалификации учителя и воспитатели республики Мордовия. Институт образования РМ приглашает преподавателей колледжа к участию в качестве членов жюри конкурса «Воспитатель года», «Учитель года».

Преподаватели колледжа являются членами экспертного сообщества, участвуют в Региональном открытом чемпионате профессионального мастерства WorldSkills. Студенты колледжа под руководством педагогов взаимодействуют с Мордовским зональным реабилитационным центром для детей и подростков «Надежда», где общаются с детьми, требующими особого внимания и заботы. Таким образом, образовательное пространство – это живой организм, постоянно меняющийся в содержании, формах и уровнях взаимодействия с различными участниками, видами учреждений и организаций. Задача профессиональной образовательной организации использовать максимально и эффективно все возможности социального партнерства, сделать его продуктивным, содержательным и взаимовыгодным.

Маслов Александр Сергеевич,
директор, ГАПОУ «Бугульминский
строительно-технический колледж»,
г. Бугульма

ДИВЕРСИФИКАЦИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Начало XXI века стало периодом масштабных реформ в различных сферах человеческой деятельности. Значительные перемены произошли и в образовательной политике. Происходящие преобразования связаны с направлениями деятельности каждого ВУЗа или ССУЗа: управленческой, учебно-воспитательной, научно-исследовательской и др. Очевидна смена образовательных парадигм и наличие новых подходов к обучению. Одним из таких подходов является диверсификация профессионального образования.

С экономической точки зрения диверсификация (от лат. *diversus* – разный и *facere* – делать) — это одновременное развитие нескольких или многих, не взаимосвязанных технологических видов производства и (или) обслуживания, расширение ассортимента производимых изделий и (или) услуг [1, с. 114].

Диверсификация профессионального образования нами рассматривается как принцип развития системы непрерывного профессионального образования, который формирует новую педагогическую систему профессионального образования и современную типологию профессиональных образовательных организаций. В связи с тем, что профессиональное образование, как сфера социальной практики общества, создает не только объективные условия для расширения профессиональных знаний, обогащения опыта, овладения способами познавательной, практической и социальной деятельности обучаемых, но и формирует целостную (самодеятельную, творческую, нравственную) личность, необходимо было рассматривать диверсификацию как целостное социально-педагогическое явление.

Все причины диверсификации вызваны одним — повысить эффективность деятельности организаций (предприятий) не только в данный момент или в ближайшем будущем, но и на длительную перспективу. Диверсификация обеспечит развитие образовательной системы России и будет способствовать:

- повышению социального спроса на более высокий уровень профессионального образования;
- разработке образовательными организациями альтернативных программ и систем обучения;
- подготовке специалистов по новым профессиональным областям с учетом экономики региона.

Методологическими основами диверсифицированной системы среднего профессионального образования являются:

- системный подход к организации профессионального обучения на основе перестройки содержания и оптимизации методов обучения, с учетом процессов преемственности и интеграции в профессиональном образовании с целью создания целостной, оптимально действующей и динамично развивающейся системы;
- целостность профессиональной подготовки, которая зависит от степени реализации междисциплинарной интеграции образовательного процесса при подготовке квалифицированных специалистов среднего звена;
- приоритет личности в выборе и построении своей образовательной траектории в соответствии со своими возможностями и способностями, а также потребностями регионального рынка труда;

-приоритет специальности в организации образовательных структур посредством единой целевой направленности на конечные результаты при планировании и управлении профессиональной подготовкой;

-перестройка компонентов системы (целей и задач, содержания, средств и методов обучения; деятельности педагогов, обучающихся) на основе компетентностного подхода с учетом будущей профессиональной деятельности выпускника;

- создание условий для формирования (с учетом региональных условий, возможностей вуза) личности специалиста, обладающего профессиональной и социальной мобильностью, конкурентоспособностью;

-ориентация на непрерывное целостное развитие обучаемых и обучающихся как активных субъектов образования и социального действия.

Диверсификация образования в современных условиях проявляется в различных видах:

- многоуровневость образования, предполагающая возможность выбора базового уровня профессионального образования или повышенного, рассчитанного на более длительный срок обучения и продвинутый уровень профессиональной компетентности;

- многоуровневость подготовки кадров, предполагающая возможность выбора профессии в процессе обучения или последовательном прохождении через ступени обучения;

- гибкость и вариативность образовательных программ, выражающаяся в многообразии специальностей, специализаций, блочно-модульной системе формирования содержания обучения, увеличением самостоятельности образовательных организаций в разработке содержания образовательных программ;

- многофункциональность образовательных организаций, которая выражается в различных видах деятельности: подготовка специалистов среднего звена, переподготовка и повышение квалификации специалистов в соответствии с потребностями работодателей, оказание дополнительных образовательных услуг.

Диверсификация образования в ГАПОУ «Бугульминский строительно-технический колледж» осуществляется целенаправленно и планомерно. За последние годы колледж начал подготовку специалистов среднего звена по новым специальностям «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений», «Конструирование, моделирование и технология швейных изделий». Реализация новых

специальностей позволила расширить круг образовательных услуг, привлечь в коллектив новых креативных компетентных специалистов, заинтересовать учащихся школ в получении востребованных специальностей.

С каждым годом колледж набирает силу. Администрация и педагогический коллектив продолжают поиск актуальных путей повышения своей эффективности и значимости в интересах общества и экономики. В связи с этим на базе колледжа создан **специализированный центр компетенций (СЦК)** по строительным профессиям. Созданию условий для открытия СЦК предшествовала напряженная работа по реализации Программы развития колледжа. Ежегодно студенты колледжа принимают участие в Национальном Чемпионате профессионального мастерства World Skills Russia по 12 компетенциям: «Модельер», «Повар-кондитер», «Сухое строительство и штукатурные работы», «Сварщик», «Столяр», «Маляр-декоратор», «Лаборант химического анализа», «Ландшафтный дизайн» и другие и занимают призовые места.

В целях повышения эффективности сотрудничества с работодателями, привлечения новых абитуриентов запланировано создание на базе колледжа Ресурсного центра по подготовке и переподготовке сотрудников строительных организаций, что позволит осуществить непрерывное образование всем желающим, а также обновлять, дополнять и применять ранее приобретенные знания и умения, постоянно расширять свой кругозор, повышать культуру, развивать способности, получать специальность и совершенствоваться в ней, приобретать новую специальность.

Литература:

1. Азрилиян, А.Н., Азрилиян, О.М. и др. Большой экономический словарь [Текст] / А.Н. Азрилиян, О.М. Азрилиян. – М.: Институт новой экономики, 2002. – 320 с.
2. Багишаев, З.Я. Приоритеты современного образования и стратегия его развития [Текст] / З.Я. Багишаев. – М.: Педагогика, – 2000. – 125 с.

Триальная модель образования: основная стратегия реализации проекта

Топоркова Алина Андреевна, преподаватель,
Кобченко Ангелина Владимировна,
преподаватель, ОГАПОУ «Белгородский
индустриальный колледж», г. Белгород

ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В УСЛОВИЯХ УЧЕБНОЙ ДЕМОНСТРАЦИОННОЙ ЛАБОРАТОРИИ HEAT SUPPLY

Одной из основополагающих характеристик современного человека, действующего в пространстве культуры, является его способность к проективной деятельности, обеспечивающая возможность самореализации в профессиональной сфере. Соответственно возникает необходимость пересмотра форм и методов всего профессионального обучения, ориентации на подготовку конкурентоспособного специалиста, владеющего основами проектной деятельности.

Метод проектов, несмотря на то, что существует достаточно долгое время, считается педагогической технологией XXI века. Использование метода проектов способствует формированию у обучающихся творческого и критического мышления, самостоятельности и способности применять знания при решении разнообразных проблем, а так же грамотности в работе с информацией. То есть, формируются те качества, которые в полной мере соответствуют требованиям современного общества [1, стр. 7].

Активное применение в учебном процессе СПО технологий проектной деятельности способствует формированию и повышению профессиональных компетенций обучающихся. К таким компетенциям следует отнести проблематизацию, целеполагание, планирование деятельности, рефлексия и самоанализ, презентацию и самопрезентацию, а также поиск информации, практическое применение академических знаний, самообучение, исследовательскую и творческую деятельность [2, стр. 7].

На базе Белгородского индустриального колледжа организована учебная лаборатория системы теплоснабжения, предназначенная для качественной подготовки и раскрытия творческого потенциала на максимум в проектной и исследовательской деятельности обучающихся специальности 13.02.02 «Теплотехника и теплотехническое оборудование».

Лаборатория является демонстрацией основных производственных процессов выработки тепловой энергии, ее распределения, учета и потребления, а также автоматизации и управление этими процессами. Стенд является эффективным инструментом, позволяющим продемонстрировать возможности современного инженерного энергосберегающего оборудования и получать практические навыки работы с ним.

Конструкция стенда имитирует технологический процесс работы водогрейной котельной, теплового пункта и внутренних систем теплоснабжения, в виде реальной системы теплоснабжения, что позволяет готовить специалистов по обслуживанию, монтажу и ремонту теплотехнических систем. В стенде используются эффективные технологические решения и современное энергосберегающее оборудование. Изменяя режим работы стенда, можно контролировать изменения показателей системы.

В состав лаборатории входит пять модулей:

1. Модуль котельной.
2. Модуль узла учета тепловой энергии.
3. Модуль индивидуального теплового пункта.
4. Модуль системы отопления.
5. Модуль системы водоснабжения.

Модуль котельной предназначен для имитации работы водогрейной котельной с системами выработки тепловой энергии, циркуляции теплоносителя, водоподготовки, подпитки, компенсации температурных расширений.

Модуль узла учета тепловой энергии является имитацией узлов учета тепловой энергии на источнике теплоснабжения или у потребителей при подаче теплоносителя по двухтрубной системе.

Модуль индивидуального теплового пункта служит для имитации работы теплового пункта, с подключением системы отопления по независимой схеме и подключением системы ГВС по закрытой одноступенчатой схеме, и представляет собой два узла присоединения - системы отопления и системы горячего водоснабжения (ГВС).

Модуль системы отопления предназначен для имитации работы системы отопления. Модуль собран в виде двух отдельных стояков с подключением радиаторов по однотрубной и двухтрубной схеме, а также с верхней и нижней разводкой.

Модуль системы водоснабжения служит для имитации подачи холодной воды в здание, повышения и поддержания постоянного давления, аккумуляции воды при отсутствии подачи из водопровода.

Специалисты теплотехники в современном мире - это высококвалифицированные кадры, которые должны иметь навыки не только непосредственно в профессиональной сфере, но и иметь знания в области программирования, основ проектирования, автоматизации, основ электротехники, охраны труда, норм пожарной безопасности, а также знать правовые аспекты трудовой деятельности.

Для освоения профессиональных компетенций учебный демонстрационный стенд лаборатории системы теплоснабжения Heat Supply позволяет выработать у обучающихся как практические умения и навыки, так и освоить экспериментальные методы исследования. Проектная деятельность открывает большие возможности для обучающихся. Эта деятельность позволяет вложить душу, принести пользу и приложить свои знания.

Литература:

1. Городилина, Т.В. Проектная деятельность как метод развития самосознания и коммуникативных компетенций учащихся в информационной среде в системе федеральных государственных образовательных стандартов / Т. В. Городилина//Стандарты и мониторинг в образовании.-2014.-№6.-с.41;
2. Ильина, А.В. Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся в условиях введения нового образовательного стандарта / А. В. Ильина// Научно-теоретический журнал ЧИППКРО. - 2011.-№11. – с.132.

Сергеева Людмила Васильевна,
преподаватель, кандидат биологических наук, ГБПОУ РМ «Торбеевский колледж мясной и молочной промышленности»,
п. Торбеево

СТРАТЕГИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ ДЛЯ СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОГО РАЗВИТИЯ ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Мордовия «Торбеевский колледж мясной и молочной промышленности»,

как многопрофильное и многофункциональное учебное заведение, играет большую роль в развитии производительных сил и наполнении трудовыми ресурсами значительного сектора реальной экономики Республики Мордовия, Приволжского федерального округа. Работая в системе инновационного развития, педагогический коллектив решает комплекс задач по определению направлений и целей на перспективу, расставляет приоритеты для обеспечения достойного уровня профессионального образования через высокое качество подготовки специалистов.

Инновационное развитие перерабатывающей промышленности Республики Мордовия определяет приоритетные направления по совершенствованию системы подготовки выпускников профессиональных образовательных учреждений и требует внедрения новых моделей подготовки кадров.

С 2016 года в ГБПОУ РМ «Торбеевский колледж мясной и молочной промышленности» внедряется дуальное обучение, заключающееся в увеличении практической подготовки и ведущее к освоению производственных навыков и профессиональных компетенций студентов на стадии обучения.

Модель дуального обучения, реализуемую в Колледже, апробируют 85 обучающихся по специальности 19.02.08 «Технология мяса и мясных продуктов». Мониторинг результатов апробации и внедрения дуального обучения, промежуточные отчеты эксперимента показали на способность учебного заведения (Колледжа) к подготовке кадров, определяющих инновационный вектор развития предприятия и к обеспечению исследований по перспективным направлениям научно-исследовательской деятельности.

Необходимость подготовки и переподготовки выпускников, соответствующих современным требованиям инновационного развития и модернизации перерабатывающей отрасли, определила целесообразность разработки и реализации модели комплексной подготовки кадров, формирующей единое образовательное пространство и включающей и дуальное и триальное обучение.

Решением проблем подготовки кадров для обеспечения инновационного социально ориентированного развития перерабатывающих предприятий Республики Мордовия может стать система обучения по триальной траектории, представляющая собой профессионально-производственно-научный симбиоз в следующих плоскостях: Колледж - производственные предприятия - научные учреждения и организации, российские и зарубежные компании.

В связи с этим коллектив Колледжа конкретизировал стратегию учебного заведения по профессиональной подготовке высококвалифицированных молодых кадров, способных к новаторству, разработке и внедрению современных технических решений и обеспечивающих развитие человеческого потенциала Республики Мордовия, и государства, в целом.

Реализация стратегии предполагает внедрение инновационных проектов (программ) развития системы образования. Колледж предлагает внедрение инновационной программы развития в виде модели триального обучения «Подготовка кадров для инновационного социально ориентированного развития перерабатывающих предприятий Республики Мордовия».

В качестве гипотезы выдвинуто предположение о том, что организация триального обучения в Колледже позволит выпускнику соответствовать перспективным требованиям рынка труда и производства по квалификации и компетенциям, умениям и навыкам генерировать новые идеи, знания (креативность) и воплощать их в жизнь (инновационность), к широкому и системному мышлению (глобальность) и приведет к формированию конкурентоспособного человеческого потенциала, способного обеспечить развитие региона.

При проектировании модели триального обучения учтены анализы и прогнозы развития перерабатывающих отраслей; промежуточные отчеты внедрения дуального обучения в Колледже, рекомендации работодателей.

Научно-исследовательская деятельность будет направлена на создание высокотехнологичных инновационных продуктов и прорывных технологий в приоритетных направлениях:

- разработка функциональных и специализированных пищевых продуктов (мясопродуктов функционального питания, обогащенных пребиотиками, пробиотиками, синбиотиками, белками животного и растительного происхождения, эссенциальными макро - и микронутриентами);

- увеличение сроков хранения пищевой продукции без консервантов;

- роботизированные комплексы и системы.

В модели триального обучения описаны механизмы эффективного сотрудничества исполнителей комплексной подготовки кадров (Колледж - перерабатывающие предприятия - научные учреждения и организации, российские и зарубежные компании) для обеспечения соответствия качества подготовки выпускников инновационным требованиям рынка труда и производства.

Инновационный проект создаст возможности развития региональной системы образования и требует создания Республиканской инновационной площадки (далее РИП) для исследования механизмов взаимодействия всех систем и структур образовательного процесса при реализации основных положений программы (проекта), выборе критериев и индикаторов оценки компетенций молодых кадров и внедрении модели триального обучения.

Внедрение таких инноваций в профессиональное образование создает основу для решения задач, направленных на эффективное функционирование и усиление роли профессионального образования в инновационном социально ориентированном развитии Республики Мордовия. Организованное по такой модели профессиональное развитие обучающихся приведет к формированию конкурентоспособного человеческого потенциала, способного обеспечить развитие региона. Распространение новых технологий приведет к высокой интеллектуализации производства, созданию и внедрению наукоемких технологий.

Триальное обучение - это преодоление замкнутости образовательного пространства путем реализации программ обучения на основе создания и внедрения инноваций и современных технологических и технических решений, новаций, позволит выпускнику обрести способность и готовность к полноценной профессиональной жизни в условиях высоких темпов обновления оснований организации труда, социальной и профессиональной динамики и гарантирует его постоянную востребованность на рынке труда.

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» [Электронный ресурс]// Консультант плюс. URL: http://www.consultant.ru/document/tons_doc_LAW140174
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-rossiikoi-federatsii-rasvitie
- 3.Комплекс мер, направленных на совершенствование системы СПО, на 2015-2020 годы (утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 03 марта 2015 г. №349-р)

Дуальная и триальная модели образования: основные подходы к формированию единого образовательного пространства.

Судуткина Ирина Алексеевна,
преподаватель, ГБПОУ РМ
«Саранский государственный
промышленно-экономический
колледж, г. Саранск

СИСТЕМА «ТРИАЛЬНОГО» ОБУЧЕНИЯ КАК ИННОВАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ БУДУЩЕГО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Появление таких понятий как дуальное и триальное обучения уходит своими корнями в Германскую систему образования. Данные модели профессионального образования позволяют молодому человеку наилучшим образом вжиться в профессию и быть востребованным сегодня на рынке труда.

Система профессионального образования называется «дуальной», так как включает в себя две составляющие: приобретение необходимых для профессии практических знаний и навыков - происходит на предприятии, а общеобразовательная (теоретическая часть) - профессиональной образовательной организации. Причем, ответственность за процесс обучения распределяется между обеими образовательными организациями. В рамках системы дуального профессионального образования готовят в первую очередь рабочих массовых профессий (в том числе по ТОП-50) по специальностям для всех сфер экономики. Сформировавшаяся к настоящему времени система дуального образования выглядит следующим образом: длительность обучения в зависимости от специальности составляет от 2 до 4 лет. В рамках учебного процесса 50-60% времени проводится на предприятии (3-4 дня в неделю), на освоение же теоретической базы отводится 2-3 дня в неделю.

В последнее время классическая система дуального профессионального образования в колледже (профессиональной образовательной организации) дополняется за счет создания мест для практического образования на уровне производственного участка. Дуальное среднее профессиональное образование сочетает в себе классическое профессиональное образование с практической профессиональной деятельностью на предприятии. Таким образом, успех такой системы дуального

профессионального образования объясняется обоюдной выгодой для всех её участников, в том числе и для государства.

Дуальное обучение активно вошло в образовательную деятельность Саранского промышленно-экономического колледжа (далее ГБПОУ РМ «СГПЭК»). Реализация дуального профессионального обучения ГБПОУ РМ «СГПЭК» осуществляется с 2016 учебного года. За основу взята Германская система дуального обучения. На сегодняшний день реализовано два этапа и подходит к концу завершающий этап проекты по дуальному обучению. Данная система профессионального обучения, внедренная в колледже, привела к коренным изменениям как в организации образовательного процесса, так в результатах от образовательной деятельности. За период реализации площадки было разработано комплексное методическое сопровождение образовательного процесса, привлечены работодатели, транслирован опыт на РМ и его пределы по реализации проекта.

Время не стоит на месте, сегодня в связи синформатизацией и цифровизацией всех сфер жизнедеятельности общества и образования в том числе, появилась необходимость в новой системе профессионального обучения, а именно «триальной» системе профессионального обучения.

Также следует отметить, что сегодня инновационная направленность парадигмы «образование в течение всей жизни» определяется сочетанием двух логик – логики образования (развитие способностей граждан) и логики экономики (оптимальное использование человеческих ресурсов). Важнейшей качественной характеристикой современного этапа развития профессионального образования интеграционные процессы, которые отражают, с одной стороны, изменения внутри системы профессионального образования, с другой стороны - процессы взаимодействия профессионального образования и производственной сферы. И именно новый подход к системе профессионального образования позволит обеспечить качественную подготовку высококвалифицированных специалистов будущего [4].

Таким образом, из выше сказанного можно сделать вывод, что в условиях цифровой реальности меняются и требования к специалисту, который формируется в процессе профессионального обучения. Он должен быть высококвалифицированным, быстро адаптивным к изменениям, происходящим во всех сферах жизнедеятельности, разносторонне знающим, широко компетентным, то есть быть компетентным во многих областях знаний. Мы считаем этому будет способствовать новая современная система профессионального обучения - «триальная».

В нашем понимании под «третичным» профессиональным обучением будет иметься в виду такое профессиональное обучение, которое позволит создать между всеми участниками взаимодействия (колледжем и промышленными предприятиями) двустороннюю полезность, объединить в образовательном процессе инновационные подходы, приемы, методы, технологии в обучении с учетом изменений современной реальности и требования промышленных предприятий, перешедших на цифровые высокотехнологичные производства.

По мнению германских коллег «третичная» система профессионального обучения - это модель будущего, так как третьей составляющей обучения должно стать освоение самых последних инноваций в какой-либо сфере. Многообещающие результаты такая система обучения должна дать в отношении профессий, связанных с высокотехнологичными производствами. В основе данной модели лежит организация образовательной сети, доступной всем предприятиям каждой конкретной отрасли. Авторы данной модели предполагают, что за счет этого можно повысить качество образования, его эффективность и снизить расходы предприятия на инновационные тренинги, которые могут проводиться на базе уже имеющихся образовательных центров. Координацию и организацию услуг возьмут на себя, касающихся профессионального обучения, возьмет на себя независимая организация, которая будет выступать партнером в сети сотрудничества. Первый опыт внедрения модели «третичного» обучения показывает, что предприятия позитивно отзываются о данной форме профессионального обучения, она в большей степени удовлетворяет их потребности, так как «третичная» образовательная система позволяет осуществлять более качественную подготовку кадров [4].

Сегодня активно входит в нашу жизнь такие понятия как «цифровизация», «цифровизация производства», «цифровое производство», «автоматизированные рабочие места». В связи с цифровизацией производства появилась необходимость перехода промышленных предприятий на высокотехнологичные формы производства и автоматизацию рабочих мест. Далее, давайте разберем содержание данных понятий, так как это понятия сегодняшней реальности.

Цифровизация – это средство получения желаемого исхода, а именно гибкого производства, приносящего клиентам отличный результат, а владельцам – более высокую прибыль; современный этап развития информатизации, отличающийся преобладающим использованием цифровых технологий, что обусловлено появлением и распространением новых технических средств и программных решений[2].

Цифровизация производства – создание новых предприятий не через расширение и модернизацию, а путем создания новых предприятий на новой технологической основе, базирующейся на «цифре»[3].

Цифровое производство – это концентрация технологической подготовки производства в единой виртуальной среде с помощью инструментов планирования, проверки и моделирования производственных процессов[5].

Автоматизированные рабочие места – это программно-технический комплекс, предназначенный для автоматизации деятельности определенного вида; совокупность аппаратных и программных средств, позволяющая автоматизировать бизнес-процессы и повысить эффективность работы сотрудников организации; представляет собой комплекс аппаратных и программных средств, обеспечивающих оперативное удовлетворение информационных и вычислительных потребностей специалиста и размещенных на его рабочем месте[1].

Таким образом, современная реальность вносит весомый вклад в развитие общества. Информатизация всех сфер человеческой деятельности привела к цифровизации отношений. Активно в нашу жизнь вошли такие понятия, как цифровая экономика, цифровое производство, цифровая реальность. Все это отразилось на подготовке специалистов. Раскрытое выше содержание таких понятий как «цифровизация», «цифровизация производства», «цифровое производство», «автоматизированные рабочие места» определяют требования производственной сферы, времени к специалисту, который должен быть современно грамотным, разносторонне и широко компетентным, высококвалифицированным.

Поэтому мы считаем, что именно «триальное» обучение позволит подготовить такого специалиста. Так как третьим компонентом в таком обучении можно считать специалиста подготовленного и адаптированного под автоматизированные рабочие места. То есть, в связи с цифровизацией общественных и экономических отношений у промышленных предприятий появится необходимость для перехода на автоматизированные рабочие места, которые будут соответствовать организации цифрового производства.

С необходимостью подготовки специалистов под автоматизированные рабочие места для цифрового производства ГБПОУ РМ «СПЭЖ» столкнулся сегодня вплотную, так как в 2009 году на территории промышленного предприятия ОАО «Станкостроитель» был организован Ресурсный учебный центр «Профессионал» (далее РЦ «Профессионал»). Сегодня РЦ «Профессионал» оснащен высокотехнологичным современным оборудованием. Это потребовало от ГБПОУ РМ «СПЭЖ» иного подхода к организации и подготовке специалистов, соответствующих такому современному производству. В дальнейшем для обеспечения эффективности производственных процессов на таком производстве потребуются изменения в организации рабочих мест. И переход на автоматизированные рабочие места (подготовка таких мест) станет производственной необходимостью.

Совместная работа, в данном направлении, позволила колледжу и руководству предприятия, объединив совместные усилия, организовать образовательную профессиональную среду, соответствующую современным реалиям. Учитывая то, что именно «триальное» обучение обеспечит полноценное формирование специалиста-профессионала.

Итак, в заключении хотелось бы отметить, что система «триального» обучения является инновационной моделью будущего в профессиональном образовании. Внедрение «триального» обучения в образовательный процесс профессиональных образовательных организаций представляется целесообразным, своевременным и перспективным. Так как данная система обучения полностью отвечает условиям цифровой реальности, а также основным принципам компетентного подхода, лежащего в основе современных ФГОС СПО, ТОП-50 (единство теории и практики, междисциплинарный, интегрированный подход в основе образовательного процесса, акцент на применении умений и знаний в профессиональной деятельности, необходимость сетевых форм организации образовательного процесса).

Инновационность «триальной» системы обучения заключается в том, что изменяется организация и планирование учебного процесса (сокращаются аудиторные занятия, объем производственной практики увеличивается до 60–70% от объема учебного плана), производственная практика основана на индивидуальном подходе и максимально приближена к условиям реального производства, развивается институт наставничества на производстве, модернизируются рабочие места.

Так же следует отметить и то, что «триальная» система является действенным и гибким механизмом, позволяющим обеспечить качественную подготовку

высококвалифицированных специалистов, востребованных на региональном рынке труда.

Литература:

1. Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: ru.wikipedia.org (дата обращения 28.11.2019 г.).
2. Омарова С. К. Современные тенденции образования в эпоху цифровизации/ С. К. Омарова // Педагогика. Вопросы теории и практики. – 2018. – № 4 (32). – С. 78-83. 2
3. Плотников В. А. Цифровизация производства: теоретическая сущность и перспективы развития в Российской экономике [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-proizvodstva-teoreticheskaya-suschnost-i-perspektivy-razvitiya-v-rossiyskoj-ekonomike/viewer> (дата обращения 26.11.2019 г.).
4. Соловьева С. В. Дуальная система профессионального образования в Германии/ С. В. Соловьева // Социология и социальная работа. – 2015. – № 1 (9). – С. 95-99. 1
5. Экспертное мнение. Что такое цифровое производство? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.up-pro.ru/> (дата обращения 28.11.2019 г.).

Махно Ольга Александровна,
преподаватель специальных дисциплин,
ВКК, ГБПОУ ВО «Бутурлиновский
механико-технологический колледж»,
г. Бутурлиновка

ДУАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ КОЛЛЕДЖА СОВМЕСТНО С БАЗОВЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ АО «БУТУРЛИНОВКАХЛЕБ»

В основе дуального образования специалистов положено влияние на индивид будущего работника предприятия.

Надежность дуальной системы объясняется тем, что она отвечает интересам всех сторон – и работодателя и государства и будущего специалиста.

Для ведущего предприятия дуальное обучение это шанс привести в готовность для себя специалистов, гарантировать их полное соответствие всем своим требованиям. Для молодых специалистов пищевой промышленности дуальное обучение это возможность адаптироваться в сфере деятельности, а государство получает подготовленных квалифицированных специалистов.

В нашем колледже процесс дуального обучения по специальности «Технология хлеба, кондитерских и макаронных изделий» со 2 курса строится следующим образом: студенты первые два месяца на теоретических занятиях изучают специальные и

общеобразовательные дисциплины, а далее на учебных практиках обучающиеся осваивают избранную профессию, где мастера помогают им приобрести практические навыки.

На 3 и 4 курсах студенты, изучив, теоретический материал на междисциплинарном курсе фиксируют приобретенный опыт на производственной практике. Будущий работник пищевой промышленности прямо на рабочем месте приобретает профессиональные навыки и умения.

Наш работодатель АО «Бутурлиновкахлеб» непосредственно принимает участие в разработке ситуационных задач приближенные к производству, а так же вместе с преподавателями колледжа экзаменуют студентов по профессиональным модулям.

Задания для экзамена квалификационного, предложенные работодателем носят практико-ориентированный характер, которые направлены на оценку готовности обучающихся, завершивших освоение профессионального модуля, к реализации вида профессиональной деятельности: выполнение комплексного практического задания, для оценки готовности к выполнению отдельных профессиональных компетенций.

Приведу пример задания. Осуществить технологический процесс приготовления теста для изделий согласно производственным рецептурам, при этом произвести подготовку и дозировку сырья, определить готовность полуфабрикатов при замесе и брожении, обеспечить обслуживание оборудования для приготовления теста.

При составлении первой части задания по осуществлению технологического процесса приготовлению теста, работодатель задает конкретно вид теста (пшеничное тесто опарным способом, пшеничное тесто безопарным способом, ржано-пшеничное тесто на ржанных заквасках, слоеное дрожжевое тесто, слоеное тесто, пшеничное тесто с улучшителями качества).

Далее при составлении второй части задания по подготовке и дозировке сырья работодатель задает конкретно вид сырья (мука пшеничная хлебопекарная, сахар-песок, соль поваренная пищевая, маргарин). При составлении третьей части задания по определению готовности полуфабрикатов работодатель задает конкретно вид полуфабриката (опара, тесто, закваска, заварка). При составлении последней части задания по обеспечению обслуживания оборудования для приготовления теста работодатель задает конкретно вид оборудования (просеиватель, дозировочная станция, тестомесильная машина, хлебопекарные печи).

Подводя итог можно сделать вывод, что работодатели, участвующие в оценке экзамена квалификационного по специальности «Технология хлеба, кондитерских и

макаронных изделий», по его результатам могут осуществить подбор лучших молодых специалистов, оценив на практике их профессиональные компетенции.

Итоги работы специальности «Технология хлеба, кондитерских и макаронных изделий» по программе реализации дуальной формы обучения за последний год были представлены в рамках ряда мероприятий: был проведен «круглый стол» совместно с работодателем АО «Бутурлиновкахлеб» на тему «Как повысить конкурентоспособность продукции, вырабатываемой в пекарни БМТК», проведены конференции на тему «Разработка нового вида изделия для обновления ассортимента пекарни БМТК».

Таким образом, можно сделать вывод, что дуальная форма обучения позволяет значительно укрепить практическую составляющую учебного процесса, сохраняя при этом уровень теоретической подготовки, обеспечивающий реализацию требований ФГОС СПО, помогает решить задачу подготовки специалистов, полностью готовых к выполнению конкретных трудовых функций, повышает профессиональную мобильность и конкурентоспособность выпускников на рынке труда.

Литература:

Полянин В.А. Образовательная система дуального формата и профессиональное самоопределение педагога // Журнал «Образовательные технологии», № 2. – 2010. –С. 68-96.

Мурашко О.Ю. Социальное партнерство как фактор успешной деятельности библиотек. М.: Литера, 2008. С. 38.

Социальное партнерство в профессиональном образовании при реализации дуальной и триальной моделей образования.

Сударева Елена Александровна,
мастер производственного обучения,
ГБПОУ «Альметьевский
профессиональный колледж»,
г. Альметьевск

ДУАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЯ - ОСНОВА ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ

Реализация ФГОС, тенденции развития экономики страны ставят перед образовательными учреждениями стратегическую задачу-подготовку высококвалифицированных специалистов в соответствии с запросами работодателей и

современными требованиями рынка труда. Растут требования предприятий к квалификации и качеству подготовки специалистов, ожесточается конкуренция на рынке труда.

Основным достоинством любого выпускника является его профессиональная подготовка, формирующаяся в период производственного обучения и производственной практики. Производственное обучение, которое традиционно организовывалось на базе колледжа в учебно - производственных мастерских, позволяло качественно и безопасно проводить занятия со студентами по всем темам программ производственного обучения, но не позволяла быстро адаптироваться выпускникам на рабочих местах предприятий. В новое содержание профессионального обучения молодежи входит высокий уровень подготовки по специальности. При подготовке молодежи к самостоятельной трудовой деятельности проявляются новые тенденции. Так, сегодня необходимо выделять ведущую деятельность. Психология подразумевает под ведущей такую деятельность, развитие которой обуславливает главнейшие изменения в психических процессах и психических особенностях личности на данной стадии. Имеется в виду, что в процессе обучения следует воспитывать такие качества личности, которые будут востребованы всегда вне зависимости от того, где и кем будет работать человек.

Стало очевидно, что осуществлять подготовку квалифицированных работников немисливо в отрыве от реального производства. Пересмотрев традиционные формы обучения студентов, педагогический коллектив колледжа сформировал собственную модель подготовки квалифицированных кадров по профессии «Повар, кондитер», в основе которой дуальная система обучения. Сегодня дуальная форма обучения является продуктом тесного взаимодействия образовательных учреждений и работодателей по профессиональной подготовке будущего работника, когда буквально с самого начала обучения, будущий рабочий включается в реальный производственный процесс, овладевает профессиональными компетенциями.

В соответствии с определением, «дуальное образование — это такой вид обучения, при котором теоретическая часть подготовки проходит на базе образовательной организации, а практическая — на рабочем месте.

С этой целью между колледжем и многими частными предприятиями общественного питания города заключён договор о совместной деятельности по подготовке квалифицированных рабочих. Таким образом, в партнёрской деятельности с работодателями сложились следующие формы контактов:

- участие представителей предприятий в образовательном процессе и выдвижение своих требований к выпускнику еще на этапе подготовки;
- предоставление предприятиями базы для прохождения производственной практики;
- участие специалистов и работодателей в итоговой государственной аттестации выпускников;
- проведение и участие работодателей в профессиональных конкурсах мастерства;
- предоставление рабочих мест для стажировки педагогических работников;
- заключение договоров с конкретными студентами с условием их трудоустройства на данном предприятии после выпуска.

Включение в трудовой процесс, в жизнь производственного коллектива не только меняет положение студента в обществе, но и становится одной из важнейших жизненных вех. Студенты, даже те, которые имели низкие показатели по теоретическому обучению, на производственной практике демонстрируют результаты, быстро вливаются в коллектив. Дуальное образование обеспечивает им спокойное и безболезненное вхождение во взрослую трудовую жизнь, а также достойное существование.

Современный специалист – личность, творчески думающая, активно действующая и легко адаптирующаяся к изменяющимся условиям производства. Иными словами, сегодня востребован человек, нашедший свое предназначение, овладевший высоким уровнем профессиональной деятельности, сознательно изменяющий и развивающий себя в ходе осуществления труда, вносящей свой индивидуальный творческий вклад в профессию. Следовательно основными направлениями подготовки квалифицированных специалистов сегодня становятся не просто обучение молодежи, а реализация приоритетов обозначенных самой жизнью.

От совместной работы колледжа с предприятиями зависит решение основной задачи-повышение качества образования, подготовки высококвалифицированных специалистов, конкурентоспособных и мобильных на рынке труда. В современных условиях государственное распределение выпускников после окончания учебных заведений отсутствует. С одной стороны, это дает более широкие возможности для самореализации, поскольку молодой специалист сам выбирает свой дальнейший профессиональный путь. С другой стороны, человек должен самостоятельно прилагать усилия по поиску работы и трудоустройству в ситуации, когда количество вакансий

ограничено, а желающих занять их значительно больше. На мой взгляд совместная работа колледжа с работодателями в определенной степени решает эту проблему и положительно влияет на ситуацию на рынке труда.

Литература:

1. Акарелов, Г. П. Особенности развития системы социального партнерства в современной России / Акарелов Г. П. // Актуальные проблемы современной науки. – 2009. - №5.
2. Зирне Л. О. Проблема трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций // Молодой ученый. — 2015. — №20. — С. 449-452.
3. Смирнов, И. П. Социальное партнерство: что ждет работодатель?: (итоги пилотного Всероссийского социологического исследования) / И. П. Смирнов, Е. В. Ткаченко. - М.: ООО «Аспект», 2004.-32 с.
4. Роль социального партнерства в практическом обучении профессии «Повар, кондитер» [Электронный вариант].- Режим доступа <http://www.informio.ru/publications/id3383/>.
5. Дуальная система образования как одно из условий подготовки квалифицированных рабочих кадров [Электронный вариант].- Режим доступа:<https://docviewer.yandex.ru/view/271119041/>.

**Родина Светлана Валентиновна,
Беговаткина Любовь Анатольевна,**
преподаватели профессионального
цикла, ГБПОУ РМ «Саранский
электромеханический колледж»,
г. Саранск

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ДУАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ СПЕЦИАЛЬНОСТИ 13.02.08 ЭЛЕКТРОИЗОЛЯЦИОННАЯ, КАБЕЛЬНАЯ И КОНДЕНСАТОРНАЯ ТЕХНИКА

Благодаря технологии дуального обучения, которая реализуется в ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» на предприятиях ГК «ОПТИКЭНЕРГО» с 2014 года, студенты специальности Электроизоляционная, кабельная и конденсаторная техника базовой подготовки имеют уникальную возможность осваивать азы своей будущей профессии непосредственно на предприятиях, выпускающих кабельную продукцию. Весь спектр лабораторных и практических работ, вся учебная и производственная практика по профессиональным модулям выполняется в учебных классах, цехах и лабораториях ООО «ЭМ-КАБЕЛЬ», ООО «ЭМ-КАТ», ООО «ЭМ-ПЛАСТ», ООО «Саранскабель-Оптика», ООО «САРМАТ» и ООО ИЦ «Оптикэнерго».

Технология дуального обучения имеет ряд неоспоримых достоинств:

– максимально возможная практикоориентированность;

- максимальное ориентирование на реальные и осознаваемые перспективные потребности предприятий в специалистах;
- профессиональная и социальная адаптация студентов в ходе практической подготовки, готовность влиться в трудовой коллектив сразу после окончания учебы;
- обеспечение для предприятий более мягкого режима сменяемости кадров;
- софинансирование процесса обучения со стороны бизнеса, снижение нагрузки на бюджет;
- высокий процент трудоустройства по специальности.

Ни одно техническое образование не способно дать такого глубокого знания производства изнутри, как дуальная система. Она предоставляет прекрасные возможности для построения профессиональной траектории, для управления карьерой, делая ее важной ступенькой на пути к успеху, дает возможность непрерывного развития профессиональных качеств будущего специалиста.

Основная цель наставничества - помогать молодым специалистам адаптироваться в новом коллективе, оказывать своевременную помощь в профессиональном развитии. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу может создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

При отсутствии наставников, люди, начинающие свою трудовую деятельность, опираются исключительно на свой внутренний ресурс, на имеющиеся знания. С одной стороны, это хорошо: человек четко знает действующие механизмы развития. Но в то же время есть большой минус: человек не понимает, на что он способен, и двигается только в одном, узком направлении. Наставник– это человек, помогающий обучающемуся раскрыть потенциал, сократить путь к намеченной цели на основании большего жизненного опыта, умений и навыков. Наставник, обладая профессионализмом, и имея высокие показатели в работе, также должен обладать организаторскими и педагогическими способностями, гибкостью. Он должен уметь подстраиваться под молодого сотрудника, находить с ним общий язык, стоять на одной ступени, а не смотреть на него с позиции взрослого; иметь потребность в приобретении нового опыта, стремлении к продвижению по карьерной лестнице, заинтересованность в получении дополнительного вознаграждения.

В практике различают несколько моделей наставничества; некоторые из них приведены в таблице 1.

Таблица 1

Модель наставничества	Определение	Преимущества
Традиционное наставничество «один-на один»	Наставник как правило успешный и опытный профессионал, работает с менее опытными подопечным для улучшения работы, карьерного роста и налаживания рабочих связей	<ul style="list-style-type: none"> - в центре внимания профессиональное развитие подопечного; - наставник передаёт свой опыт и технические знания, правила и традиции отношений в организации, даёт конструктивную и обратную связь, советы, как достичь успеха; - наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию; - подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции
Партнёрское наставничество «равный-равному»	Наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнёр не обладает	<ul style="list-style-type: none"> - наставник помогает партнёру в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворённости работой; - наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создаёт видение перемен и мотивирует партнёра к действиям; - наставник помогает партнёру отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей
Групповое наставничество	Связь нескольких лиц с более опытными коллегами	<ul style="list-style-type: none"> - группа наставников советует подопечным, как действовать для достижения своих целей, устранить неполадки и решить проблемы в работе; - наставники помогают ориентироваться в организационной политике и предоставляют рекомендации для выдвижения инновационных идей; - наставники могут предоставить предложения для развития карьеры и идеи о том, как разрешить сложные ситуации, организовать доступ к экспертам по конкретным вопросам
Флеш-наставничество	Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения	<ul style="list-style-type: none"> - наставник помогает подопечным учиться, обращаясь за помощью к более опытному сотруднику; - флеш-наставники обычно предоставляют

		ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале; - темы для флеш-наставников широки, начиная от обсуждения карьерных целей, конкретных советов, выделения дополнительных ресурсов или привлечения опытных экспертов
Скоростное наставничество	Обеспечивает место встречи для участников, чтобы помочь построить отношения равного наставничества	- скоростное наставничество способствует развитию отношений наставничества, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников; - помогает участникам быстро определить людей с общими целями и взаимными интересами, благодаря многоуровневому подходу к организации сети профессионалов и построению отношений между ними
Реверсивное наставничество	Профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций и технологий	- реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников; - реверсивное наставничество вынуждает обе стороны выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга
Виртуальное наставничество	Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн	- сотрудник самостоятельно обращается к наставнику за советом или ресурсами, когда это требуется; - этот вид наставничества может включать в себя несколько наставников, находящихся за пределами подразделения и внешних сетей; - виртуальное наставничество обеспечивает поддержку производительности и передачу неформализованных знаний

В процессе овладения студентами нашего колледжа профессиональными компетенциями по специальности 13.02.08 Электроизоляционная, кабельная и конденсаторная техника с использованием технологии дуального обучения применяются традиционное, партнёрское, групповое, виртуальное и флеш-наставничество.

При традиционной форме наставничества каждый студент прикрепляется к одному наставнику, который полностью контролирует процесс производственного обучения, знакомит обучающегося с корпоративной культурой, оценивает способности

и возможности подопечного, даёт конкретные советы и наставления, стимулируя дальнейшее профессиональное развитие студента.

При партнёрской форме наставничества для студентов старших курсов, проходящих на предприятии производственную практику, в роли наставника выступает студент той же группы, обучающийся по индивидуальному графику и одновременно работающий на данном предприятии по выбранной специальности. Он может давать полезные и конструктивные советы практикантам в рамках профессиональных умений и навыков, так как уже имеет достаточный опыт работы.

В рамках группового наставничества небольшая группа студентов имеет возможность получить рекомендации и предложения от коллектива целого отдела или подразделения предприятия-социального партнёра по конкретным вопросам и проблемам. Также, в зависимости от профессионального модуля, по которому осуществляется дуальное обучение, студенты могут обсудить конкретные производственные ситуации, касающиеся испытаний и технологии изготовления кабельных изделий, используемого оборудования, технологии бережливого производства.

При использовании виртуальной формы наставничества студенты-дипломники имеют возможность напрямую обратиться к наставнику-рецензенту в режиме онлайн, через сеть Интернет, чтобы получить нужный совет или информацию, необходимую для написания дипломного проекта.

Флеш-наставничество реализуется через встречи групп студентов с представителями администрации предприятия, узкими ведущими специалистами с целью получения конкретной информации о структуре предприятия, о номенклатуре и качестве выпускаемой заводом продукции; советов и рекомендаций по производственному процессу. Такие кратковременные встречи способствуют формированию устойчивого интереса к выбранной специальности, дают возможность получить ценные наставления по формированию траектории профессионального развития.

Система наставничества – это образ жизни, достаточно длительный и трудоёмкий процесс, который постоянно нуждается в поддержке и контроле как со стороны предприятий-социальных партнёров, так и со стороны образовательной организации в лице заместителя директора по производственной работе и преподавателей, осуществляющих учебный процесс с использованием технологии дуальной формы обучения. Также, необходимым элементом в цепи развития системы наставничества

является материальная поддержка наставников с целью мотивации и личной заинтересованности специалистов, передающих свои профессиональные знания и навыки подрастающему поколению.

Используя систему наставничества в процессе обучения студентов специальности Электроизоляционная, кабельная и конденсаторная техника, мы расширяем спектр задач в направлении профессионализации учебного процесса, формируем профессиональное самосознание студентов колледжа, вызываем глубокий интерес и любовь к выбранному делу, повышаем уровень профессиональной эрудиции и компетенции.

Структурные элементы социального партнерства и их роль в формировании целостного педагогического процесса.

Аверкина Анна Олеговна,
заместитель директора по учебно-
практической работе,
Краморенко Марина Викторовна,
начальник методического отдела,
ГБУ «ПОО «Астраханский базовый
медицинский колледж», г. Астрахань

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК СПОСОБ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ КАДРОВОГО ДЕФИЦИТА В МЕДИЦИНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЯХ АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Состояние современного здравоохранения на сегодня во многом определяется состоянием системы подготовки кадров со средним медицинским и фармацевтическим образованием. Приоритет развития кадрового потенциала в стране определен национальным проектом «Здравоохранение», в нашем субъекте региональным проектом министерства здравоохранения Астраханской области «Обеспечение медицинских организаций системы здравоохранения Астраханской области квалифицированными кадрами».

Сегодня Астраханская область – регион с развитой системой оказания медицинской помощи населению, где представлены различные виды специализированной, в том числе высокотехнологичной, медицинской помощи, оказываемой как государственными, так и негосударственными медицинскими

организациями. По данным министерства здравоохранения Астраханской области укомплектованность средним медицинским персоналом на 2019 год составляет 82%[1]. Следует отметить, что данный показатель увеличивается ежегодно. Такая положительная динамика в кадровом обеспечении средним медицинским персоналом объясняется комплексом факторов, один из которых связан с хорошо организованной работой по профессиональному отбору выпускников школ, что в дальнейшем обеспечивает высокий образовательный потенциал при подготовке в колледже медицинских кадров среднего звена.

На протяжении последних девяти лет в АБМК совместно с Министерством здравоохранения Астраханской области реализуется программа целевой подготовки средних медработников. В 2019 году по этой программе принято на обучение 400 человек, среди которых младший медперсонал учится без отрыва от работы. Действует филиал медицинского колледжа в г. Ахтубинске, ежегодно порядка 25 человек обучается по целевому направлению, что позволяет решать проблему кадрового дефицита в северных районах области.

Целевая подготовка по программам среднего медицинского образования начинается с профориентационной работы со школьниками. В процессе привлечения абитуриентов сотрудники и студенты колледжа организуют выступления в общеобразовательных учреждениях с презентацией всех профессиональных образовательных программ. Традицией стало и проведение Дня открытых дверей, когда учащиеся школ приходят в колледж, где для них проводят экскурсии, во время которых есть возможность своими глазами увидеть учебные аудитории, лаборатории, кабинеты практических занятий, Центр симуляционного обучения и многое другое. Этой работой ежегодно охвачено более 2 тысяч астраханских школьников.

Колледж ежегодно принимает участие во всех профориентационных мероприятиях, организуемых центрами занятости в Астрахани и районах области. В 2018 году преподаватели АБМК принимали участие во Всероссийском фестивале профессиональной навигации «Билет в будущее». Цель – помочь будущим абитуриентам определиться со своей профессией, выявить способности и склонности к той или иной специальности. АБМК принял участие в работе базового направления профессиональных проб «Здоровье» и представлял кейс «Уход за новорожденным ребенком».

Колледж предлагает платную образовательную услугу «Профессиональная проба», в рамках которой для небольших групп школьников проводятся мастер-классы

по разным специальностям, а также психологическое тестирование и консультирование по выбору будущей профессии.

Требования, предъявляемые к качеству подготовки специалистов, постоянно растут. Поэтому еще одним важным звеном в работе средних медицинских образовательных учреждений является отбор только хорошо подготовленной и профессионально ориентированной молодежи. В связи с вышесказанным большое внимание в нашем колледже уделяется организации приемной кампании. Поскольку подбор контингента профессиональной образовательной организации считаем делом важным и ответственным, поэтому работу по привлечению абитуриентов колледжа начинаем с октября месяца. В сентябре мы, как правило, анализируем (выявляем проблемы) и планируем (корректируем план работы, намечаем новые мероприятия по привлечению абитуриентов) деятельность работы приемной комиссии. В части проведения дополнительных испытаний при поступлении на медицинские специальности в колледже осуществляется психофизиологический отбор абитуриентов в форме тестирования. Психологические тесты направлены на оценку интеллекта поступающего и оценку свойств личности. Использование психологических тестов для отбора студентов позволяет определить не только мотивацию, интерес к медицине, но и профессионально значимые качества, склонности и способности, т.е. отобрать молодежь, пригодную не только к обучению, но и к предстоящей трудовой деятельности.

Совершенствование системы приема абитуриентов в медицинский колледж и внедрение программы целевой подготовки средних медицинских работников позволяет выпускникам школ сделать осознанный выбор профессии и нам - избежать появления в практическом здравоохранении «случайных людей». Наша главная цель, чтобы студенты, освоив все профессиональные компетенции, остались верны выбранной медицинской специальности, старались в последующем совершенствовать свой профессиональный уровень. А это первый важный этап в системе повышения качества медицинской помощи.

Целевое обучение дает возможность не только министерству здравоохранения решать кадровую проблему и укомплектовывать медицинские организации специалистами среднего звена, но и избавляет молодых специалистов от трудностей, связанных с поисками работы по окончании колледжа. Каждый выпускник, обучавшийся по целевому направлению, получает вместе с дипломом направление на

работу в учреждение здравоохранения Астрахани или Астраханской области. Процент трудоустройства при этом очень высок.

С целью адаптации молодых специалистов на рабочих местах, мы стараемся организовать производственную практику студентов во время обучения таким образом, чтобы практика проходила на месте будущего трудоустройства специалиста. Широко используем в качестве клинических баз практики, не только городские и областные, но и районные больницы [2, с. 78].

Однако, несмотря на все предпринимаемые меры, остается проблема закрепленности специалистов на рабочих местах. Существуют определенные меры социальной поддержки медицинских работников. Но, тем не менее, сохраняется дефицит фельдшеров в сельской местности. Подготовка фельдшера в соответствии с ФГОС занимает 3 года 10 месяцев, однако в регионе имеется потребность в специалистах первичного звена со средним медицинским образованием уже на сегодняшний день. Отмечается низкий процент трудоустройства выпускников в фельдшерско-акушерские пункты и поликлиники. Молодые специалисты отдают предпочтение службе скорой медицинской помощи и медицины катастроф.

Еще одним решением кадровых проблем является проведение конкурсов профессионального мастерства «Медицина – мое призвание» среди молодых специалистов, имеющих стаж работы не более трех лет. Ежегодно конкурс проводится с целью стимулирования инициативы и деловой активности молодых специалистов, формирования творческого отношения к профессии. Партнерами колледжа по организации профессиональных конкурсов являются Министерство здравоохранения Астраханской области, Областная организация профсоюза работников здравоохранения и Ассоциация «Астраханская лига медицинских работников». Проведение данных мероприятий помогает решить следующие задачи: повышение престижа и профессиональной компетентности специалистов со средним медицинским образованием в обществе, развитие творческой инициативы и совершенствование профессионализма молодых специалистов, использование стандартов WorldSkills для повышения уровня профессиональной подготовки, стимулирование молодых специалистов для работы в медицинских организациях, расположенных на территории Астраханской области, развитие института наставничества в медицинских организациях.

Таким образом, решение проблем кадрового дефицита возможно только при совместном и планомерном взаимодействии всех заинтересованных организаций.

Литература:

1. Взаимодействие министерства здравоохранения Астраханской области с приграничными регионами. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://astrahan.bezformata.com/listnews/zdravoohraneniya-astrahanskoj/20579313/> (дата обращения 05.09.2019.)
2. Кузнецова С.Б. ДПО и СПО: равнозначные и взаимосвязанные составляющие образовательного процесса. Сборник научных трудов. Материалы II международной научно-практической конференции. Астрахань, 2017, с. 76.

Борисова Ирина Александровна,
преподаватель, высшая категория,
ГБПОУ РМ «Ковылкинский аграрно-
строительный колледж», г.Ковылкино

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ С ОРГАНИЗАЦИЯМИ И СОЦИАЛЬНЫМИ ПАРТНЕРАМИ

Социальное партнерство – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Правовой базой социального партнерства являются федеральное законодательство, регулирующие трудовые отношения, положения Конвенций и рекомендаций МОТ. Наряду с общими принципами МОТ можно выделить основные принципы социального партнерства: равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе; соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов; полномочность представителей сторон; свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятия сторонами на себя обязательств; реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами; обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений; контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений; ответственность сторон,

их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений (ст. 24 ТК РФ).

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Работник — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодатель — физическое либо юридическое лицо (организация), вступившие в трудовые отношения с работником.

Необходимо отметить, что особенностью регионального рынка труда является то, что наряду с ростом незанятого населения наблюдается дефицит рабочей силы по рабочим профессиям. Сложность организации профессиональной ориентации с подростками требует решение двойственной задачи: с одной стороны, она должна отвечать запросам рынка труда, с другой — соответствовать способностям, наклонностям, навыкам и личным качествам молодежи при выборе будущей профессии.

В образовательных учреждениях среднего профессионального образования работа по организации профессиональной ориентации занимает важное место. Определенно можно сказать, что от этого зависит прием абитуриентов, качество образовательного процесса, востребованность выпускников на рынке труда. Многие образовательные учреждения включают в профессиональную ориентацию поиск работодателей, которые заинтересованы в их выпускниках и выстраивают работу как социальное партнерство на договорной основе.

Для эффективной подготовки специалистов необходимо партнерство общего, профессионального и дополнительного образования с предприятиями.

Взаимодействие образовательных учреждений и предприятий — это совокупность мероприятий, методов, моделей и средств, ориентированных на обеспечение и поддержание заданного уровня качества профессиональной подготовки на этапах:

1. формирование контингента студентов;
2. обучение и воспитания в учебном заведении;
3. трудоустройства и стажировки, а также повышения квалификации специалистов.

На современном этапе образовательное учреждение обязано согласовать свои учебные программы с работодателями. От работодателя требуется внесение в содержание программ своих предложений, рекомендаций и формированию конкретных

качеств личности и профессиональных компетенций, необходимых рабочему на данном предприятии. Это позволит учебному заведению подготовить специалистов, нужных производству.

В последнее время социальное партнерство получает все более широкое распространение в сфере профессионального образования, которое нацелено на подготовку специалистов качественного нового уровня. Переориентация деятельности учебных заведений профессионального образования вносит качественные изменения не только в содержание и формы обучения, но и требует, в свою очередь усиления внимания к социальному партнерству как механизму удовлетворения требований потребителя образовательных услуг.

Социальное партнерство в профессиональном образовании – это особый тип взаимодействия образовательного учреждения с субъектами и институтами рынка труда, государственными и местными органами власти, общественными организациями, нацеленный на максимальное согласование и учет интересов всех участников этого процесса.

Основная цель социального партнерства состоит в совместной разработке, принятия и реализации социально-экономической и трудовой политики, основанной на интересах общества, работников и работодателей. Для системы профессионального образования социальное партнерство является естественной формой существования в условиях рыночной экономики.

Формирование системы социального партнерства в современных социально-экономических условиях – достаточно длительный и сложный процесс, зависящий от целого ряда субъективных и объективных причин.

Результативность и эффективность работы образовательного учреждения с социальными партнерами определяется степенью подготовки высококвалифицированных специалистов.

Литература:

1. Закон Российской Федерации от 10.07.1992г. № 3266-1 «Об образовании» (в редакции от 12.11.2012) URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_1888/
2. Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» № 273 от 29.12.2012 URL: <http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html>
3. Постановление Правительства Российской Федерации №142 от 24.02.2009 «О концепции новых государственных образовательных стандартов» URL: <http://standart.edu.ru>
4. Анисимов П.Ф. Современное состояние, проблемы, перспективы развития начального и среднего профессионального образования в России // Образовательная политика. 2008. - № 7.С. 2-28

5. Бурлакова И.И. Управление качеством подготовки специалистов системе образования // среднее профессиональное образование. – 2009. № 6. – С. 6-9.
6. Байдаченко П.Г. и др. Социальное партнерство. Словарь-справочник. Экономика, 1999. 240 с.

Шестёркина Екатерина Михайловна,
преподаватель английского языка,
ГБПОУ РМ «Саранский государственный
промышленно-экономический колледж»,
г.Саранск

МОТИВИРОВАННОСТЬ НАИМЕНОВАНИЙ В АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ НА ПРИМЕРЕ ПРИЛАГАТЕЛЬНЫХ ИНТЕЛЛЕКТА

В основе мотивированности слова лежит соотнесение его содержания. В английском языке представлены все типы мотивированности - морфологический, фонетический и семантический.

Морфологический - troopship, sky-scraper;

Фонетический - to miaul, to twitter;

Семантический - narrow-minded - "тупой".

Кроме мотивированных в языках встречаются немотивированные слова, т.е. не имеющие открытой семантической структуры, не поддающиеся разложению на лексические морфемы. Для лексико-семантической типологии интерес представляет соотношение мотивированных и немотивированных слов, типов мотивированности в конкретном языке, а также сопоставление этих отношений на уровне нескольких языков. Обращение к фактическому материалу дает возможность убедиться в наличии общих и отличительных черт, присущих в этом плане английскому языку.

Анализ мотивированности прилагательных интеллекта проводился с учетом различной представленности формы слова: корня, основы производных слов, сложного слова. Всякая сложная языковая единица - производное, сложное слово - является мотивированной, поскольку ее значение обуславливается значениями сочетающихся в ней элементов. Простые единицы могут быть мотивированными только вследствие семантического переноса.

Прилагательные могут быть различно мотивированными как следствие специфичности мышления английского народа при наименовании понятий, так и из-за сложных путей формирования национального литературного языка. Изучение

мотивированности слов вскрывает словообразовательные тенденции, действующие в конкретной языковой системе.

Много слов в разных языках являются полисемантическими. Определенные иерархические отношения, существующие между отдельными значениями многозначного слова, позволяют подразделить эти значения на свободные и фразеологически связанные, основные и производные, прямые и переносные. Полисемантическое слово понимается В.В.Виноградовым как единая система внутренне связанных значений, как способность слова одновременно обладать разными значениями, имеющими общий смысловой стержень. Д.Н. Шмелев представляет структуру многозначного слова в терминах "первичные" и "вторичные" значения или "исходный лексико-семантический вариант" и "деривационно связанный". [1, с.190]

Основное номинативное значение в речевом плане отображает действительность путем наименования конкретных реальных предметов, явлений, признаков, чувств, отношений и т.п., а в языковом плане выражает понятия путем их номинации. Отношение денотат - наименование - является отношением прямой собственной номинации. Собственно переносное значение приобретает словом в результате сознательного употребления его в речи для обозначения предмета, не являющегося его обычным или естественным референтом.

Принцип создания нового значения сходен с принципом образования нового слова. Вторичные значения и производные слова сближает общая для них функция - называние. Семы, составляющие смысловую структуру лексико-семантического варианта, соотнесены с теми существенными признаками явлений, из которых складывается содержание понятий, лежащих в основе лексических значений слов.

В своей познавательной деятельности человек при номинации сближает два понятия, имеющие один или несколько общих признаков, настолько, что имя одного становится именем другого, не идентичного ему по остальным свойствам. Переносу наименования предшествует установление сходства между предметами и явлениями объективного мира и выявление таких общих признаков, которые позволяют осуществить перенос наименования. Факторы, влияющие на семантические передвижения и изменения, сложны и многообразны. Не всегда с полной уверенностью можно установить роль каждого из них в отдельности, поэтому характер лексико-семантических переносов с известной долей условности сводится к двум разновидностям: ассоциации по сходству (метафора) и ассоциации по смежности

(метонимия). Основу семантического процесса переноса представляет отношение пересечения (частичного совпадения) между понятиями.

Явления метафорического и метонимического переносов имеют широкое распространение в языках и рассматриваются обычно в семантической структуре отдельных слов. Анализ переносных значений сводится к выявлению элементов сходства и отношений, существующих между прямым номинативным значением и переносным.

В каждом языке существует определенное количество значений, закрепленных в словах и образующих план содержания этого языка и его семантическую систему. При этом каждый народ обладает своими чертами образности в словах, которые в известной степени совпадают с характером образности других народов. Однако в большей мере эти черты являются присущими только ему одному.

К примеру, рассмотрим метафорический перенос в английском языке у исследуемых прилагательных свойств интеллекта:

Sharp: 1) прямое номинативное значение - острый, остроконечный;

2). переносное метафоричное значение - остроумный, сообразительный;

Old: 1). прямое номинативное значение - старый;

2). переносное метафоричное значение - опытный;

False: 1). прямое номинативное значение ложный, неверный, ошибочный;

2). переносное метафоричное значение - фальшивый, неискренний, притворный, вероломный.

Для всех метафорически переносов основанием служит качественное сходство денотатов.

Анализируя процессы развития лексического уровня разных языков, нельзя не учитывать системного характера этого уровня. Многие ученые подчеркивают, что значения слов, относящихся к одной понятийной сфере, изменяются сходным образом. Исследования показывают, что типы и характер переноса связаны как в качественном, так и количественном отношении с тематической принадлежностью слова. Это позволяет предположить, что каждая лексико-семантическая группа может характеризоваться более или менее стабильным набором семантического переноса.

В лексико-семантической группе интеллекта метафоризация осуществляется по следующим семантическим моделям переноса: скорости реакции (англ. slow, quick), физическому недостатку человека (англ. plump), аналогии с явлением природы (англ. windy), признаку явления (англ. smart, lucid, plain), манере поведения человека,

животного (англ. fox, snake), свойству, признак предмета (англ. keen, dense, heavy), физическому состоянию человека, животного (англ. sober, giddy), размеру, объему (англ. shallow, narrow), физическому состоянию предмета (англ. raw, slippery, patchy).

При рассмотрении метонимических переносов будем исходить из понятия метонимии как переноса названия с одного денотата на другой, обусловленного их смежностью. Чаще всего встречается каузальный тип связи между понятиями, поэтому остановимся на нем подробнее. Причинно-следственная связь является неотъемлемым свойством движущейся материи. Она отражает способ существования материальных объектов, их изменение, развитие, взаимодействие, в результате которого возникают новые предметы и явления. Данные отношения существуют между предметами и явлениями независимо от их конкретного содержания. Различные отношения между элементами в системе каузальной связи, будучи отраженными мышлением на уровне понятия, находят лингвистическое выражение в виде моделей метонимического переноса.

Все исходные значения выражают свойства характера и поведения человека. Это наглядно подтверждает тот факт, что свойства интеллекта пересекаются с чертами характера и поведения, что иллюстрируется возможностью переноса значения по смежности понятий (у человека интеллект и характер формируются как свойства его психики).

Межъязыковые метафорические переносы по сравнению с межъязыковыми метонимическими встречаются нечасто: англ. acute "острый" (угол и т.п.), asinine "ослиный" (глупый, как осел).

Литература:

1. Шмелев Д.Н. Проблемы семантического анализа лексики (на материале русского языка). М., 1973. 280с.

отделом, воспитательной службой: семинары, конференции, школа начинающего преподавателя, открытые занятия, конкурсы, олимпиады и т.д.

Участие преподавателей техникума в специально организованных мероприятиях приводит к приобретению умений, лежащих в основе компетенций, и освоению различных способов учебно-производственной деятельности, следовательно, к формированию профессионально-педагогических компетенций. [2, с. 153]

Для организации мероприятий необходима современная материально-техническая база. В настоящее время ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум» располагает высоким уровнем оснащения кабинетов и лабораторий, учебного полигона, который максимально приближен к уровню оснащения предприятий, для которых готовит кадры коллектив техникума.

Взаимодействие с работодателями способствует повышению качества подготовки выпускников и способствует формированию у преподавателей профессионально-педагогических компетенций. [3, с. 247]

Механизм взаимодействия с работодателями, а именно со структурными подразделениями ПАО «Татнефть» осуществляется в несколько этапов:

1. Знакомство с требованиями работодателей к качеству подготовки специалистов по профессиональным стандартам.
2. Разработка и корректировка учебно-методического комплекса специальности.
3. Реализация требований работодателей во время проведения теоретического и практического обучения в рамках междисциплинарных курсов, профессиональных модулей, производственной практики.
4. Мониторинг промежуточных результатов подготовки специалистов.
5. Присвоение рабочей профессии.
6. Проведение итоговой государственной аттестации выпускников на соответствие требованиям.

Реализация этого механизма взаимодействия с предприятиями нефтяной отрасли позволяет охватить весь цикл подготовки специалистов, способствует формированию профессионально-педагогических компетенций у преподавателей специальных дисциплин ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум».

Взаимодействие осуществляется в форме:

- регулярных стажировок преподавателей на производстве;
- контроля прохождения практики студентами техникума;

- определения тем курсовых и дипломных проектов (выпускных квалификационных работ);
- оснащения и модернизации учебных кабинетов и лабораторий, учебного полигона техникума;
- определения индивидуальных заданий для студентов во время прохождения практики;
- определения содержания подготовки специалистов.

ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум» является центром, вокруг которого располагаются структурные элементы практико-ориентированной среды, создающей производственно-образовательное пространство для подготовки квалифицированных специалистов и для формирования профессионально-педагогических компетенций преподавателей. В этой среде преподаватель является объектом и субъектом педагогической деятельности одновременно. Два процесса – подготовка специалиста и формирование компетенций – взаимно обогащают друг друга, их эффективность и результативность одинаково важны для реализации образовательной политики Республики Татарстан и Российской Федерации.

Литература:

1. Битина Б.П. Педагогическая диагностика: сущность, функции, перспективы // Педагогика, 2010. - №6. - с. 61.
2. Вагина Л.А., Дорошенко Е.Ю. Система работы школы с молодыми специалистами. - Волгоград, 2011. - 443 с.
3. Василенко Н.П. Диагностика и организация методической работы. Рн Дону. - М., 2012. - 380 с.
4. Емельянов Ю.Н. Теория формирования и практика совершенствования коммуникативной компетентности. М.: Просвещение, 2010. - 183 с.

Абдулхакова Альфия Фаритовна,
преподаватель,
ГБОУ СПО «Казанский строительный
колледж», г. Казань

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Сегодня проблема качества образования - одна из центральных в современной образовательной политике и науке. Процедура оценки качества многогранна. Некоторые стороны этой процедуры освещены достаточно полно и применяются давно

в системе образования (оценка информационных ресурсов, материально-технической базы, обеспеченности кадровым потенциалом и т.п.). Но есть и определенные стороны, которые слабо представлены в методических разработках, рекомендациях и других материалах по оценке качества образования. Речь идет о привлечении к оценке качества работодателей.

В условиях перехода к рыночной экономике профессиональное образование все больше ориентируется на удовлетворение потребностей рынка труда, конкретных запросов работодателей, становится инструментом решения, в первую очередь, экономических проблем общества. В тоже время, меняется характер действия экономических и социальных факторов на состояние профессионального образования.

В этих условиях становится актуальной новая система отношений между образовательными учреждениями, союзами работодателей, объединениями трудящихся, службами занятости - всеми, кто становится не только потребителями «продукции» образовательного учреждения, но и источником его финансового благополучия.

Социальное партнерство в профессиональном образовании - это особый тип взаимодействия образовательных учреждений с субъектами и институтами рынка труда, государственными и местными органами власти, общественными организациями, нацеленный на максимальное согласование и учет интересов всех участников этого процесса.

Социальные партнеры - это не просто участники совместной деятельности, связанные каким-либо соглашением, а стороны, строящие отношения между собой в соответствии с развивающимися отношениями в обществе. Основной способ осуществления социального партнерства – социальный диалог, в который вступают стороны с целью достижения соглашения по вопросам, представляющим взаимный интерес на договорной основе.

В последнее время социальное партнерство получает все более широкое распространение в сфере профессионального образования, которое как в России, так и в целом в мировой практике нацелено на подготовку специалистов качественно нового уровня: творческих и компетентных личностей, способных к профессиональному саморазвитию, самореализации. Переориентация деятельности учебных заведений профессионального образования вносит качественные изменения не только в содержание и формы обучения, но и требует, в свою очередь, усиления внимания к

социальному партнерству как механизму удовлетворения требований потребителя образовательных услуг.

Сегодня достаточно остро стоит вопрос, насколько способны средние специальные учебные заведения (ССУЗы) обеспечить новое качество развития производительных сил общества, урегулировать ситуацию на рынке труда, содействовать занятости населения, обеспечить переподготовку кадров. Тем более, что работодатель сегодня требует не просто подготовленного специалиста, а выпускника, который готов качественно выполнять производственные задания. При этом сам работодатель пока не считает себя участником образовательного процесса, а позиционирует себя преимущественно потребителем, заказчиком квалифицированных кадров.

Основными социальными партнерами ГАПОУ «Казанский строительный колледж» являются ООО «Ак Таш», ООО «Управляющая компания «Унистрой», ООО «Завод ЖБК» с которыми установились равноправные и обоюдовыгодные взаимодействия. Кроме того, колледж сотрудничает с ООО «Фон-Строй», ООО «Аскострой», ООО «Казан».

Со всеми этими предприятиями, независимо от форм собственности, заключены договоры на проведение производственной (профессиональной) практики студентов и учащихся, закреплении баз практики, причем колледжу не только предоставляют рабочие места, но и обеспечивают руководство прохождения практики. В этих договорах отражается:

- стратегия развития учебного заведения;
- изучения рынка труда;
- кадровое обеспечение;
- материально-техническое обеспечение;
- привлечение дополнительных финансовых средств.

Сотрудники таких предприятий, как ООО «Завод ЖБК», ООО «Казанский ДСК», ООО «Ак Таш» участвуют:

- в рецензировании вариативной части рабочих учебных: планов, учебных программ по специальным дисциплинам и производственной (профессиональной) практике;
- в работе квалификационных и государственных аттестационных комиссий в качестве независимых экспертов;

– в выделении (по возможности) специалистов для проведения теоретических занятий, практических семинаров со студентами колледжа;

– в рецензировании выпускных квалификационных испытаний.

В рамках договора о производственной (профессиональной) практики социальные партнеры помогают:

– вести мониторинг уровня профессиональных компетенций практикантов в период различных этапов практики (учебная, технологическая, преддипломная (стажировка));

– знакомить педагогический коллектив ГАПОУ «Казанский строительный колледж» с результатами, определять задачи для совместной работы по ликвидации выявленных недостатков.

Повышение качества подготовки специалиста и его конкурентоспособность являются одним из важнейших направлений модернизации профессионального образования, учитывающим потребности рынка труда, ориентированного не только на знания выпускника, но и на его компетенции, способность адаптироваться к длительной профессиональной деятельности в динамичном и систематически преобразующемся мире. Качество подготовки конкурентоспособного специалиста напрямую зависит от социально-образовательного партнерства.

При этом социальное партнерство в профессиональном образовании есть система договорных организационных, педагогических и экономических отношений учреждений профессионального образования с работодателями, службами занятости, профсоюзами, общественными организациями, родителями, позволяющая включить их в рыночные и социальные отношения.

Литература:

1. Нуртдинова А. Некоторые аспекты становления социального партнерства в России //Проблемы теории и практики управления. 1995. №3.
2. Основные направления перестройки высшего и среднего специального образования в стране. - М.: Высш. шк., 1987.- 87с.
3. Профессиональная педагогика / Рос. акад. образования, Ассоц. "Проф. образование", Исслед. центр проблем непрерыв. проф. образования. - М.: Изд-во АПО, 1997. - 511 с.
4. Глушанок Т.М. Социальное партнерство как средство повышения качества профессионального образования // Современные проблемы науки и образования. – 2008. – № 6 – С. 80-83
5. Медведева Н.В. Взаимодействие среднего специального учебного заведения и социальных партнеров в обеспечении качества профессиональной подготовки студентов / Н.В. Медведева // Среднее профессиональное образование. Приложение. – 2009. – №12. – с.13-18. – (0,4 п.л.).

**Яковлев Андрей Викторович,
Жуков Максим Васильевич, к.б.н.,**
ОГБ ПОУ «Ульяновский
физкультурно-спортивный техникум
олимпийского резерва»,
преподаватели, г. Ульяновск

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

На основе разработанного в диссертационных исследованиях В.В. Маковеевой и В.В. Прудниковым комплекса критериев оценки интеграционного потенциала и показателей оценки результативности сетевого взаимодействия мы можем определить комплекс критериев оценки субъектов образовательной деятельности.

1. Наличие соответствующих области деятельности сетевого взаимодействия образовательных программ, технологий, профессорско-преподавательского состава, инфраструктуры, внешних связей, партнеров, опыта работы по подготовке и переподготовке кадров, признания академическим сообществом на национальном уровне.

2. Наличие соответствующих области деятельности сетевого взаимодействия научных направлений, монографий, статей, научных лабораторий.

Показателями оценки образовательной деятельности, таким образом, становятся:

- количество реализуемых образовательных программ,
- количество созданных электронных ресурсов;
- количество человек, обучающихся по целевой подготовке;
- количество сотрудников, участвующих в реализации совместных образовательных программ,
- количество проведенных олимпиад, конкурсов, конференций.

Показателями научно-исследовательской деятельности являются:

- количество статей;
- подготовленных на базе результатов выполненных проектов;
- количество монографий,
- число интегрированных подразделений, осуществляющих научно-исследовательскую деятельность.

При успешном осуществлении сетевого взаимодействия образовательных организаций, значительно возрастает эффективность и результативность образовательного процесса.

Результативность проявляется в следующем:

- специалисты СПО и ВПО обеспечивают студента, вышедшего на практику методической поддержкой, представленной в виде рекомендаций, возможностью получения консультаций, как в очном, так и в дистанционном формате, в том числе через e-портфолио;

- специалисты СПО и ВПО обмениваются результатами собственного интеллектуального труда в виде разработок практических, семинарских занятий, лекционных материалов.

- возможности использования объектов инновационной, производственной, информационно-коммуникационной, социальной инфраструктуры участников сетевого взаимодействия;

- взаимодействие со школами и педагогическими колледжами при организации и проведении совместных проектов и событий;

- организация работы школьного куратора и (или) супервизора, который помогает студенту реализовать задачи, поставленные перед ним на период практики, оказывает содействие в написании отчета по практике;

- организация методического сопровождения учителей школ в процессе прохождения практик студентами со стороны преподавателей и методистов системы СПО,

- улучшение рейтинговых позиций;

- финансовое участие бизнес-сообщества как в совместных научных исследованиях и разработках, так и в образовательных проектах.

Эффективность сетевого взаимодействия зависит напрямую от количества проблемных аспектов. К нерешенным проблемам сетевого взаимодействия можно отнести:

- слабо отработанные механизмы эффективного обмена знаниями, идеями, опытом, улучшенными практиками и технологиями (предоставление ресурсов для общих целей);

- взаимодействие организуется по административным каналам (должно актуализироваться объективной потребностью в коммуникации, лидер - любой человек или организация, обладающие необходимыми ресурсами);

- низкий уровень заинтересованности бизнес-сообщества как в совместных научных исследованиях и разработках, так и в образовательных проектах.

Проблема предоставления ресурсов для общих целей будет решена, если участники сетевого взаимодействия в равной степени получают возможность доступа к средствам современных информационно-коммуникационных технологий, являющихся технологической платформой развития сетевых форм взаимодействия. Так же остается вопрос экономический - соответствующая оплата за разработанные материалы, урегулирование вопроса авторского права.

Проблема управления сетевыми формами, безусловно, существует и связана больше с традиционно сложившимися в вузах организационными структурами, т.к. сетевые формы, по мнению ученых, не относятся к иерархическим структурам, для них характерна множественность лидеров или рассредоточенное лидерство. Менеджеры в сетях взаимодействия больше выполняют координационные и направляющие функции, чем административные, должен измениться и подход к управлению: от управления «по отклонению» к управлению «по результату».

Опыт сотрудничества профессиональных образовательных организаций и работодателей в области внедрения инноваций.

Фёдорова Мария Анатольевна,
преподаватель, ГБПОУ РМ
«Краснослободский аграрный
техникум», г. Краснослободск

ОПЫТ СОТРУДНИЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ОБЛАСТИ ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИЙ

В статье рассматриваются направления инновационной деятельности преподавателей в системе СПО: инновации в целях обучения, инновации в содержании, инновации в методах и формах обучения, инновации в организации совместной деятельности преподавателя и обучающегося, инновации в методах оценивания.

Важнейшей составляющей современного образовательного процесса является инновационная деятельность педагога. Для выявления сущности данной педагогической категории обратимся к толкованию понятия «инновация». Всем известно, что «инновация» означает новшество, новизну, изменение. Инновация как средство и процесс предполагает введение чего-либо нового. Следовательно, применительно к педагогическому процессу *инновация означает введение нового в цели, содержание, методы и формы обучения и воспитания, организацию совместной деятельности преподавателя и обучающегося.*

В педагогике понятие «инновационная деятельность» трактуется как деятельность, основанная на осмыслении собственного педагогического опыта с целью достижения более высоких результатов, получения нового знания, внедрения новой педагогической практики. Это творческий процесс по планированию и реализации педагогических новшеств, направленных на повышение качества образования .

Рассмотрим более подробно инновационную деятельность преподавателей в современном образовательном процессе системы СПО.

Первым направлением инновационной деятельности является внесение изменений в цели обучения. Инновации в целях обучения согласно ФГОС СПО 3-его поколения – это формирование *общих компетенций*, включающих в себя различного рода способности, и *профессиональных компетенций*, соответствующих основным видам профессиональной деятельности. Поэтому преподавателям необходимо сформулировать новые цели курсов преподаваемых дисциплин и междисциплинарных курсов. Например, целью изучения курса информатики может являться формирование информационной компетентности; целью изучения информационных технологий – формирование профессиональной компетентности в области информационных технологий.

Инновационная цель образования заключается в создании благоприятных условий для творчества, реализации природной сути и социальных потребностей человека.

С целью реализации творческого потенциала и формирования общих и профессиональных компетенций личности преподаватели могут включать творческие задания на аудиторных занятиях, а также осуществлять внеурочную работу, проводя внеклассные мероприятия, кружки, предлагая и координируя участие в конкурсах, олимпиадах, конференциях. При этом мероприятия должны нести не только познавательный характер, позволять студентам показать свои знания по учебным

дисциплинам, но и формировать, проявлять, развивать творческое профессиональное мышление. Большое количество таких мероприятий международного и всероссийского уровня можно найти, например, на сайте Интернет-издания «ПРОФОБРАЗОВАНИЕ», на портале «РОСКОНКУРС.РФ».

Вторым направлением инновационной деятельности является внесение Инноваций в содержание. Инновации в целях обучения влекут за собой инновации в содержании. Поэтому необходима разработка учебного материала с учетом новейших достижений науки, техники и производства, междисциплинарных связей. Обновление профессиональной информации и условий труда происходит непрерывно практически во всех областях: введение новых методик и технологий, изобретение и внедрение приборов, применение информационных технологий при выполнении должностных обязанностей и т.п. А порой издание учебников с обновленной информацией допущенных Министерством образования РФ в качестве учебных пособий для студентов среднего профессионального образования запаздывает, поэтому следует не забывать дополнять материал занятий необходимыми новыми сведениями. Например, по дисциплинам информационного блока требуется постоянно расширять круг изучаемых программ и более детально знакомить с актуальными на данный момент. Разрабатывать методические указания по проведению практических занятий с использованием более новых версий прикладных программ, проектировать задания с междисциплинарным характером, или отражающие различные стороны профессиональной деятельности. Также следует проводить бинарные уроки с дисциплинами информационного блока и интегрированные мероприятия.

Третьем направлением инноваций является Инновации в методах и формах обучения. Согласно ФГОС СПО 3-его поколения при проведении занятий необходимо использовать активные и интерактивные методы и формы обучения, которые ориентированы на широкое взаимодействие студентов не только с преподавателем, но и друг с другом и на доминирование активности студентов в процессе обучения. Наиболее часто на своих занятиях преподаватели используют такие активные и интерактивные методы обучения, как проблемная лекция, самостоятельная работа с литературой, коллективная мыслительная деятельность, творческие задания, метод проектов, «Каждый учит каждого», а также обучение на основе использования информационных технологий.

Преимущества применения информационных технологий на занятиях в средних специальных учебных заведениях подтверждаются теми преподавателями, которые их

активно используют на своих уроках [2]. Но существуют и проблемы использования информационных технологий в преподавании дисциплин и модулей. Анализ специальной литературы и методической деятельности преподавателей позволил выделить следующие:

- недостаточная информационная компетентность преподавателей (отсутствие навыков работы за компьютером; быстрое обновление информационных технологий; а порой нежелание стать активным участником процесса создания информационной образовательной среды);
- отсутствие готовых к использованию на занятиях материалов (не разработанность программного обеспечения или необходимость корректировки и переделывания «под себя»);
- трудоемкость разработки уроков с применением информационных технологий (сложность поиска и подготовки учебного материала, «нехватка» времени);
- разобщенность, отсутствие обмена опытом между преподавателями общеобразовательных и специальных дисциплин;
- недостаточная техническая база для проведения занятий.

Перспективы для широкого использования информационных технологий в образовании связаны не только с имеющимися проверками вышестоящих органов, системы материального и морального поощрения, курсов повышения квалификации в области информационно-коммуникационных технологий, но и:

- наличием в каждом из учебников рекомендованных и допущенных к использованию в образовательном процессе дисков с компьютерной поддержкой уроков, которые позволят преподавателю использовать на уроках сертифицированные и адаптированные к процессу обучения программные средства;
- изменением должностной инструкции преподавателя, где следует указать о его профессиональной компетентности в области информационных технологий, а именно: преподаватель должен знать дидактические возможности использования ресурсов сети Интернет, уметь использовать средства информатизации, прикладные программные средства в учебном процессе;
- кадровой политикой, обеспечивающей такие ставки, как заместитель директора по информационным технологиям, заведующий информационным центром (медиатекой), системный администратор. Без работы которых, невозможно эффективно использовать образовательные возможности информационных технологий, а также автоматизировать процесс управления образовательным учреждением в целом.

Четвертым направлением инноваций является Инновации в совместной деятельности преподавателя и студента. С внедрением в учебно-воспитательный процесс стандартов нового поколения преподаватель должен выполнять функции координатора, консультанта, советчика, воспитателя, а не основного источника информации для студентов. Уделять должное внимание руководству проектной и исследовательской деятельности обучающихся, ставить перед ними задачи, решение которых будет способствовать поиску, обработке, преобразованию информации, что в свою очередь повлечет проявление и формирование активной жизненной и профессиональной позиции.

Пятый тип инновационной деятельности заключается в реализации инновационных методов оценивания образовательного результата, среди которых могут быть рейтинговая оценка, создание портфолио, оценивание студентами друг друга.

Оценивая компетентность, следует помнить, что учебные и контрольные задания должны содержать различные проблемные ситуации, при разрешении которых обучающиеся применяют полученные знания и умения, так как компетентность проявляется в тесной взаимосвязи знаний и действий.

По нашему мнению, объективное сочетание традиционных и инновационных видов контроля знаний позволяет управлять процессом обучения, стимулирует к регулярной подготовке студентов и тем самым приводит к повышению качества образования будущих специалистов.

В настоящий момент для допуска студента к государственной (итоговой) аттестации необходимо наличие его портфолио, которое позволяет оценить сформированность общих и профессиональных компетенций выпускника, качество его подготовки к будущей профессиональной деятельности. При этом портфолио не влияет на итоговую оценку, но в случае возникновения спорных ситуаций может быть использовано при её выставлении.

Шестой тип инновационной деятельности заключается в том, что Инновационная деятельность педагога не возможна без повышения его научно-методического мировоззрения, непрерывного развития творческого потенциала, а также обмена и распространения опыта.

Повышением квалификации преподаватели должны заниматься регулярно, проходя не только те курсы обучения, вебинары, которые предлагает администрация учебного заведения, но и подбирать самостоятельно, согласно профилю преподаваемых

дисциплин и потребностей в совершенствовании своих профессиональных компетенций. Согласно ФГОС 3-го поколения, преподаватели специальных дисциплин должны иметь опыт деятельности на предприятиях соответствующей профессиональной направленности. В связи с этим все преподаватели специальных дисциплин обязаны проходить стажировку не реже одного раз в три года с целью совершенствования своего профессионального мастерства при изучении передового опыта. В результате стажировки преподаватели приобретают практический опыт в рамках преподаваемых профессиональных модулей, необходимый для качественной подготовки востребованных и конкурентоспособных специалистов на рынке труда.

Для раскрытия творческого, профессионального потенциала, адекватной оценки уровня своей компетенции, преподаватели всё чаще принимают участие в конференциях, конкурсах педагогического мастерства, мастер-классах, размещают свои материалы в сети Интернет.

По рассмотренным шести направлениям инновационной деятельности преподавателями достигнуты различные результаты. Где-то они выше, где-то ниже. Но непрерывная работа и творческое проявление педагогов обязательно благоприятно отразится на качестве обучения и конкурентоспособности выпускников средне специальных учебных заведений.

Литература:

1. Сангаджиева З.И. О содержании понятия «Инновационная деятельность» в образовательном процессе // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2013. – № 1 (17). – С.123-127.
2. Дмитриенко Т.В. Технологии, формирующие компетенции специалиста // Специалист. – 2010. № 2. – С. 16-17.
3. Битер О.А. Электронное портфолио студента как показатель качества обученности // Методист. – 2010.- № 1. – С. 47 – 48.

Крылова Любовь Николаевна,
преподаватель, ГАПОУ
«Альметьевский политехнический
техникум», г. Альметьевск

ПОДГОТОВКА ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА ПРИМЕРЕ ГАПОУ «АЛЬМЕТЬЕВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»

Одним из приоритетных направлений деятельности ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум» в условиях рыночной экономики является поиск и установление прочных взаимовыгодных связей с предприятиями и организациями, разработка эффективной системы подготовки кадров.

Социальное партнерство призвано играть важную роль в обеспечении практического обучения студентов, в помощь процессу подготовки и переподготовки конкурентоспособных квалифицированных сотрудников, адаптирующихся к быстрым переменам рынка труда [4].

Подготовка современного специалиста невозможна в отрыве от реального производства, без обеспечения возможности знакомиться и начинать осваивать то оборудование и технологии, с которыми они встретятся, придя на предприятие по окончании образовательного учреждения.

В современных условиях постоянной интенсификации потока профессиональной информации важную роль играет насыщение информационной среды образовательного учреждения информацией о производстве, профессиональной деятельности нефтяной отрасли. Студенты создают презентации, мультимедиа, учебные фильмы, а также электрофицированные макеты оборудования, совместно с руководителем от техникума и работодателями.

Для этого используются следующие способы: выполнение презентаций и учебных фильмов в условиях взаимодействия с представителями предприятий – учебные фильмы: «Сборка-разборка насосов ЦНС», «Коррозия трубопроводов», «Новая техника и технологии, применяемые в ПАО «Гатнефть» и т.д., а также презентации – отдельно-раздельная эксплуатация скважин, работа и монтаж цепного привода и т. д.

Таким образом, создается информационная среда профессионального образовательного учреждения, реализующая системную интеграцию информационных и телекоммуникационных технологий в образовательный процесс и в управление

образования, включающей оперативное информирование обучающихся о профессиональной деятельности, предприятиях, рынке труда и требованиях работодателей; 3D-анимация и видео-материалы, наглядно представляющие оборудование, технологии и процессы, используемые на предприятиях; учебно-профессиональные электронные ресурсы (учебники, пособия, описания профессиональных проблемных ситуаций и т.д.) [3, с.38].

Содержание и защита исследовательских работ определяют уровень теоретической и практической подготовки выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности. На научно-практические конференции, на экзамены по модулям, защиту курсовых и дипломных проектов приглашаются представители предприятий, которые выявляют наиболее перспективные темы, имеющие возможность дальнейших разработок на предприятии.

В сочетании различных форм учебной деятельности в образовательном учреждении и на предприятии (практические занятия, уроки-экскурсии, практические конференции, производственные практики и др.), имеющих дисциплинарный характер на основе всестороннего развития партнерства образовательного учреждения с предприятиями. В ходе выполнения курсового проектирования формируются главные профессиональные умения, что позволяет студентам приобрести частичный опыт будущей работы [2, с.3]. Уже стало традицией закрепление за практикантами опытных наставников, что дает хорошие результаты прохождения практики и положительные отзывы обучающихся при подведении итогов.

Важную роль в процессе формирования профессиональных компетенций играют материальные средства обучения, к числу которых относятся, прежде всего, тренажеры и электрофицированные макеты. На занятиях широко используются электрофицированные макеты НПО: цепной привод, макет добычи высоковязкой нефти-битумов, буровая установка, станок-качалка и др.

Имитирование профессиональной деятельности с помощью тренажеров - метод, позволяющий формировать умения, доведенные до автоматизма. Тренажер, совмещенный с ПЭВМ, является очень современным способом обучения, позволяющий менять режимы и работу программы. Этот метод незаменим в процессе подготовки специалиста [1, с. 197].

Преподавателями разработан комплекс заданий практических работ, которые имитируют процессы капитального ремонта скважин. В комплекс входят задания для выполнения практических работ по решению производственных ситуаций, которые

могут возникнуть на скважине. На имитаторе капитального ремонта скважин АМТ -411 можно ошибиться, но тут же поправить ошибку, а в реальной производственной ситуации такая ошибка неминуемо приведет к аварии, что повлечет к экологической катастрофе.

Предприятиям выгодно данное сотрудничество, поскольку «на выходе» они получают готового специалиста, знакомого с особенностями работы. Более того, они уверены, что после получения диплома выпускник придет работать именно к ним, притом на условиях диктуемых предприятием.

Преподавателями техникума выделены и систематизированы по группам следующие перспективные в современных условиях формы социального партнерства образовательной организации с работодателями:

1) на этапе формирования образовательного заказа – проведение мониторинговых исследований, мониторинга мнений и требований работодателей, привлечение работодателей к определению и согласованию требований к образовательным программам и организации подготовки.

2) на этапе исполнения образовательного заказа – а) на уровне образовательной деятельности: совместная разработка или корректировка образовательных программ, целевая подготовка кадров, совместная оценка уровня подготовки выпускников; проведение совместных педагогических советов, круглых столов и конференций с работодателями; проведение экскурсий на предприятиях по новым технологиям для преподавателей образовательных организаций; педагогическая деятельность руководящих работников предприятий и специалистов производителей по совместительству; создание информационных стендов; совместная организация Всероссийских Олимпиад, творческих выставок, совместные публикации; б) на этапе ресурсного обеспечения – обмен преподавателями, производственные стажировки преподавателей, предоставление предприятиями площадей, оборудования, информационных ресурсов для обучения будущих специалистов и т.д.

3) на этапе трудоустройства выпускников – анализ заявок от работодателей на стажировку и трудоустройство выпускников; информирование будущих выпускников о заявках предприятий; направление выпускников на собеседование на предприятия; проведение анкетирования выпускников; проведение анализа показателей трудоустройства выпускников; формирование запросов на предприятия для получения отзывов о выпускниках; проведение анализа удовлетворенности работодателей выпускниками.

Таким образом, при организации процесса формирования профессиональных компетенций техника следует развивать и использовать перспективные формы социального сотрудничества образовательной организации СПО с предприятиями - работодателями нефтегазовой отрасли [3, с.84].

Выстроенная система социального партнерства постоянно совершенствуется, и коллектив профессионального образовательного учреждения постоянно ищет новые пути совместной работы.

Литература:

- 1.Балашов Ю.К., Рыжов В.А. Профессиональная подготовка кадров в условиях капитализма. – М.: Высшая школа, 1987.– 236 с.
- 2.Байденко В.И. Компетенции в профессиональном образовании (к освоению компетентного подхода) В.Байденко //Высшее образование в России.- М.: Высшая школа, 2004.– 329 с.
3. Крылова Л.Н. Формирование профессиональных компетенций инженера-механика в нефтегазовой отрасли. /диссерт.на соиск.ученой степени к.п.н./ Л.Н.Крылова – Казань: изд-во КГТУ, 2014.- 228 с.
- 4.Партнерство [Электронныйресурс]. - Режим доступа. - URL: <http://dictionary-economics.ru/word/>

Янушевская Ольга Борисовна,
преподаватель, ГАПОУ
«Бугульминский строительно-
технический колледж», г. Бугульма

РАЗВИТИЕ МЕХАНИЗМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ

Тенденцией в мировом образовании является все более увеличивающееся отставание качества образования от требований к компетенциям выпускников. Переход от индустриального общества и простых технологических операций к постиндустриальному типу экономики требует большого числа людей, которые могут работать с пакетами современных технологий в изменяющихся внешних условиях, заставляющих человека самостоятельно оценивать ситуацию и принимать ответственные решения.

Инновационное развитие России является императивом, поскольку задача подъема образования – одна из ключевых; образование как обеспечивающая система формирования человеческого (интеллектуального капитала) России и одна из основных сфер производства инновационного капитала, обеспечивает основополагающие условия активного роста экономики на основании ускоренного обновления

применяемых технологий и продукции; образование выступает первым и важнейшим звеном инновационноориентированной цепочки «образование – исследования – венчурные проекты – массовое освоение инноваций». Образование сегодня не удовлетворяет потребностей общества и экономики: из-за недостаточного финансирования; из-за несоответствия сложившейся структуры образовательных программ актуальным требованиям. В России уже появляются практики, отвечающие новым требованиям: как реакция прогрессивных элементов образовательной системы на изменения в российской экономике и обществе; как результат попыток клиентов образовательной системы собственными усилиями заполнить «провалы образования».

Будущее российское образования должно соответствовать:

- программам инновационного развития российской экономики, являющихся стратегическим выбором России;
- требованиям населения страны и задачам консолидации российского социума;
- запросам глобальной конкуренции на рынках инноваций, труда и образования.

Для соблюдения принципов многофункциональности и открытости развития среднего профессионального образования необходимо реализовать новые подходы и создать на их основе механизмы взаимодействия рынка труда, производственной сферы и учреждений СПО, обеспечить интеграцию передовых производственных и исследовательско-образовательных технологий. В настоящее время развитие среднего профессионального образования невозможно в рамках замкнутой системы, в связи с этим, все более актуальным становится создание и укрепление системных связей СПО и производственной сферой, бизнес-структурами, органами государственной власти. Интеграция СПО, научно-исследовательских центров и производства представляет собой программу социального партнерства.

Традиционными выступают следующие формы взаимодействия учреждения СПО с работодателями:

- осуществление программ производственных (преддипломных) практик и стажировок обучающихся на предприятиях;
- организация и проведение круглых столов, научно-практических конференций, семинаров, с участием представителей предприятий, учреждений занятости, кадровых агентств и др.;
- проведение встреч студентов с представителями различных профессий;
- профориентационные экскурсии в организациях;

- оформление долгосрочных договорных соглашений с предприятиями и организациями для осуществления целевого обучения;

- проведение стажировок педагогических работников учреждений СПО [1, с.107].

В качестве предлагаемых перспектив учреждений СПО в научно-технологическом прогрессе региона и России можно выделить: укрепление связей образовательной организации с экономикой и социальной сферой.

В качестве направлений сотрудничества ссузов и производства в совершенствовании содержания и организации образовательного процесса являются:

- непрерывное образование: активная профориентация и предпрофессиональная подготовка абитуриентов, гибкие уровневые образовательные программы, их модульная структура, формы дополнительного профессионального и др.;

- содержание образования и организация обучения, соответствующие потребностям отраслей экономики: согласование образовательных программ и профстандартов, вариативность, практико-ориентированность, активные методы обучения, погружение в реальную научную и профессиональную деятельность, кооперация в использовании кадрового и материально-технического потенциала, академическая и профессиональная мобильность;

- соответствие количества выпускников и их квалификаций актуальным потребностям рынка труда: массовая, целевая и элитная подготовка, профессионально-общественная (в т.ч. международная) аккредитация образовательных программ и сертификация выпускников.

Кооперация СПО и промышленного сектора в развитии научно-инновационной деятельности проходит по следующим направлениям:

- формирование портфеля актуальных для промышленных компаний научно-исследовательских работ и ОКР с необходимым ресурсным обеспечением;

- создание или оснащение исследовательских лабораторий, базовых кафедр, мастерских, ресурсных центров, «центров превосходства», инжиниринговых центров, баз проектноориентированного обучения и НИР студентов СПО, других интегрированных структур;

- междисциплинарная кооперация в исследованиях и разработках с участием в программах отраслевого и территориального развития, инновационных территориальных кластерах, технологических платформах;

– создание условий для защиты и использования интеллектуальной собственности, опытного производства, испытаний и выхода на рынок наукоёмкой продукции;

– реализация основных и дополнительных образовательных программ для студентов, сотрудников СПО и персонала предприятий-партнёров по инноватике и технологическому предпринимательству.

Социальное партнерство для педагогов и студентов СПО стало естественной формой существования. В условиях рыночной экономики только в тесном контакте с работодателями, другими образовательными учреждениями наше образовательное учреждение может выполнять свое главное предназначение - давать качественную профессиональную подготовку по всем профессиям и специальностям.

Литература:

1. Загидуллина Т.С., Нурутдинова Р.Д. Влияние научно-исследовательской деятельности студентов на качество их профессионального образования // Научно-исследовательская деятельность студентов как эффективный механизм профессионализации и адаптации к рынку труда: материалы межвузовской научно-практической конференции / под общ. ред. к.и.н., доц. Д.В. Козлова. – Иркутск: Изд-во «Оттиск», 2015. – С. 117-126

Практический опыт организации и проведения демонстрационного экзамена на основе стандартов World Skills.

Володина Наталья Владимировна,
преподаватель профессионального
цикла, ГБПОУ РМ «Саранский
электромеханический колледж»,
г. Саранск

ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ЭКЗАМЕН – НОВЫЙ ФОРМАТ ПОДВЕДЕНИЯ ИТОГОВ ОБУЧЕНИЯ

Работа по профессиональному становлению студентов - один из основных и наиболее важных аспектов деятельности педагогического коллектива ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж».

На сегодняшний момент планируется и создаётся множество вариантов проверки знаний и способностей человека. В связи с этим на первый план выступают

инновационные личностные ориентированные методы и техники обучения и воспитания, поскольку у каждого обучающегося в Саранском электромеханическом колледже имеются свои персональные возможности, стремления, желания, творческий потенциал.

Преобразования уже коснулись многих образовательных учреждений среднего профессионального образования. Одним из таких преобразований является демонстрационный экзамен.

Демонстрационный экзамен — подтверждение профессиональной квалификации студентов согласно международным стандартам WorldSkills. Важнейшей целью ассоциации WorldSkills является повышение профессиональной подготовки и квалификации студентов, а также популяризация профессий. Данный вид экзамена по стандартам WorldSkills проводится с целью определения уровня знаний, умений и навыков у студентов по конкретным профессиям или специальностям.

Эта форма экзамена предполагает оценку компетенций путём наблюдения за выполнением трудовых действий в условиях, приближенных к производственным.

Принципы:

- трёхстороннее сотрудничество работодателя, работника и преподавателя;
- независимость экзамена от способа подготовки соискателя;
- индивидуальный подход.

Аналоги демонстрационного экзамена всегда существовали в российском образовании:

- квалификационный экзамен по завершению программы профессионального обучения;
- промежуточная аттестация по профессиональным модулям СПО;
- практическая работа как часть ВКР по программам подготовки квалифицированных рабочих.

Эти формы аттестации аналогичны демонстрационному экзамену по содержанию — демонстрации деятельности, но они не выдерживают принцип независимости, требования к материально-технической базе и содержат облегчённые варианты заданий.

Именно поэтому в практиках и моделях WorldSkills ищут инструменты, которые помогут усовершенствовать создание программ СПО и оценивание результатов освоения этих программ.

Во ФГОС СПО для профессий и специальностей ТОП-50 нет привязки к конкретной форме демонстрационного экзамена, но идея закрепления модели WSR активно продвигается и лоббируется.

Таким образом можно сделать вывод, что демонстрационный экзамен ставит две основные задачи перед студентами: достойно продемонстрировать свои знания по профессии, тем самым подтвердить профессионализм преподавателей, которые вкладывали свои знания и навыки в студентов, на протяжении всего периода обучения, а также спланировать своё ближайшее будущее, после получения результатов экзамена, сделав соответствующие выводы.

Все выше описанное дает основание признать, что демонстрационный экзамен, актуален и необходим, на данном этапе обучения современного студента среднего профессионального образования.

Литература:

1. Молокова А. В. Реализация компетентного подхода в условиях информатизации образования [Текст] / А. В. Молокова // Философия образования. — 2016. — № 1.
2. Шадриков В. Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентный подход [Текст] / В. Д. Шадриков // Высшее образование сегодня. — 2017. — № 8.

Носкова Елена Васильевна,
преподаватель, ГБПОУ РМ
«Ковылкинский аграрно-строительный
колледж»,
г. Ковылкино

УЧАСТИЕ В ЧЕМПИОНАТАХ «МОЛОДЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЫ» WORLDSKILLS RUSSIA КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ

В современных условиях социальное партнерство для системы СПО выступает средством и результатом высокого уровня его развития, показателем стабильности, гибкости и готовности своевременно реагировать на внешние изменения.

Задачами для обеспечения новых рабочих мест квалифицированными кадрами служат структуры профессионального образования в соответствии с потребностями рынка труда. В образовательных организациях начинается доминирование переподготовки и повышение квалификации кадров, инновационная деятельность,

формируются условия для перехода к эпохе профессионализации: создается ресурсная база обучения, реализуются инновационные программы, определяются новые функции для структур образовательных организаций, создается тенденция выхода на развивающее образование и управление инновационными процессами [3].

Целью подготовки молодых специалистов на современном этапе ГБПОУ РМ «Ковылкинский аграрно-строительный колледж» является не столько формирование у студентов системы знаний и практических умений, нужных для будущей профессии, сколько развитие творчески активной, социально адаптированной, конкурентно способной личности, все это осуществляется через движение «Молодые профессионалы» (WorldskillsRussia) и внедрения инновационных форм в развитие профессионального образования способной приспособиться к длительной профессиональной деятельности в быстро меняющемся мире.

Проблема социального партнерства для развития нашего колледжа приобретает актуальность, так как нам необходимо создать эффективный диалог между профессиональным образованием и предприятиями-работодателями.

Движение «Молодые профессионалы» (WorldskillsRussia) - это международное некоммерческое движение, целью которого является повышение престижа рабочих профессий и развитие профессионального образования путем гармонизации лучших практик и профессиональных стандартов во всем мире посредством организации и проведения конкурсов профессионального мастерства, как в каждой отдельной стране, так и во всем мире в целом [1].

На примере рассмотрим специальность № 08.02.08 «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений».

На базе нашего колледжа с 2016 года проводятся соревнования по компетенции кирпичная кладка. Студенты и преподаватели колледжа принимали активное участие в движении «Молодые профессионалы» (WorldskillsRussia).

Преподаватели и мастера производственного обучения, имеющие сертификат эксперта WorldSkillsRussia по компетенции: кирпичная кладка с правом проведения демонстрационного экзамена, участие в Региональном Чемпионате WorldskillsRussia в качестве экспертов позволяет повысить их уровень профессионализма.

Студенты отстаивали честь образовательной организации делая определенные заявки на будущее на чемпионате рабочих профессий Worldskills придавая дополнительный стимул для дальнейшего развития профессионального образования.

Для участия в чемпионате Worldskills преподаватели использовали активные методы способствующие повышению качества образовательного процесса, выработке новых подходов к профессиональным ситуациям, развитию творческих способностей студентов.

Мы надеемся, что участие в чемпионатах Worldskills даст возможность нашим студентам познакомиться с передовым опытом в профессиональной квалификации и карьере, позволит повысить статус и качество профессиональной подготовки, будет способствовать грамотной профориентации, обеспечит высокотехнологическое производство качественными кадрами.

Сегодня стандарты Worldskills становятся стандартами подготовки кадров. Важным средством повышения качества образовательного процесса является научно – методическое обеспечение и умелое владение преподавателями, мастерами производственного обучения активное использование современных образовательных технологий. По технологии Worldskills ГБПОУ РМ «Ковылкинский аграрно – строительный колледж» планируется не только участие в чемпионатах, но и разработка, проведение демонстрационных экзаменов в рамках государственной итоговой аттестации. Для этого обновляется содержание профессиональных программ в соответствии с требованиями ФГОС, профессиональных стандартов WRS, работодателей, развивается и увеличивается количество компетенций в чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldskillsRussia), разрабатываются комплекты оценочных средств, которые предполагают прохождение квалификационного экзамена в форме демонстрационного экзамена согласно профессиональным стандартам по определенным направлениям.

Применение современных строительных материалов и использование новейших строительных технологий возведения зданий требуют специалистов высокой квалификации, для строительства современных гражданских и промышленных комплексов. В связи с этим проводится совместная работа с социальными партнерами по определению основных качественных требований к выпускнику с учетом потребностей строительных предприятий. Для этого проводят тематические экскурсии на производстве для студентов; деловые встречи с ведущими специалистами производства.

Такая работа будет способствовать реализации основной цели современных российских профессиональных учебных заведений – подготовка востребованного на рынке труда специалиста, владеющего новейшими типами оборудования и

технологическими процессами, способного без «доучивания» приступить к работе. Постепенно развивая отношения с социальными партнерами, российское профессиональное образование должно стремиться к тому, чтобы руководители предприятий увидели и оценили все преимущества данного сотрудничества.

Анализ открытой информации учебных заведений СПО позволяет сделать вывод о том, что администрацией и инженерно-педагогическими коллективами российских образовательных учреждений проводится большая работа в этом направлении, так как каждый понимает, что несоответствие требованиям рынка труда, низкая квалификация специалистов приводит выпускников на биржу труда. Ведь успех в деле формирования системы социального партнерства в значительной степени зависит от самого учебного заведения, инициативы и понимания всей важности этого дела не только инженерно-педагогическим коллективом, но и самими выпускниками.

Таким образом, подготавливая обучающихся к конкурсам профессионального мастерства, лучше происходит освоение профессиональных компетенций ФГОС СПО и трудовых функций профессиональных стандартов. Повышается качество профессионального обучения и среднего профессионального образования, увеличивается доля выпускников, трудоустроенных по полученной специальности. Совершенствуются и расширяются связи с социальными партнерами. Повышается престиж рабочих профессий через участие обучающихся в конкурсах профессионального мастерства различных уровней, чемпионатах профессионального мастерства, всероссийских олимпиадах и конкурсах по перспективным и востребованным профессиям и специальностям, в том числе в Открытом Чемпионате профессионального мастерства среди молодежи «WorldSkillsRussia».

Литература:

1. Авдеенко, М.В., Алешина Т.М., Понкратова, В.Н. Социальное партнерство в сфере образования: учебное пособие. - М: МГОУ, 2006.
2. Осипов, А.М. Социология образования. Очерки теории. – Ростов н/Д, 2006.
3. Социальное партнерство в образовательной сфере России: теория и практика. Отв. ред. В.А. Михеев.- М.: 1999.
4. Кленина, Е. Чемпионат рабочих профессий.- Голос Примокшанья. – 2017 .- 1 декабря. - №48. – с.3.
5. Морева, Н.А. Педагогика среднего профессионального образования: учеб.пособие. – М.: Академия, 2009. – 304с.
6. Никитина, Н.Н. Основы профессионально – педагогической деятельности: учеб.пособие/ Никитина Н.Н. и др.- М.: Мастерство, 2002.- 288с.
7. Слостенин, В.А. Педагогика: учеб.пособие/ под ред. В.А. Слостенина.- М.: Академия, 2013.- 576с.

Овтайкина Галина Викторовна,
преподаватель информационных
технологий и математических
дисциплин, ГБПОУ РМ
«Ичалковский педагогический
колледж», с. Рождествено

ИНТЕГРИРОВАННОЕ ЗАНЯТИЕ ПО ПОЗНАВАТЕЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ В РАМКАХ ЧЕМПИОНАТА РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ WORLDSKILLS

Робототехника – это создание роботов из специальных конструкторов. Мы с этой целью используем наборы LEGO, в которые входят пластиковые детали, двигатели и различные датчики и программируемый блок. В комплект также входит среда разработки программ, которая нужна чтобы «оживить» робота.

Ребенку интересно собственными руками создать настоящего робота и понаблюдать за результатом своих трудов.

А перед педагогом стоит другая задача – познакомить детей с основами программирования, развивать конструкторские навыки, логику, целеустремленность. Робототехника – это идеальное сочетание развлечения с развитием, удовольствия с пользой.

Примерный план занятия по робототехнике (на 15 мин). Тема: «Прогулки с динозаврами» (конструирование)

– Дети, я приглашаю вас в творческую мастерскую, которая поможет вам окунуться в мир ящеров, так в переводе с латинского звучит динозавр.

– Дети, а кто такие динозавры? *(животные, которые жили много лет назад)*

– Ребята, я думаю, что вы все знаете, что динозавров сейчас нет, они вымерли много лет назад. Но в настоящее время на земле остались их родственники. Как вы думаете, кто является родственником динозавра? *(крокодил).*

– Правильно, это крокодил или аллигатор. Ребята, а вы видели когда-нибудь аллигатора – живого или по телевизору? Что аллигатор делал в тот момент? Правда, ли что аллигатор напоминает динозавра? Почему да или почему нет? *(ответы детей).*

– Аллигаторы появились еще во времена динозавров. Но динозавры давно вымерли, а вот аллигаторы до сих пор существуют. И сегодня я предлагаю вам собрать модель аллигатора, но полностью мы его не успеем сделать, поэтому мы соберем только лапы, и глазки. Работать мы будем по образцу.

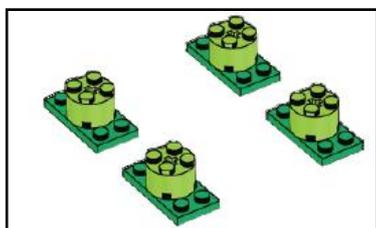
(дети собирают модель крокодила. сборка модели по инструкции)

– Все необходимые детали для создания модели есть в нашей мастерской. При работе с конструктором, не забываем правила техники безопасности. Детали у него очень маленькие, поэтому держим их только в специальном контейнере. Детали конструктора нельзя раскидывать на столе. Если у вас упала деталь, необходимо сразу ее поднять и положить в контейнер или присоединить к детали. Не отвлекайтесь во время работы.

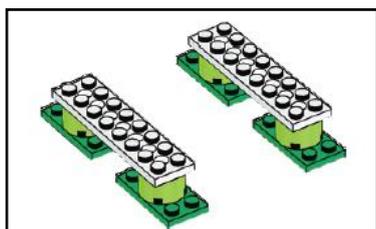
(надо собрать уже саму модель аллигатора, но не доделать в ней лапы – не забыть напоминать детям о правильной осанке)

Приступаем к выполнению:

1. Добавим лапы нашему крокодилу. Для этого возьмите 4 зелёные пластины 2x4 и круглый светло-зелёный кирпичик 2x2. Затем кирпичики соединяем с 4 пластинами согласно схеме.



2. Соединим лапы с самой моделью крокодила. Осторожно перевернем конструкцию и соединим круглые кирпичики с белыми пластинами.



3. Прикрепляем последние детали. Но у него не хватает глаз. Давайте добавим их. Для этого берем 2 белых кирпичика с изображением глаза 1*1 и крепим их на конструкцию таким образом:



– Что у вас получилось? *(Воспитатель показывает готовую поделку).*
Здорово! Какие вы молодцы, работали с интересом и были внимательными. У всех

аллигаторы получились, веселые, яркие и совсем не страшные. А теперь давайте разместим зверей в нашем весёлом зоопарке.

– Молодцы, ребята, вы хорошо постарались. Вы проявили творческую фантазию, умение. Я думаю, что впереди вас ждет много новых открытий.

– Давайте аккуратно уберем оставшиеся детали конструктора в коробку, закроем ее и отложим на край стола.

– Дети, с какими новыми понятиями познакомились?

– Что было самое интересное для вас сегодня?

– Какие детали набора Лего Wedo вы использовали в сборке модели?

– Молодцы! Сегодня у нас с вами было удивительное путешествие, а вот в следующий раз будет еще интереснее.

– На этом наше путешествие закончено, идем в группу.

(отводит детей)

Примерный план занятия по робототехнике (на 15 мин). Тема: «Прогулки с динозаврами» (программирование)

– На прошлом занятии мы закончили собирать модель крокодила. А поскольку, крокодил существо живое, мы с вами попробуем его оживить. Но при помощи чего? *(специальной программы)*.

– Я предлагаю вам сегодня создать программируемую модель крокодила, который будет сжимать и разжимать челюсти, когда ест.

– Отложите собранную модель в сторону и откройте ноутбук.

(запускаем программу Lego WEDO)

– Давайте подумаем, что вообще делает крокодил?

(Ответы детей - Он должен сжать челюсть, если в нее ему попала добыча. Потом челюсть разжимается).

(программируем под руководством воспитателя)

– Мы с вами сейчас составим программу или по-другому это называется алгоритм программирования модели крокодила.

– Итак, возьмем Блок Старт.

– Для того, чтобы разжать челюсть мы должны использовать блок Мотор.

Попробуем поворот против часовой стрелки

(берем блок поворота мотора)

– Затем вставим в программу блок Звук.

(берем блок звук и выставляем цифру 17)

- и наконец, мотор вращается по часовой стрелке, сжимая челюсть.

(берем блок поворота мотора)



- Проверим. Правильно ли мы составили алгоритм.

(Презентация работы модели)

- Поздравляю вас всех! Крокодил ожил, а это значит, что ошибок нет!

Молодцы!

- Как вы думаете, что нужно изменить в программе, чтобы крокодил открывал и закрывал челюсть все время, т.е. непрерывно?

– Правильно, нужно зациклить программу. У нас с вами получится циклический алгоритм. Для этого нужен ещё один элемент – Блок «Цикл»(периодичность).

- А теперь давайте сделаем так, чтобы наши крокодилы все вместе начинали движение. На счет «три» все вместе запустим наши программы и посмотрим, что у нас получилось. Раз-два-три!

– Молодцы, ребята, вы хорошо постарались. Я думаю, что впереди вас ждет много новых открытий, а кто-нибудь из вас обязательно станет инженером–конструктором.

- А сейчас выйдем из программы, закроем ноутбук и отложим его на край стола.

Подведение итогов занятия

- Дети, с какими новыми понятиями познакомились?
- Что было самое интересное для вас сегодня?
- А кто из вас запомнил, с каким видом алгоритма мы сегодня работали?
- Молодцы!
- Сегодня у нас с вами было удивительное путешествие, а вот в следующий раз будет еще интереснее.
- На этом наше путешествие закончено, идем в группу.

(отводит детей)

Примерный план экскурсии в планетарии. Тема: Подводный мир

Вводная (до купола)

Здравствуйтесь, дети. Сегодня мы с вами совершим небольшое путешествие. Я вас познакомлю с удивительным миром подводного царства. А путешествовать мы с вами будем с помощью планетария.

- Может, кто из вас знает и был в планетарии? *(ответы детей)*

Планетарий напоминает кинотеатр. У него есть большой купол, на котором показывают необычное кино.

Я думаю, многие из вас были в кинотеатре, и знают, как вести себя там. Вот и в планетарии нужно вести тихо, не ходить с места на место, не разговаривать, ведь когда мы смотрим кино, мы молчим. В кинотеатре, когда начинается кино, свет выключается, в планетарии тоже нужно будет выключить свет, но бояться этого не надо. А сейчас мы с вами по очереди зайдем в планетарий. Заходим аккуратно, не толкаясь, переступая через порожек.

(сначала заходит сам ведущий, а потом заводит детей по одному, подавая им руку и располагает детей каждого на своем месте, после чего застегивает купол.

Место ведущего - у проектора, дети ложатся на коврики головами к ведущему).

Просмотр видеоэкскурсии в куполе

- Дети, ложитесь поудобнее, расслабьтесь. Отправляемся в необычное путешествие!

Включаем фильм (не более 4 минут)

(Вопросы во время экскурсии не задаются, воспитатель говорит во время фильма, комментируя происходящее на экране).

Выход из купола

- А сейчас дети встаем, и выходим из планетария.

(выход детей по очереди, ведущий находится в планетарии, подавая каждому руку, выводит детей, а потом выходит сам и застегивает купол)

Проведем небольшую зарядку: Глаза закрыли руками, открыли *(2-3раза)*.

А теперь встали на носочки, потянулись – сделали глубокий вдох – выдохнули. Руки опустили. *(2-3раза)*. Молодцы!

– Дети, где мы с вами сегодня путешествовали? *(в планетарии)*. А что нового вы узнали сегодня из нашего путешествия?

– Что запомнилось больше всего?

– С какими обитателями вы сегодня познакомились?

– Кто из вас самый внимательный и запомнил новые названия рыб?

– Молодцы! Сегодня у нас с вами было удивительное путешествие, а вот в

следующий раз будет еще интереснее.

На этом наше путешествие закончено, идем в группу.

Литература

1. Афонин, В. Л. Интеллектуальные робототехнические системы / В. Л. Афонин, В. А. Макушкин. – М. : Владос, 2016. – 208 с.
2. Копосов, Д. Г. Первый шаг в робототехнику / Д. Г. Копосов. – М : Владос, 2017. – 210 с.
3. Поляков, К. Ю. Мобильный планетарий / К. Ю. Поляков, Е. А. Еремин // Информатика. – 2017. – № 11. –С.4-11.

Павлова Любовь Вадимовна,
преподаватель, заведующий ПЦК
«Изобразительное и прикладные виды искусств», ГПОУ ЯО Рыбинский
полиграфический колледж,
г. Рыбинск

РЕАЛИЗАЦИЯ ТРЕБОВАНИЙ WORLDSKILLS В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ДИЗАЙН» (ПО ОТРАСЛЯМ)

Отвечая на многочисленные современные вызовы, сфера СПО должна обеспечить экономику кадрами, подготовленными в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, лучших мировых стандартов и передовых технологий.

В системе СПО продолжает набирать всё большую популярность движение WorldSkills Russia, целью которого является повышение престижа рабочих профессий. Его внедрение в систему среднего профессионального образования является приоритетным и должно носить последовательный и систематичный характер.

Участие обучающихся Рыбинского полиграфического колледжа в чемпионатах WorldSkills Russia обусловило необходимость обновления содержания, технологий и методов обучения будущих специалистов.

Студенты специальности «Дизайн» (по отраслям) участвуют в региональных чемпионатах WorldSkills Russia Ярославской области по компетенции «Графический дизайн» с 2014 г. и показывают неплохие результаты: 2014 г.- бронзовая медаль и 5 место, 2015 г.- серебряная и бронзовая медали, 2016 г. - серебряная и бронзовая медали, 2017 г. - серебряная медаль, 2018г. - серебряная медаль.



Студенты Рыбинского полиграфического колледжа
призеры регионального чемпионата WSR
Ярославской обл. по компетенции «Графический
дизайн» 2016 г.

В результате анализа результатов, сложности заданий и качества их выполнения, была выявлена следующая проблема: часть модулей конкурсных заданий не входили в программу обучения по специальности, следовательно, требовалась отдельная подготовка в различных формах участников соревнований. Но главной задачей тогда и сейчас является не подготовка одного или двух участников, а формирование у всех

обучающихся современных, актуальных на данный момент времени профессиональных компетенций в соответствии с требованиями профессиональных стандартов и движения WorldSkills Russia. Следовательно, обойтись без обновления содержания образовательной программы было невозможно.

За 5 прошедших лет преподавателями специальности «Дизайн» (по отраслям) по данному направлению проведена большая работа:

расширено содержание рабочих учебных планов с учетом требований соответствующего профессионального стандарта и Технического описания компетенции «Графический дизайн»;

актуализированы содержание, технологии и методы обучения студентов дизайнеров с учетом требований WorldSkills Russia;

изменена форма проведения экзамена квалификационного по профессиональному модулю у студентов специальности «Дизайн» (по отраслям).

К сожалению, профессиональные стандарты и требования WorldSkills имеют значительные различия с требованиями ФГОС СПО третьего поколения. В профессиональных стандартах трудовые функции представлены намного шире, конкретнее, чем компетенции во ФГОС СПО. И за счет такой детализации можно определить недостающие компетенции, трудовые действия, умения, знания и ввести их в программы существующих дисциплин и МДК, как вариативные. Если рассматривать направления вида профессиональной деятельности, то они во многом совпадают, что в целом облегчает работу по введению и реализации новых компетенций. При анализе описания видов профессиональной деятельности мы сделали вывод о том, что ФГОС не охватывает лишь три направления из восьми, а именно, проектирование, конструирование и изготовление бренд-буков, макетов web-страниц и 3D-моделей. В

связи с этим были включены новые дисциплины, междисциплинарные курсы и целые модули за счет вариативной части ППКРС.

Для углубления подготовки по определённому направлению можно также использовать дополнительные образовательные программы. Была введена модульная программа дополнительного образования «Технологии в дизайне».

Реализация направлений компетенции «Графический дизайн» через дисциплины и МДК основной и дополнительной профессиональных образовательных программ представлена в таблице 1. Розовым цветом показаны виды деятельности, которые реализуются через основную образовательную программу, а светло-зеленым – через основную и дополнительную.

Таблица 1

Профессиональный стандарт на основе требований WSI	ФГОС СПО	ОПО ППССЗ		ДПО ППП
Направления вида профессиональной деятельности				
Проектирование, конструирование и изготовление на основе современных технологий и актуальных стилистических трендов -	Проектирование объектов графического дизайна:	Обязательная часть	Вариативная часть	
бренд-буков			ОПД Введение в специальность (34ч.), ОПД Композиция изданий (40ч.),	технологии в дизайне (для студентов углублённого уровня подготовки)
печатных изданий	книжная, газетно-журнальная графика, плакат	МДК Верстка и макетирование изданий, МДК Художественное оформление печатной продукции,		
макетов web-страниц			МДК Дизайн интернет сайта (90ч.)	web-дизайн (для студентов базового уровня подготовки),
упаковки	упаковка	МДК Дизайн-проектирование,		
сувенирной продукции	декоративные формы	МДК Композиция и макетирование	ОПД Основы прикладного дизайна (124ч.)	
интерактивных изданий	Реклама, системы визуальных коммуникаций городской среды	МДК Рекламная деятельность, УП Продвижение рекламного продукта	ОПД Рекламный маркетинг (40ч.),	
3D-моделей			МДК Трёхмерная графика (90ч.)	технологии в дизайне (дополнительная образовательная программа для студентов углублённого уровня подготовки)
телепродуктов	промышленная и телевизионная графика	МДК Мультимедийные технологии.		

Обновление содержания дисциплин и модулей было основано на следующей документации WorldSkills по компетенции «Графический дизайн»: техническое описание компетенции, инфраструктурный лист, конкурсное задание, критерии оценивания. Рабочие программы пополнились новыми дидактическими единицами, видами работ на учебной и производственной практике, изменилась тематика и форма внеаудиторной самостоятельной работы по всем МДК и УД. Структура, оформление и критерии оценки учебных заданий были приведены в соответствие с заданиями чемпионатов. Стабильные результаты участия в региональных чемпионатах наших студентов показывают, что мы выбрали верное направление. Наблюдается так же повышение мотивации студентов к обучению, возникло здоровое соперничество за участие в конкурсах профессионального мастерства.

Работая над совершенствованием содержания образования и повышением качества подготовки обучающихся, нельзя игнорировать и то, что эффективность деятельности зависит от умелого владения преподавателями современными образовательными технологиями и методами обучения. Среди современных педагогических технологий при обучении дизайнеров ведущее место занимает «Технология портфолио».

Наиболее актуальными при обучении дизайну считаем такие активные методы обучения, как:

- проблемное обучение;
- проектная деятельность.

В результате использования активных методов в учебном процессе повышается эмоциональный отклик студентов на процесс познания, мотивация к участию в движении WorldSkills Russia, интерес к овладению новыми знаниями, умениями и практическому их применению.

Подготовка к соревнованиям и выполнение конкурсных заданий студентами-участниками чемпионата, еще в дни чемпионата, навела нас на мысль о необходимости проведения экзаменов квалификационных по профессиональным модулям в форме демонстрационных экзаменов, организованных по стандартам и на условиях проведения чемпионатов WorldSkills.

Демонстрационный экзамен является независимой оценкой качества подготовки кадров, и предусматривает оценку результатов обучения методом наблюдения за выполнением трудовых действий на рабочем месте. Наблюдение и оценку трудовых действий выпускников осуществляют независимые эксперты под руководством главного эксперта. Демонстрационный экзамен даёт чёткую картину, на каком оборудовании нужно готовить студентов, учитывая запросы работодателя.

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 демонстрационный экзамен в 188 центрах проведения демонстрационного экзамена по 73 компетенциям. При этом 17,31% учащихся, сдававших экзамен, соответствовали стандартам WorldSkills Russia. 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 WorldSkills Russia. При

этом указанная цифра соответствия усредненная, в отдельных регионах процент соответствия существенно выше[1].

В настоящее время демонстрационный экзамен 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.

В нашем колледже демонстрационный экзамен по компетенции «Графический дизайн» как экзамен квалификационный проводился дважды в рамках пилотной апробации в апреле 2018 г. и в феврале 2019 г. По таблице 2 можно судить о скромных, но позитивных результатах. За два года процент обучающихся соответствующих стандартам WorldSkills в выпускных группах увеличился в 1,5 раза.

Таблица 2

Квалификационный экзамен	дата	группа	Количество участников	Минимальный балл	Средний балл	Максимальный балл	% участников, сдавших ДЭ на балл выше среднего по стране	Количество участников, соответствующих стандартам ВСР	% участников, соответствующих стандартам ВСР
ПМ.01	3-4 апреля 2018г	4Д23	13	16.73	28.62	39.62	0.00%	5	38.46%
ПМ.01	18-19 февраля 2019г	4Д14	12	21.97	29.47	36.67	0.00%	7	58.33%



Конечно, организация и проведение демонстрационного экзамена на площадке своего учебного заведения имеет ряд проблем, которые необходимо решать в кратчайшие сроки. К ним относится и материально-техническое обеспечение рабочих мест, согласно инфраструктурному листу, и приём на своей базе сертифицированных экспертов, и привлечение высококвалифицированных специалистов от работодателя к независимой экспертизе выполненных студентами

демонстрационного экзамена по компетенции «Графический дизайн» в Рыбинском полиграфическом колледже

колледжаработ. Но одно ясно, что в данной ситуации внедрение демонстрационного экзамена в учебный процесс – это выход на новый уровень обучения и презентаций результатов своего труда. Если мы хотим выпускать специалистов и профессионалов, которые будут конкурировать на современном рынке труда, быть востребованными, уметь решать все возникшие производственные ситуации, то внедрение демонстрационного экзамена поможет нам в этом.

Для учебного заведения участие в демонстрационном экзамене также свидетельство высокого профессионального уровня и престижа. Если наши студенты хорошо сдадут экзамен, значит, наше учреждение будет на хорошем счету среди абитуриентов. Таким образом, демонстрационный экзамен – новый инструмент оценки качества выпускников СПО[2].

Литература

1. В. А. Наумкина. Демонстрационный экзамен по стандартам Ворлдскиллс: уверенный выход на рынок труда // Профессиональное образование и рынок труда. – 2018 — № 3 — С. 44–48.
2. Н. Г. Рязанова. Введение демонстрационного экзамена в учебный процесс, как инструмента оценки качества подготовки квалифицированных рабочих, служащих высокой квалификации
[//https://infourok.ru/statya](https://infourok.ru/statya)

Пышнограева Анастасия Анатольевна
преподаватель спецдисциплин,
ГБПОУ ВО «Воронежский авиационный
техникум имени В.П.Чкалова», г.Воронеж

ПРАКТИЧЕСКИЙ ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА ПО СТАНДАРТУ WORLDSKILLS

В настоящее время в России широко развивается конкурсное движение молодых профессионалов WorldSkills. Это подталкивает образовательные организации и предприятия к радикальному объединению. Моя работа посвящена проблеме организации и проведения демонстрационного экзамена в форме промежуточной или итоговой аттестации.

У большинства студентов после окончания учебного заведения нет прямого выхода в профессию. Замкнутый круг «нужен опыт работы для устройства на работу» всё ещё актуален. Ребята вынуждены идти туда куда примут гарантированно без опыта. Эту проблему должно решить поручение о развитии системы подготовки рабочих кадров от 2014 года. Это поручение к настоящему моменту получило вполне

отчётливое очертание: итоговая аттестация выпускников по программе среднего профессионального образования образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования в форме демонстрационного экзамена.

Демонстрационный экзамен поможет смоделировать выполнения актуального задания в рамках реальных производственных условий, пусть и в миниатюре. Идея кажется разумной. Если мы выпускаем, например, наладчиков станков с ЧПУ, то давайте дадим им этот станок и пусть они без заученных абзацев, доклада и доски с указкой, с пультом управления в руках на практике подтвердят знания и умения, полученные в течение нескольких лет. Это отличная практика. Но как быть с организационными проблемами?

Для внедрения демонстрационного экзамена кроме усиления материально-технической базы образовательного учреждения и подготовки квалифицированных кадров, необходимо учитывать нагрузку и часы для подготовки. Задание для демонстрационного экзамена берут с последнего национального чемпионата по WorldSkills и делят на три уровня сложности. Самое сложное задание по КОД это два чемпионатных дня. Задание средней сложности - один чемпионатный день. И самое простое - задание первого конкурсного дня с упрощением. Какой бы КОД не был выбран, пусть даже самый простой, это задание национального финала конкурса профессионального мастерства. Конкурса, к которому участники готовятся ни один месяц. А значит для того, чтобы подготовить студентов к сдаче такого экзамена необходима хорошая подготовка и в рамках учебного процесса.

Часто при несовпадении компетенции WorldSkills с квалификацией по специальности, студенты сдают демонстрационный экзамен по сравнительно отдалённой рабочей профессии, начитки по которой, в рамках обучения, либо не было совсем, либо не достаточное количество. Так, архитекторы в качестве апробации приходят на промежуточную аттестацию по промышленному дизайну. Автоматизаторы технологического процесса, работающие с силовым оборудованием, подтверждают свою квалификацию по робототехнике.

Хорошо, когда компетенция демонстрационного экзамена совпадает со специальностью на сто процентов. Это позволяет без дополнительных подвзюк внедрить демонстрационный экзамен в качестве итоговой оценки качества.

Практика оценивания демонстрационного экзамена так же сопровождается вопросами. И это касается не только экспертов, принимающих участие в оценке, которые обязаны пройти сертификацию и быть компетентными в той области по

которой проводится экзамен, но и участников. По итогу сдачи демонстрационного экзамена участники получают паспорт компетенции «SkillsPassport». Предприятия, знающие и участвующие в конкурсном движении WorldSkills оценивают этот документ как отражение профессиональных навыков и знаний при приёме на работу. И вот тут как раз и появляются вопросы. Первый: таких предприятий на данный момент не так много. И все они, в основном, крупные компании, которые могут себе позволить тренировать команду на недешёвом, специальном оборудовании, и выезжать на все этапы чемпионата «Hi-Tech». Второй вопрос: уровня демонстрационного экзамена по упрощённым КОД недостаточно, чтобы работодатель смог заинтересоваться и пригласить студента на собеседование. Да и если паспорт компетенций WorldSkills не совпадает с понятными для российского рынка труда квалификациями, результаты демонстрационного экзамена по модели WorldSkills учитываются работодателями только частично. Таким образом получается, что оценка, которую получает участник на демонстрационном экзамене это только его личное достижение и не является гарантом будущего трудоустройства.

И если будущее трудоустройство не гарантировано, то нервы и стресс обязательны. Проведение демонстрационного экзамена очень ответственное и серьёзное мероприятие - цена ошибки велика. В особенности для участников. Некоторым студентам просто необходима вторая попытка. Большинство из них не уверены в себе и своих силах, а задания экзамена и его проведение построены таким образом, что студенту необходимо принимать самостоятельные и взрослые решения. Ему необходимо уметь успокаиваться и настраиваться на работу. Он должен быть замотивирован и собран. Иначе есть все шансы набрать ноль баллов. Конечно, есть ребята которые к этому готовы, для которых брать ответственность привычное дело и они наверняка справятся с этой задачей. Но таких единицы. А если мы говорим, что демонстрационный экзамен становится формой государственной итоговой аттестацией, то через него должны пройти все. И для того чтобы они смогли, необходимо время для направленной работы не только над профессиональными навыками, но и качествами необходимыми профессионалу.

Внедрение демонстрационного экзамена в качестве формы итоговой или промежуточной аттестации - интересная практика. И кроме очевидных сложностей адаптации: переработка дисциплин, профессиональных модулей, выделение часов на подготовку, сотрудничество с предприятиями, квалификация и сертификация экспертов, стресс и ответственность мероприятия, нельзя забывать о преимуществах

этой новой формы аттестации. Актуализация профессии, оснащение мастерских и повышение квалификации преподавательского состава. Выполнение задания в условиях максимально приближенных к производственным. Это ценный практический опыт, который студенты могли бы получить только на производстве, но они получают его уже в рамках своего обучения.

Подводя итог вышеизложенному, хочу сказать, что любое изменение привычного уклада, особенно радикальное, всегда вызывает споры и опасения. Важно уметь не отбрасывать сразу неизвестное новое, а осторожно присмотреться и изучить, может что-то и найдёт отражение в вашей работе.

Литература:

1. Общая информация. WorldSkills Russia - <https://worldskills.ru/nashi-proektyi/demonstracionnyj-ekzamen/obshhaya-informacziya.html>. Дата обращения: 20.11.2019).
2. Демонстрационный экзамен в СПО по стандартам WorldSkills - <https://academy-prof.ru/blog/demonstracionny-ekzamen-v-spo>. Дата обращения: 20.11.2019).

**Блехер Наталья Евгеньевна,
Алаева Таисия Михайловна,**
преподаватели, ГАПОУ
«Бугульминский строительно-
технический колледж», г. Бугульма

ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЯ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА НА ОСНОВЕ СТАНДАРТОВ WORLDSKILLS ПО КОМПЕТЕНЦИИ «СВАРОЧНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ»

Задачи опережающего развития системы среднего профессионального образования, связанные с переходом России на путь «новой индустриализации» определяют новые подходы к разработке образовательных программ, механизмам оценки и мониторинга качества подготовки рабочих кадров с учетом актуальных международных стандартов. Современные механизмы внешней оценки профессиональных компетенций дают возможность определить направления совершенствования деятельности конкретной образовательной организации с целью соответствия лучшим мировым образцам подготовки профессиональных кадров.

Демонстрационный экзамен - это новый формат подведения итогов обучения в профессиональных образовательных организациях, который проводится с целью определения у студентов и выпускников уровня знаний, умений, навыков,

позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессии или специальности в соответствии со стандартами Ворлдскиллс Россия. Демонстрационный экзамен является инструментом реализации объективных, открытых процедур ГИА. Формами государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования являются защита выпускной квалификационной работы или государственный экзамен, в том числе в виде демонстрационного экзамена.

Включение формата демонстрационного экзамена в процедуру государственной итоговой аттестации обучающихся профессиональных образовательных организаций – это модель независимой оценки качества подготовки кадров, содействующая решению нескольких задач системы профессионального образования и рынка труда без проведения дополнительных процедур.

Выпускники, прошедшие аттестационные испытания в формате демонстрационного экзамена получают возможность:

а) одновременно с подтверждением уровня освоения образовательной программы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами подтвердить свою квалификацию в соответствии с требованиями международных стандартов Ворлдскиллс без прохождения дополнительных аттестационных испытаний;

б) подтвердить свою квалификацию по отдельным профессиональным модулям, востребованным предприятиями-работодателями и получить предложение о трудоустройстве на этапе выпуска из образовательной организации;

в) одновременно с получением диплома о среднем профессиональном образовании получить документ, подтверждающий квалификацию, признаваемый предприятиями, осуществляющими деятельность в соответствии со стандартами Ворлдскиллс Россия [2].

Для образовательных организаций проведение аттестационных испытаний в формате демонстрационного экзамена - это возможность объективно оценить содержание и качество образовательных программ, материально-технической базы, уровень квалификации преподавательского состава, а также направления деятельности, в соответствии с которыми можно определить точки роста и дальнейшего развития.

Предприятия, участвующие в оценке экзамена, по его результатам могут осуществить подбор лучших молодых специалистов по востребованным компетенциям, оценив на практике их профессиональные умения и навыки, а также определить образовательные организации для сотрудничества в области подготовки и обучения персонала.

Проведение **ГИА в форме демонстрационного экзамена** закреплено в ФГОС СПО по ТОП-50 и зафиксировано в Порядке проведения **государственной итоговой аттестации**. Демонстрационный экзамен – это процедура, позволяющая обучающемуся в условиях, приближенных к производственным продемонстрировать освоенные профессиональные компетенции. Проведение демонстрационного экзамена проводится по результатам каждого модуля входящего в программу СПО. Включение формата демонстрационного экзамена в процедуру государственной итоговой аттестации обучающихся – прежде всего модель **независимой оценки качества подготовки кадров [4]**.

Выпускники, прошедшие аттестационные испытания в формате демонстрационного экзамена получают возможность:

- одновременно с подтверждением уровня освоения образовательной программы в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами получают квалификацию в соответствии с требованиями международных стандартов без прохождения дополнительных аттестационных испытаний;

- подтвердить свою квалификацию по отдельным профессиональным востребованным предприятиями-работодателями и получать предложения о трудоустройстве на этапе выпуска из образовательной организации;

- одновременно с получением диплома о среднем профессиональном образовании получить документ, подтверждающий уровень профессиональных компетенций в соответствии со стандартами Ворлдскиллс – Паспорт компетенции (Passport) [2].

В ГАПОУ «Бугульминский строительно-технический колледж» демонстрационный экзамен проводился по компетенции «Сварочные технологии». Одно из главных требований при оценке заданий демонстрационного экзамена – это обеспечение отсутствия преимуществ у кого-либо из участников экзамена. В связи с этим, порядок работы Экспертной группы организован был так, чтобы не допустить к оценке работы студента или выпускника эксперта, который принимал непосредственное участие в его подготовке или представляет одну с ним

образовательную организацию. Данное условие строго контролировалось Главным экспертом, который отвечал за объективность и независимость работы Экспертной группы в целом. Процедура оценивания результатов выполнения экзаменационных заданий осуществлялась в соответствии с правилами, установленными для оценки конкурсных заданий региональных чемпионатов «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia), включая использование форм и оценочных ведомостей для фиксации выставленных оценок и/или баллов вручную, которые в последующем вносились в систему CIS [3].

Формирование итогового документа о результатах выполнения экзаменационных заданий по каждому участнику выполнялось автоматизировано с использованием систем CIS и eSim. Посредством указанных сервисов осуществлялась автоматизированная обработка внесенных оценок и/или баллов, синхронизация с персональными данными, содержащимися в личных профилях участников, и формировался электронный файл по каждому участнику, прошедшему демонстрационный экзамен в виде таблицы с указанием результатов экзаменационных заданий в разрезе, выполненных модулей.

По результатам демонстрационного экзамена и в целях создания объективной системы перевода оценки результатов ДЭ в экзаменационную (пятибалльную оценку), опираясь на предложения методики перевода результатов ДЭ в экзаменационную (пятибалльную оценку) согласно приложения к письму от 26.12.2017 года №ПО 2062/2017, № 1,5 WSR2062|2017 нами была рассмотрена методика **перевода критериев оценки в экзаменационную оценку.**

Задание для демонстрационного экзамена по стандартам «Ворлдскиллс Россия по компетенции «Сварочные технологии» включает в себя следующие разделы: (см.табл.№1)

Количество часов на выполнение задания: 17 ч.

Модули задания и необходимое время представлены в таблице 1

п/п	Наименование модуля	Максимальный балл	Время на выполнение
	Контрольные образцы	42,2	4 часа
	Резервуар, работающий под давлением	37,8	7 часов
	Алюминиевая конструкция	10	3 часа
	Конструкция из нержавеющей стали	10	3 часа

Критерии оценок

В данном разделе определяются критерии оценки и количество начисляемых баллов (субъективные и объективные) в Таблице 2.

Общее количество баллов задания/модуля по всем критериям оценки составляет 100.

Таблица 2

Раздел	Критерий	Оценки		
		Субъективная (если это применимо)	Объективная	Общая
	Визуально-измерительный контроль	3,5	51,5	55
	Испытания на герметичность		15	15
	Разрушающий контроль		9	9
	Неразрушающий контроль (РК)		21	21
Итого: 100		3,5	96,5	100

При этом в качестве максимального балла, от которого будет отсчитываться экзаменационная оценка, предлагаем использовать сумму максимальных баллов по модулям ДЭ на Финале Национального чемпионата Ворлдскиллс Россия (таблица методики перевода ДЭ в экзаменационную оценку)

Таблица 3. Предложение по методике перевода ДЭ в экзаменационную оценку

Задание	Максимальный балл	«2»	«3»	«4»	«5»
Минимальный уровень	Сумма максимальных баллов 27,5	0,00% - 25,49%	25,50% - 45,39%	45,40% - 59,99%	60,00% - 100,00%

Таким образом, пороги баллов для перевода в оценки для данного задания минимального уровня выглядят следующим образом:

Компетенция	«2»	«3»	«4»	«5»
Сварочные технологии	Менее 7,00	7,00	12,5	16,5

Таким образом участникам ДЭ:

На оценку «5» (отлично) необходимо набрать от 16,5 до 27,5 баллов.

На оценку «4» (хорошо) необходимо набрать от 12,5 до 16,5 баллов.

На оценку «3» (удовлетворительно) необходимо набрать от 7,0 до 12,5 баллов.

Оценка «2» (неудовлетворительно) при количестве баллов 7,00 и менее.

Таким образом, можно сделать следующие выводы: демонстрационный экзамен дал возможность повысить не только практические навыки и умения, но и теоретические знания. Методом проб и ошибок с каждым годом оттачивается уровень профессионального мастерства выпускников нашего колледжа.

Литература:

1. Гольм Александр Угович, Смирнова Светлана Николаевна. Методические рекомендации по организации работы тренера-наставника участника конкурсов профессионального мастерства по правилам WorldSkills Russia. СПб, ДУМ, 2015
2. Конкурсное задание Компетенция (Сварочные технологии). Режим доступа: <http://nppl.su/novosti/2018-2019/wsr-svarshhik/>.
3. IV Региональный чемпионат «Молодые профессионалы» (Worldskills Russia) Курская область – 2018. Комплект документов по охране труда. Режим доступа: <https://cloud.mail.ru/public/Ar6H/EHDqiWwtX/6.%20Комплект%20документов%20по%20охране%20труда.doc>
4. Регламент финала VI национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WORLD SKILLS RUSSIA) Том А, том Б. Москва, 2018 Режим доступа: <https://worldskills.ru/o-nas/dokumentyi/dokumentyi-po-proektam/>
5. Техническое описание компетенции Сварочные технологии. Режим доступа: <http://docplayer.ru/73679021-Tehnicheskoe-opisanie-kompetencii-svarochnyetehnologii.html>.

Опыт участия в Чемпионатных движениях.

Берестова Елена Юрьевна,
Преподаватель дисциплин
профессионального цикла, БПОУ УР
«Ижевский индустриальный
техникум им. Е. Ф. Драгунова»,
г. Ижевск

СИСТЕМА НАЦИОНАЛЬНЫХ ЧЕМПИОНАТОВ «МОЛОДЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЫ» (WORLDSKILLS RUSSIA) КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Среднее профессиональное образование становится важнейшей сферой социальной политики. Сегодня продолжается реализация Комплекса мер по совершенствованию системы среднего профессионального образования, утверждённого Правительством Российской Федерации. В соответствии с этим документом значительное внимание уделяется развитию и повышению эффективности системы подготовки рабочих кадров, особенно для приоритетных отраслей экономики.

В профессиональных образовательных организациях, в качестве основных направлений деятельности, рассматривается повышение профессионального мастерства. Одним из направлений профессиональной деятельности, подтверждающей качество подготовки специалистов, является успешное участие обучающихся в профессиональных олимпиадах, конкурсах и чемпионатах.

Студенческие олимпиады способствуют совершенствованию профессиональных компетенций будущих специалистов. Добиваясь личной победы, участники олимпиады делают шаг в своем развитии, исправляют недостатки, формируют сильные стороны, убеждаются в правильности выбранного профессионального пути.

БПОУ УР «ИИТ им. Е.Ф. Драгунова» уже давно принимает участие во всех олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства, а последние 4 года и в региональных чемпионатах «Молодые профессионалы. WorldSkills Russia».

На «WorldSkills Russia» мы выставляем студентов в следующих компетенциях: Токарные работы на станках с ЧПУ, Ремонт и обслуживание легковых автомобилей, Электромонтаж. Были еще компетенции Фрезерные работы на станках с ЧПУ,

Сварочные технологии, но, к сожалению, в последние 2 года эти компетенции в чемпионате не участвуют.

Обучающиеся техникума принимают участие в Региональных чемпионатах по стандартам WSR с 2016 года, но первый наш опыт участия не был успешным. После проведения анализа, был пересмотрен подход к профессиональной подготовке будущих специалистов. И уже следующий год принес результаты:

на II Региональном чемпионате в 2017 году наши студенты заняли 2 место по компетенции «Токарные работы на станках с ЧПУ», 2 место по компетенции «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей», 3 место по компетенции «Фрезерные работы на станках с ЧПУ», 3 место по компетенции «Электромонтаж».

В 2018 году на III Региональном чемпионате: 1 место по компетенции «Токарные работы на станках с ЧПУ», 1 место по компетенции «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей».

В 2019 году на IV Региональном чемпионате: 1 место по компетенции «Токарные работы на станках с ЧПУ», 2 место по компетенции «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей».

Так же прошли повышение профессионального уровня преподаватели и мастера производственного обучения, которое регулярно организует Академия Ворлдскиллс Россия. Педагоги изучают:

- историю, современное состояние и перспективы развития движения WSI (WorldSkills International) и «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)»;
- практику организации и проведения демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия;
- методику организации и проведения демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия;
- правила оценивания результатов демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия;
- кодекс этики WSI.

За 2017-2018 уч год в нашем учебном заведении сдали экзамен на право оценивания демонстрационного экзамена 6 человек.

В 2019-2020 учебном году в техникуме в рамках промежуточной аттестации запланирован демонстрационный экзамен по профессии Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки)). Для нас это будет новый опыт.

Программа внедрения стандартов WorldSkills предполагает корректировку программ учебных дисциплин, профессиональных модулей, учебных и производственных практик, тематики курсовых и дипломных работ в соответствии со стандартами WorldSkills.

От того, насколько студенту понятно техническое описание задания по международным стандартам, чем больше работ он выполняет в соответствии с требованиями WorldSkills, тем он становится более квалифицированным специалистом, уверенным в своих знаниях, умениях и навыках.

В целом, процесс подготовки студентов к различным профессиональным конкурсам включает несколько этапов.

На первом этапе выявляются наиболее подготовленные, одаренные и мотивированные студенты. Для этого применяются такие методы, как наблюдение в ходе учебных теоретических занятий, анализ успеваемости студента по профессиональным дисциплинам, внутренний этап конкурса «Молодые профессионалы».

На втором этапе целесообразно выделить творческую группу из нескольких человек, непосредственно готовящихся к конкурсу профессионального мастерства. При реализации данного этапа организуется работа, непосредственно с профессиональными инструментами, материалами, оборудованием и т. д. в рамках учебной и производственной практик.

Отдельным этапом является - создание благоприятных условий для развития «адаптивных ресурсов». Согласно рекомендациям чемпионата выполняется такое требование, как привлечение для работы со студентом педагога-психолога, так как стрессовая ситуация может повлиять на результат выступления участника. На этом этапе формируется позитив установки на преодоление трудностей. И этот этап является немаловажным.

На этапе развития материально-технической базы необходимо включение администрации техникума, которая организует прохождение практики студентов на современном оборудовании, модель которого соответствует инфраструктурному листу чемпионата.

Заключительным этапом является анализ результатов участия в конкурсе профессионального мастерства. Организуется обсуждение результатов участия, анализ конкурсных заданий, корректировка программ подготовки; выявляются пробелы в

знаниях студентов, составляется перспективный план дальнейшей работы в этом направлении.

Таким образом, подготавливая студентов к конкурсам профессионального мастерства, тесно взаимодействует между собой весь инженерно-педагогический состав и администрация техникума, совершенствуется содержание учебных программ, как следствие, повышается качество образования. А сама структура работы с участником эффективнее происходит при личностно-ориентированном подходе.

Лебедева Ирина Борисовна,
преподаватель высшей категории по
общетехническим и
спецдисциплинам, работник среднего
профессионального образования,
БПОУ УР «Ижевский
индустриальный техникум имени
Е.Ф.Драгунова», г. Ижевск

СТУДЕНЧЕСКИЕ ПРЕДМЕТНЫЕ ОЛИМПИАДЫ – ЭФФЕКТИВНОЕ СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Российская государственная система подготовки специалистов среднего звена насчитывает более чем трехсотлетнюю историю, регулярно модернизируется и реформируется с целью повышения качества образования. С внедрением ФГОС третьего поколения среднее профессиональное образование в России вступило в эру расширенных возможностей, вышло за привычные границы преподавания специальных дисциплин и становится все более интерактивным, открывая для учащихся новые пути самореализации и профессионального развития.

Государство стремится уделять значительно внимание поддержке талантливой молодежи, участвующей в профессиональных конкурсах и олимпиадах, а также развитию данного направления деятельности образовательной среды. Подтверждением является тот факт, что 12 февраля 2015 года состоялось Заседание Правительства РФ, на котором основным вопросом повестки дня был обозначен вопрос – о совершенствовании системы среднего профессионального образования. Среди комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования на 2015–2020 годы было определено «выстраивание

системы конкурсов и олимпиад профессионального мастерства среди молодёжи и молодых рабочих, что будет использоваться как механизм актуализации профессиональных и образовательных стандартов и программ, профессиональной ориентации детей и молодёжи». Основным требованием при организации данных мероприятий является приобщение как можно большего количества студентов к познавательной деятельности, стимулирование студентов к углублению знаний и формирование общих компетенций, определенных ФГОС. Участие в этих мероприятиях позволяет студентам подчеркнуть свой социальный статус и показать значимость в современном мире образовательной составляющей. Студенты гордятся достигнутым результатом, подтверждением является факт демонстрации в социальных сетях наград и дипломов, фото с мероприятий. Студенческие олимпиады – это состязания, носящие преимущественно предметный характер. Они подразделяются на предметные олимпиады и олимпиады по профилю в рамках которых проводится оценка комплексных знаний и навыков, необходимых для выполнения профессиональной деятельности.

Олимпиадная среда позволяет моделировать ситуации, развивающие готовность к проявлению творческих способностей в условиях жестких ограничений и ответственности за конечный результат. Важная роль олимпиад — это развитие знаний и умений, полученных студентами при изучении ими общепрофессиональных дисциплин и углубление достигнутого уровня при изучении профессиональных модулей, что должно обеспечивать высокий результат в олимпиадах, относящихся к профессиональной подготовке.

Предметные олимпиады – важная составляющая образовательного процесса и одна из форм внеаудиторной работы. Они помогают выявить наиболее способных студентов, а также стимулируют углубленное изучение дисциплины или профессионального модуля, служат развитию интереса к изучаемым дисциплинам и модулям, готовят к будущей деятельности, формируют активную жизненную позицию. Их подготовка и проведение выполняет важнейшую функцию профессионального развития и социализации.

Предметная олимпиада является средством, фактором и образовательной средой личностного развития не только студентов. Она создает условия для личностного и профессионального роста преподавателей, которые участвуют в ее подготовке и проведении. Совместная деятельность в ходе олимпиады обеспечивает содержательное взаимодействие между преподавателями и студентами, способствует передаче и

закреплению социального опыта, создает условия для установления личностного контакта и заинтересованного диалога между представителями различных поколений.

В случае организации конкурса или олимпиады, проводимых с группой обучающихся специфика командной работы студентов во время состязаний приучает студентов к коллективному творчеству, работе каждого члена группы в постоянном взаимодействии с другими членами группы, позволяет выявлять и развивать коммуникативно-лидерские задатки студента и способствовать формированию таких общих компетенций, как:

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

ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий. Олимпиады профессионального мастерства обучающихся в системе СПО в соответствии с распоряжением Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России проводятся в целях:

- выявления наиболее одаренных и талантливых студентов;
- повышения качества профессиональной подготовки обучающихся, дальнейшего совершенствования их профессиональной компетентности;
- реализации творческого потенциала студентов;
- повышения мотивации и творческой активности педагогических работников в рамках наставничества обучающихся.

Основными задачами олимпиад являются:

- проверка способности студентов к самостоятельной профессиональной деятельности;
- совершенствование умений эффективного решения профессиональных задач, развитие профессионального мышления, способности к проектированию своей деятельности и конструктивному анализу ошибок в профессиональной деятельности;
- стимулирование студентов к дальнейшему профессиональному и личностному развитию;
- повышение интереса к будущей профессиональной деятельности;
- развитие конкурентной среды в сфере среднего профессионального образования;
- повышение престижности специальности среднего профессионального образования;

- повышение роли работодателей в обеспечении качества подготовки специалистов среднего звена.

Усилить практическую направленность профессионального образования позволяют и конкурсы профессионального мастерства. Участие в конкурсе дает колоссальную практику студентам и четкие представления о выбранной профессии, формирует творческую самостоятельность, правильную самооценку и самоопределение в профессиональной среде.

Кроме внутренних мероприятий, комиссия реализует направление участия в конкурсах и олимпиадах проводимых, различными органами и организациями. Такие конкурсы носят как очный, так и дистанционный характер участия. Они в отличие от внутренних, имеют более глубокую состязательную составляющую и ориентированы на самых успешных студентов. Для таких студентов эти конкурсы – это возможность сопоставления своего уровня профессиональной подготовки и студентов из других учебных заведений, а также независимого оценивания их уровня подготовки сторонними специалистами. Дистанционное участие направлено на формирование не только профессиональных, но и общих компетенций, таких как:

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

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

ОК 5. Владеть информационной культурой, анализировать и оценивать информацию с использованием информационно-коммуникационных технологий.

Очное участие в конкурсах и олимпиадах направлено на формирование помимо вышеуказанных, таких общих компетенций, как:

ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

Ежегодные призовые места на региональной студенческой олимпиаде профессионального мастерства – это итог работы преподавателя со студентами не только в ходе учебных занятий, но и во внеаудиторной обстановке. Очень важно, чтобы приобретаемый опыт на предметных олимпиадах, как в стенах колледжа, так и на региональных и Всероссийских, был позитивным, а это возможно в том случае, когда

результаты участия радуют и преподавателя, и студента, что, в свою очередь, придает дальнейший стимул для совершенствования преподавательской деятельности.

Участие в дистанционных олимпиадах и профессиональных конкурсах, которое также сопровождается призовыми местами, позволяет увеличить количество обучающихся, участвующих в реализации данной формы работы и способствует формированию «философии успеха» у большего количества студентов, так как привлечь к очным олимпиадам и конкурсам значительное количество участников не представляется возможным согласно положениям по их проведению. Только за прошлый год более тридцати студентов второго курса участвовали в интернет олимпиадах по дисциплине «техническая механика», занимая призовые места.

Таким образом, олимпиады и профессиональные конкурсы являются эффективным средством формирования знаний, умений и навыков обучающихся, необходимых для их личностного и профессионального самоопределения. Олимпиады и конкурсы стимулируют, и мотивирует личностное и интеллектуальное развитие молодого поколения, поддерживают одаренную молодежь, содействует их самоопределению и продолжению образования, развивают, и поддерживает интерес учащихся к познавательной деятельности. Олимпиады и конкурсы способствуют повышению интереса студентов к преподаваемым дисциплинам и модулям, развитию исследовательских умений, логического мышления, творческой активности, а в конечном итоге – совершенствованию качества подготовки будущих специалистов.

Кулагина Татьяна Александровна,
преподаватель высшей
квалификационной категории,
профессионального цикла
специальности «Гостиничный
сервис», ГБПОУ РМ «Саранский
электромеханический колледж», г.
Саранск

УЧАСТИЕ В ЧЕМПИОНАТНЫХ ДВИЖЕНИЯХ

Почувствовать себя в роли администратора гостиницы- это заветная мечта всех студентов специальности Гостиничный сервис, именно в реальной «отельной» обстановке, которую мы организуем с помощью администрации гостиниц. Здесь уже сразу становится видно насколько правильно сделан профессиональный выбор, и в чем

конкретно нужно помочь, поддержать, и какие отработать модули заданий дополнительно в учебной обстановке.



Студентка гр.3-1ГС Короткова Анна- на практике в гостинице «Меридиан»

Опыт участия в Ворлдскиллс по компетенции «Администрирование отеля» начался для наших студентов в 2016 году с IV Республиканского Чемпионата рабочих профессий по стандартам «Ворлдскиллс». Подготовка шла со студентами третьего курса, это было интересно учащимся, им хотелось узнать насколько они готовы проявить себя в профессиональной среде. В 2017 году на V Региональном Чемпионате студентка Сеитова Наталья стала призером и заняла 3 место из шести участников. Борьба была трудной и тем ощутимей радость победы.

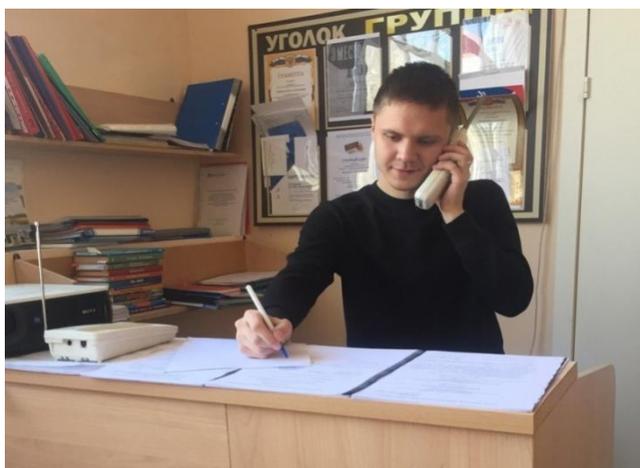
С каждым разом, набирая опыт в подготовке студентов выявляются диапазон необходимых аспектов :знание местной и общей туристической информации, хороший разговорный и письменный уровень английского языка, знание компьютерных программ, хорошие манеры и поведение, а также наличие отличных коммуникативных и социальных навыков, умение разрешать проблемы, компетентность в работе с цифрами и денежными средствами, навык обработки и применения процедур бронирования, приема и выписки гостей из отеля. Если Администратор обладает этими навыками и использует их в верном направлении, то границы продвижения и мобильность являются широкими. Находясь в зоне отдела приема и размещения гостей гость отеля получает первое впечатление о гостинице, а также свой первый опыт пребывания в гостинице. В этом месте устанавливается первоначальный контакт с персоналом отеля. Качество, этикет и быстрота обслуживания могут сильно повлиять, на то, какое отношение сложится у гостя к гостинице во время его пребывания, положительное или отрицательное. В свою очередь, это влияет на репутацию отеля и продолжение его работы. Администратор отеля в основном работает на фронт-офисе самого же отеля. Это по-настоящему международная профессия в открытом потоке

сектора обслуживания, именно эту важную мысль необходимо донести до студентов, общаясь и находясь внутри гостиницы, внутри процесса обслуживания

В процессе обучения студенты по специальности «Гостиничный сервис» со второго курса начинают знакомство и изучение профессиональных модулей: ПМ01 Бронирование гостиничных услуг, ПМ02 Прием и размещение гостей, ПМ03 Организация и обслуживание гостей в процессе проживания, ПМ04 Продажи гостиничного продукта.

И, конечно, только аудиторных занятий недостаточно для полного освоения профессиональных модулей. Поэтому в ходе обучения, мы со студентами вплотную работаем с коллективными средствами размещения г.Саранска такими как: гостиница «Олимпия» -3*, гостиница «Северный замок» - 3*, гостиница «Меридиан»- 4*, гостиница в биатлонном центре и др., для поддержки осознанного профессионального выбора ими специальности – менеджер гостиничного сервиса.

Начинаем знакомиться с каждой гостиницей отдельно. При первом посещении смотрим, как устроена служба приема и размещения, зона регистрации и отдыха, ресторан или кафе, где гости завтракают, обедают и ужинают.



М.Жижин - в роли администратора принимает заявку на бронирование в учебной аудитории.

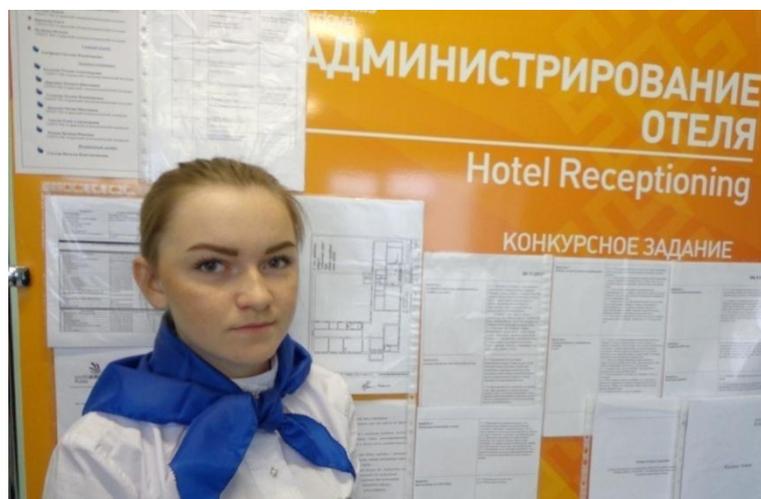
При отработке данного задания студент должен заполнить форму бронирования

Customer name:	Name of the person who requested the reservation:
Telephone and Fax:	E-mail:
Date of birth:	Passport/ID:

Arrival:	Departure:
Adult:	Child:

Высчитать общую сумму за проживание, учесть особые пожелания гостя и необходимо это задание повторить на иностранном языке.

Традиционный номер с кроватью "king-size"		Традиционный двухместный номер с 2 отдельными кроватями	
Standard single	0	Standard double	0
3 400,00 □	0,00 □	3 400,00 □	0,00 □
0	0	0	0
Extra bed		Cot	
2 500,00 □		FREE	



студентка гр.2-1ГС Вяргизова Ольга участница VI Регионального чемпионата

Немаловажную роль в системе непрерывной поддержки осознанного профессионального выбора студента в рамках образовательного процесса имеет подготовка и участие в ежегодном Региональном чемпионате молодых профессионалов по компетенции

Призер VII Регионального чемпионате 2018 года Березин Валентин в настоящее время работает администратором в «Four Points by Sheraton Saransk» - пятизвездочном отеле и имеет отличные отзывы от посетителей отеля.

В настоящее время идет подготовка четверых конкурсантов для участия в VIII Региональном чемпионате, среди них студенты второго и третьего курса

специальности «Гостиничное дело». Эта работа также проводится и с остальными учащимися, они выступают в роли актеров для конкурсантов и во внутриколледжском соревновании выделяем наиболее сильных участников, поэтому можно сказать что студенты находятся в постоянном процессе обучения стандартов Ворлдскиллс.

Литература:

1. Ёхина М.А Бронирование гостиничных услуг. М,Академия, 2016.235с.
2. Территориальная организация туризма в Республике Мордовия.Саранск, изд-во МГУ,2017. 270с.
3. Кукушин В.С Деловой этикет.Ростов-на-Дону,Феникс,2010.295с.
4. URL:<http://www.worldskills.ru>

Колистратова Елена Геннадьевна,
ГБПОУ РМ «Ичалковский педагогический колледж», преподаватель психолого-педагогических дисциплин, с. Рождествено

**УЧАСТИЕ В ЧЕМПИОНАТАХ «МОЛОДЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЫ»
WORLDSKILLS RUSSIA КАК СИСТЕМА ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА
ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ**

*Важно, что WorldSkills способствует повышению
престижа рабочих профессий, мотивирует молодёжь
на достижение профессиональных успехов*
Д.В. Мантуров

В настоящее время одной из важнейших задач системы профессионального образования является повышение качества подготовки специалистов в соответствии с современным уровнем развития образования и ожиданиями работодателей.

В соответствии с тезисами, озвученными Президентом Российской Федерации В.В. Путиным в рамках совещания по вопросу развития среднего профессионального образования, перед системой СПО поставлена цель обеспечения качества подготовки квалифицированных кадров, соответствующих передовым технологиям и международным стандартам.

Современному обществу нужны выпускники, готовые к включению в дальнейшую жизнедеятельность, способные практически решать встающие перед ними жизненные и профессиональные проблемы. А это во многом зависит не только от полученных знаний, умений, навыков, но и от уровня сформированности общих и профессиональных компетенций, а также профессионально-значимых личностных качеств, обеспечивающих реализацию современных целей образования.

Для обеспечения новых рабочих мест квалифицированными кадрами выдвигаются задачи приведения структуры профессионального образования в соответствии с потребностями рынка труда. В работе образовательных организаций начинает доминировать переподготовка и повышение квалификации кадров, инновационная деятельность, формируются условия для перехода к эпохе профессионализации: создается ресурсная база обучения, реализуются инновационные программы, определяются новые функции для структур образовательных организаций, создается тенденция выхода на развивающее образование и управление инновационными процессами.

В условиях рыночной экономики одним из важнейших направлений деятельности современных образовательных организаций является адаптация выпускников на рынке труда, в которую входит: формирование личностной зрелости, готовности молодежи к самореализации в профессиональной деятельности, а также способности молодых специалистов эффективно действовать на рынке труда.

Современные образовательные стандарты уже направлены на реализацию компетентностного подхода в подготовке специалистов, в основе которого лежит подготовка выпускников способных и готовых применять знания, умения, навыки и личностные качества для успешной деятельности в определенной области.

Сегодня современному руководителю нужны специалисты, способные практически решать встающие перед ними профессиональные проблемы, успешное решение которых напрямую зависит от сформированности общих и профессиональных компетенций – качественных образований, основанных на знаниях, опыте, ценностях, которые приобретаются в процессе профессиональной подготовки [4].

WorldSkills – это международное некоммерческое движение, целью которого является повышение престижа рабочих профессий и развитие профессионального образования путем гармонизации лучших практик и профессиональных стандартов во всем мире посредством организации и проведения конкурсов профессионального мастерства, как в каждой отдельной стране, так и во всем мире в целом. Сегодня стандарты Worldskills становятся стандартами подготовки кадров [1].

Союз «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» выступает официальным представителем международного движения WorldSkills в России и охватывает все регионы страны [3].

В ГБПОУ РМ «Ичалковский педагогический колледж» внедрение инновационных форм в развитие среднего профессионального образования

осуществляется через движение «Молодые профессионалы» (Worldskills Russia). Содержание занятий соотносится с требованиями ФГОС СПО по специальностям «Дошкольное образование», «Преподавание в начальных классах», «Физическая культура», «Графический дизайнер», «Информационные системы и программирование» с требованиями профессионального стандарта, а также с требованиями подготовки высококвалифицированных кадров движения «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia).

На первом курсе студенты участвуют в JuniorSkills по компетенциям «Физическая культура, спорт и фитнес», «Дошкольное воспитание», «Преподавание в младших классах», где они получают возможность найти свое призвание и получить определенные умения и навыки. У них открывается путь дальнейшего продвижения: соревнования WorldSkills.

На чемпионате рабочих профессий Worldskills наши студенты показывают приобретенные ими профессиональные навыки в различных сферах трудовой деятельности, отстаивают честь образовательной организации, делают определенные заявки на будущее и занимают призовые места.

Студенты колледжа с ОВЗ и инвалидностью принимают активное участие в «Abilympics» по компетенциям «Адаптивная физическая культура», «Графический дизайнер» с учетом международного опыта.

Благодаря методическому обеспечению, разработанности оценочных процедур, регламентов проведения конкурсов, движение Worldskills позволяет выстроить образовательный процесс, обеспечивающий высокий уровень подготовки специалиста среднего звена. Использование преподавателями активных методов образования для участия в чемпионатах Worldskills способствует повышению качества образовательного процесса, выработке новых подходов к профессиональным ситуациям, развитию творческих способностей студентов.

Активное внедрение в образовательный процесс компетентного подхода, создание условий для формирования у обучаемого опыта самостоятельного решения познавательных, коммуникативных, организационных, нравственных и иных проблем, составляют основу подготовки обучающегося к участию в конкурсах профессионального мастерства и к успешной самостоятельной профессиональной деятельности [4].

Конкурсы учат студентов высокому профессиональному мастерству, воспитывают гордость за свою профессию, приобщают к секретам мастерства. В

процессе конкурса работодатели имеют возможность увидеть практические умения, которыми владеет конкурсант, внести свои предложения и сделать выводы о качестве подготовки студентов.

Главными характеристиками выпускника образовательного учреждения является его компетентность и мобильность. В этой связи акценты при изучении учебных дисциплин, профессиональных модулей переносятся на сам процесс познания, эффективность которого полностью зависит от познавательной активности самого студента. Проблема активности личности в обучении как ведущий фактор достижения целей обучения, общего развития личности, профессиональной подготовки утверждает, что основным направлением активизации обучения является не увеличение объема передаваемой информации, а создание условий осмысленности и личностной активности с целью выражения себя как субъекта учебной деятельности и своего индивидуального «Я».

Учет обозначенных требований позволяет на занятиях обеспечить формирование необходимых компетенций и удовлетворить интересы работодателей в части освоения основных и дополнительных видов профессиональной деятельности. Именно такой подход позволяет сделать урок эффективным, насыщенным и направленным на успешное овладение студентами необходимыми компетенциями для овладения Профессиональным стандартом. Практические занятия к урокам формируются с учетом заданий национального чемпионата «Молодые профессионалы» WorldSkills Russia. Применяются разные формы и методы обучения (мастер-классы, тренинги, ролевые и деловые игры, викторины, презентации и т.д.). Всё это позволяет разнообразить учебную деятельность студентов, повысить интерес к выбранной профессии, формировать навыки работы в команде и многое другое.

Таким образом, в ГБПОУ РМ «Ичалковский педагогический колледж» в процессе слаженной совместной работы и используя движение Worldskills в образовательном процессе, формируется единая образовательная среда, создаются комфортные условия для профессионального обучения и подготовки специалистов, востребованных на рынке труда, компетентных, ответственных, готовых к профессиональному росту по выбранной специальности. Участие в чемпионатах «Молодые профессионалы» Worldskills Russia способствует повышению качества подготовки специалистов.

Литература:

1. История Движения WorldSkills в мире [Электронный ресурс]. – [2019]. – Режим доступа : <http://www.worldskills.ru>. – Загл. с экрана.

2. Морева, Н. А. Педагогика среднего профессионального образования : учеб. пособие / Н. А. Морева. – М. : Академия, 2014. – 415 с.
3. Союз «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» [Электронный ресурс]. – [2019]. – Режим доступа : <https://worldskills2019.com>. – Загл. с экрана.
4. Шахова, Е. Н. Практические занятия с использованием стандартов WorldSkills как средство повышения качества подготовки педагогических кадров / Е. Н. Шахова [Электронный ресурс]. – [2019]. – Режим доступа : <http://metod-sbornik.ru>. – Загл. с экрана

Некрасова Ольга Валерьевна,
преподаватель, БПОУ ОО «Омский
аграрно-технологический колледж»,
п. Новоомский

ВНЕАУДИТОРНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК СРЕДСТВО ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ К РЕГИОНАЛЬНОМУ ЧЕМПИОНАТУ «WORLD SKILLS»

В новых федеральных государственных образовательных стандартах СПО по 50 наиболее востребованным на рынке труда перспективным профессиям и специальностям сформулированы компетенции, одной из которых является «Предпринимательство». Для средних профессиональных учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов по новым стандартам, важным является вопрос: за счёт каких технологий и методик можно сформировать предпринимательскую компетенцию необходимую для выпускников абсолютно всех специальностей.

Решению этого вопроса способствует участие в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах студенческих проектов и движении «WorldSkills».

WorldSkills – это международное некоммерческое движение, целью которого является повышение престижа рабочих профессий и развитие профессионального образования путем гармонизации лучших практик и профессиональных стандартов во всем мире посредством организации и проведения конкурсов профессионального мастерства, как в каждой отдельной стране, так и во всем мире в целом [1].

Для подготовки участников регионального чемпионата «WorldSkills» по компетенции «Предпринимательство» в БПОУ «Омский аграрно-технологический колледж» создана творческая группа из двух преподавателей Некрасовой О.В. и Крымской Л.Н., в результате этой деятельности организована работа кружка, который получил название «Клуб начинающих предпринимателей». В работе внеаудиторного

кружка принимают участие студенты разных специальностей нашего колледжа. Творческой группой преподавателей разработана программа кружковой работы для подготовки конкурсантов в соответствии с модулями, которые были представлены на региональном чемпионате WorldSkills»:

Модуль А1: Наша команда. Бизнес-идея

Модуль В1: Целевая группа

Модуль С1: Планирование рабочего процесса

Модуль D1: Маркетинговое планирование

Модуль E1: Устойчивое развитие

Модуль F1: Техничко-экономическое обоснование.

Модуль G1: Продвижение компании[2].

Компетенция «Предпринимательство» отличается от остальных определенной сложностью измерения. В большинстве технических профессий действуют жесткие количественные критерии. Предпринимательство содержит в себе изрядную долю творчества, вследствие чего сложнее формализуется. Тем не менее, конкурсное задание представляет собой довольно четкий и понятный алгоритм работы. Командам предстояло выбрать идею своего бизнеса, провести подготовительные исследования, оформить бизнес-план, описать конкретный товар или услугу, выбрать стратегию продвижения, провести финансово-экономические расчеты и, в конечном счете – презентовать свою работу экспертам.

Занятия в кружке проводились по модулям в определенной последовательности, каждый из них являлся законченной частью общего проекта. По завершении разработки каждого модуля происходила его защита, в случае обнаружения ошибок или отклонений, вносились корректировки и исправления, что позволило улучшить проект к его презентации на чемпионате. Перед выполнением того или иного модуля обучающиеся самостоятельно подготавливают материалы для реализации своего бизнес проекта. Задача преподавателя состоит в том, чтобы предварительно обсудить условия выполнения модуля и если есть необходимость, разъяснить задания к этому модулю.

Для большей эффективности деятельности кружка целесообразно проводить бинарную работу совместно с преподавателями других дисциплин. Так В.В. Рошин преподаватель информационных дисциплин и прикладных информационных технологий содействовал при создании сайта для бизнес проектов, рекламных плакатов и роликов.

В связи с участием в конкурсах профессионального мастерства, появилась необходимость языковой подготовки студентов к участию в конкурсах по стандартам WorldSkills. Таким образом, С.В. Слепкина консультировала обучающихся в написании краткого резюме бизнес-плана на английском языке, как этого требовало конкурсное задание.

С 03 по 07 декабря 2018 года в Омской области проведен III Региональный чемпионат «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia), который представляет собой инновационный трехдневный конкурс, ориентированный на реальные жизненные условия и деловую среду. Конкурсанты, соревнующиеся в этой профессиональной дисциплине, занимаются разработкой, защитой и продвижением оригинальных бизнес-идей, а также решением управленческих задач в условиях, максимально приближенных к реальным.

Участие в III Региональном чемпионате Worldskills по компетенции «Предпринимательство» – это первый опыт команды БПОУ «Омский аграрно-технологический колледж», в связи с этим возникали сложности на первоначальных этапах, но участники команды благодаря опыту, полученному на кружковых занятиях, сконцентрировали внимание на эффективности своей бизнес идеи и успешно защитили все этапы чемпионата.

Для более успешного результата необходимо и дальше продолжать работу кружка «Клуб начинающих предпринимателей» для того чтобы:

- провести более тщательный отбор участников из числа обучающихся нашего колледжа с учетом наличия необходимых для соревнования знаний и умений, при этом готовить параллельно основной и дублирующий состав;

- обеспечить слаженность команды, учитывая уровень подготовки и психологические особенности участников;

- провести апробацию команд не только в рамках работы кружка, но и путем участия в различных соревнованиях (научно-исследовательские конференции, олимпиады, конкурсы профессионального мастерства);

- привлекать к подготовке преподавателей других дисциплин для более качественной и разносторонней подготовки студентов при разработке всех модулей конкурсного задания (в соответствии с содержанием компетенций);

- привлекать к работе социальных партнеров (работодателей), в том числе и для написания рецензии по бизнес проекту.

Подготовка к конкурсу, работа в кружке требует от преподавателя значительных затрат времени, наличия определенной материально-технической базы, развития профессиональных знаний и умений. Участие в чемпионате и работа в качестве эксперта – это не только повышение уровня квалификации преподавателя, но и возможность познакомиться с новейшими технологиями обучения и профессиональными стандартами международного уровня.

Конкурсы профессионального мастерства, в том числе и чемпионаты WorldSkills, обеспечивают развитие творческого и профессионального потенциала обучающихся, совершенствование навыков самостоятельной работы, повышение конкурентоспособности выпускников на рынке труда [3].

Литература:

1. Официальный сайт Института развития образования Омской области/Техническое описание компетенции «Предпринимательство» регионального чемпионата Омской области «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://irooo.ru/sotsialno-znachimye-meropriyatiya2/281-regionalnyj-chempionat-molodye-professionalny-worldskills-russia/iii-regionalnyj-chempionat-molodye-professionalny-worldskills-russia>
2. Официальный сайт WorldSkills[Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://worldskillsrussia.org>
3. Янушевская О. В. Формирование познавательного интереса у обучающихся через участие в конкурсах профессионального мастерства WorldSkills//Электронный научно-методический журнал Омского ГАУ. - 2017. - №2 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://e-journal.omgau.ru/images/issues/2017/2/00362.pdf>.

Силина Мария Владимировна,
преподаватель, БПОУ ОО «Омский
аграрно-технологический колледж»,
п. Новоомский

ПРИМЕНЕНИЕ СТАНДАРТА WORLDSKILLS ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ТЕХНИКА - ЭЛЕКТРИКА

Омская область включилась в движение WorldSkills в 2016 году, на протяжении всего времени ведется активная работа по программе модернизации системы профессионального образования.

Число компетенций регионального чемпионата растет с каждым последующим конкурсом. [2]

Студент нашего колледжа в 2017 году принял участие во II Региональном

чемпионате «Молодые профессионалы» WSR в компетенции «Электромонтаж», где занял III место.

Уровень сложности задания для чемпионата очень высокий даже для профессионала, а оборудование и материал используют только передовое.

Подготовка студента к чемпионату по компетенции «Электромонтаж» потребовало от колледжа больших материальных вложений. При подготовке участника по данной компетенции возникла необходимость создать электромонтажную лабораторию, которая впоследствии стала не только местом подготовки участника чемпионата, но местом проведения лабораторных и практических занятий.

Электромонтажная лаборатория представляет собой модель рабочего места участника на чемпионате, чтобы участник во время конкурса чувствовал уверенно. Электромонтажная лаборатория позволяет отрабатывать не только практические навыки монтажа, а также навыки по соблюдению техники безопасности как личной, так и электрической, которые учитываются экспертами при оценивании работы участника.

Задание по компетенции «Электромонтаж» включает в себя выполнение трех модулей:

- 1) Монтаж в промышленных и гражданских отраслях;
- 2) Программирование;
- 3) Поиск неисправностей.

При выполнении модуля программирование участнику необходимо создать программу управления для логического реле. Программированное реле является элементом средств автоматизации оборудования, одним из основных путей повышения производительности рабочих машин, улучшения качественных показателей выпускаемой продукции и снижения энергопотребления. Средства автоматизации не только повышают эффективность производства, но также освобождают человека от утомляющей его работы по контролю состояния технологического процесса и ручного управления.

Логические реле предназначены для замены традиционных устройств электроавтоматики, построенных на релейных и бесконтактных логических элементах. В отличие от последних, которые являются специальными устройствами, разрабатываемыми и изготавливаемыми по индивидуальным проектам, программируемые реле универсальны. [1]

Прибор компактный, но очень функциональный, позволяет значительно упростить схемы управления электрооборудованием, за счет чего повышается надежность систем автоматизации.

В соответствии стандартам WSR было принято решение внести изменения в содержание учебного материала рабочей программы профессионального модуля ПМ. 03 Техническое обслуживание, диагностирование неисправностей и ремонт электрооборудования и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники по специальности 35.02.08 Электрификация и автоматизация сельского хозяйства в раздел «Основы автоматики».

На протяжении девяти занятий студенты изучают программируемое реле и его функциональные назначения. Знакомятся с логическими элементами и способами построения программ для реле. В результате студенты способны спроектировать программу при решении производственных задач различной сложности. После переноса программы в логическое реле студенты наглядно видят свои труды и способны оценить свои результаты самостоятельно.

Полученные знания студенты могут применить на любом промышленном и сельскохозяйственном предприятии. Например, при использовании системы приточной и вытяжной вентиляции, а также дымоудаления. Систему рекуперации воздуха автоматизируют при помощи программированного реле, которое контролирует температурный режим, как в помещении, так и на улице, и в автоматическом режиме регулирует подачу охлаждённого или нагретого воздуха. В аварийном режиме реле самостоятельно блокирует работу вентиляционной системы.

Реле имеет широкий спектр применения: в автоматизации насосных станций, автоматического открывания и закрывания дверей, конвейерного производства. В жилых помещениях применяется в системе «умный дом», и в управлении грузоподъемными механизмами. Будущие специалисты будут способны выполнить монтаж системы автоматизации и составить программу для логического реле в любой сфере деятельности.

В результате внесённых изменений в рабочую программу было изменено содержание 4 выпускных квалификационных работ. При выполнении работ в разделе: «Разработка и составление схем автоматизации» вместо щита управления со множеством промежуточных реле применили одно - программированное.

Председатель ГЭК отметил высокую ценность содержания ВКР, признал

работы актуальными и практически значимыми. Потенциальные работодатели также отметили качество и высокий уровень подготовки будущих специалистов нашего колледжа.

Благодаря изучению и освоению курса по программированию логического реле, студент 3 курса успешно справился с заданием Модуля 3: «Программирование», что дало возможность заработать дополнительные баллы и стать победителем III регионального чемпионата WorldSkills Омской области в компетенции «Электромонтаж» в 2018 году.

Литература:

- 1) Интеллектуальные программируемые реле – контроллеры xLogic/ ознакомительная брошюра [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://x-logic.ru/upload/information_system_8/1/9/5/item_195/information_items_property_58.pdfДата доступа:20.09.2018
- 2) Сайт института развития образования Омской области. – Режим доступа:<http://irooo.ru/>.

Васильева Татьяна Вячеславовна,
преподаватель ГАПОУ «Казанский
строительный колледж», г. Казань

ПОДГОТОВКА И ПРОВЕДЕНИЕ КОНКУРСОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА

Мозг, хорошо устроенный,
стоит больше, чем мозг,
хорошо наполненный.
М. Монтень

На заседании президиума Совета при Президенте РФ по реализации приоритетных национальных проектов и демографической политике в октябре 2013 года Д.А.Медведев отметил: «Чтобы экономика развивалась, нужны профессиональные рабочие кадры, которых нам очень не хватает».

Новые подходы к решению проблемы намечены в Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации 2013 – 2020 гг. С целью реализации Стратегии осуществляется поддержка проведения международных и всероссийских олимпиад и конкурсов профессионального мастерства среди обучающихся профессиональных образовательных организаций и развитие олимпиадного движения WorldSkillsRussia.

Олимпиадное движение для начального и среднего профессионального образования стартовало в России с 2006 года. Эта работа ведется в рамках Указа Президента РФ от 6 апреля 2006 г. №325 «О мерах государственной поддержки талантливой молодежи»

Олимпиады, это важнейший фактор поиска и выявления одаренной молодежи, формирование интеллектуального потенциала будущей элиты страны.

Олимпиада по предмету –это не только проверка образовательных достижений обучающихся, но и познавательное, интеллектуально-поисковое соревнование школьников (студентов) в творческом применении знаний, умений, способностей, компетенций по решению нестандартных задач и заданий повышенной сложности.

Подготовка к олимпиаде проводится учителем-предметником, который выступает тьютором, партнером, наставником и тренером одаренных учеников. Победа на олимпиаде считается профессиональным достижением не только ученика (студента), но и учителя.

Итак, что необходимо для успешной подготовки школьников (студентов) к олимпиадам?

Первое- это желание учителя этим заниматься.

Второе - наличие пытливых, увлеченных обучающихся (студентов).

Одаренных детей, прежде всего, надо уметь выявить. Они любознательны, настойчивы в поиске ответов, часто задают много вопросов, склонны к размышлениям, отличаются хорошей памятью. Определив таких ребят, учебное заведение должно научить их думать, предпринимать все возможное для развития их способностей. Первым помощником в этом деле является интерес обучающихся (студентов) к предмету.

Основные задачи олимпиадного движения:

1. Воспитание и подготовка сознательных и высокообразованных людей, способных к активной деятельности;
2. Повышение интереса обучающихся и углубление их знаний в изучении предмета;
3. Воспитание умения применять знания на практике;
4. Развитие логического мышления школьников (студентов), пробуждение интереса к решению нестандартных задач;
5. Ознакомление с современными научными открытиями;

6. Всестороннее развитие интересов, способностей, оказание помощи в осознанном выборе профессии.

Основные заповеди подготовки :

- человек, если он на своем месте, обязательно будет приносить пользу, так помогите ему найти его место;
- успех – это совокупность вовремя исправленных мелочей;
- если дарование спит, то его надо будить;
- победа - успех в сражении, соревновании, закончившийся поражением соперника.

Основная цель при работе с детьми – превратить задатки в способности. Добиться этого возможно только при наличии положительных эмоций обучающегося.

17 мая 2012 года на заседании наблюдательного совета Агентства стратегических инициатив по поддержке новых проектов под председательством В.Путина органам исполнительной власти субъектов РФ было рекомендовано проводить конкурсы профессионального мастерства по стандартам WorldSkills.

WorldSkills Russia проходившей в Йошкар – Ола 9 октября 2013 года дал возможность формирования экспертного сообщества и подготовки экспертов среди преподавателей.

Это направление позволит системно подойти к решению вопроса модернизации профессионального образования. Только конкуренция и жесткий отбор разных команд из разных стран позволит достичь максимального уровня понимания, как нужно учить и чему нужно учить. WorldSkills – это инструмент для оценки профессиональных стандартов глазами мирового сообщества. Модернизация системы подготовки, основанная на стандартах WorldSkills, способствует развитию не только начального и среднего профессионального образования, но и всей системы профессионального образования в стране. Конкурс профессионального мастерства позволяет выявить лучших работников и мастеров своего дела на производстве, дает возможность ранней профессиональной ориентации и обучения детей рабочим профессиям, формирует заинтересованность у молодого поколения к работе в реальном секторе. Конкурс- это хороший инструмент включения наших специалистов в международное экспертное сообщество. Система формирования и развития конкурсов профессионального мастерства направлено на организацию разработки новых программ, методик и технологий подготовки, обучающихся к участию в национальных и международных

конкурсах профессионального мастерства WorldSkills в профессиональных образовательных организациях.

Активное внедрение в образовательный процесс компетентного подхода, создание условий для формирования у обучаемого опыта самостоятельного решения познавательных, коммуникативных, организационных, нравственных и иных проблем, составляют основу подготовки обучающегося к участию в конкурсах профессионального мастерства. С первого дня подготовки обучающегося к конкурсам профессионального мастерства нужно создать благоприятные условия для развития «адаптивных ресурсов».

Во время подготовки обучающийся проходит несколько стадий формирования как участника.

Первая стадия – «стадия тревоги (неуверенности)» - характеризующая генерализованной реакцией функциональных систем организма, направленной на мобилизацию его защитных сил.

Вторая стадия «резистентности (сопротивляемость)», которая состоит в частичном приспособлении, выявлении напряжения отдельных функциональных систем.

Третья стадия состояния организма, который либо стабилизируется, и наступает устойчивая адаптация к атмосфере предстоящего конкурса профессионального мастерства, либо в результате истощения ресурсов организма возникает срыв адаптации.

Конечный результат зависит от характера, силы, индивидуальных возможностей и функциональных резервов организма участника конкурса профессионального мастерства. Для того чтобы этого избежать, должна обеспечиваться психофизиологическая адаптация, т.е. привыкание к новым для организма физическим и психофизиологическим нагрузкам, режиму, темпу и ритму труда, санитарно-гигиеническим факторам производственной среды. Участник должен быть готов к смене видов деятельности.

Важная роль отводится педагогу-психологу, который помогает обучающемуся адаптироваться. В результате у обучающегося, подготовленного к участию в конкурсе профессионального мастерства, должно быть комфортное эмоциональное состояние. Он должен привыкнуть к режиму труда, режиму работы. Формируется оптимальная работоспособность. Система формирования и развития конкурсов профессионального мастерства предусматривает координацию и совокупность усилий всех структурных

подразделений профессиональных образовательных организаций региона, участников образовательного процесса, родителей, работодателей, социальных партнеров.

Подготавливая обучающихся к конкурсам профессионального мастерства, лучше происходит освоение профессиональных компетенций ФГОС СПО и трудовых функций Профессиональных стандартов. Повышается качество профессионального образования, увеличивается доля выпускников, трудоустроенных по получению специальности. Совершенствуются и расширяются связи с социальными партнерами. Повышается престиж рабочих профессий через участие обучающихся в конкурсах профессионального мастерства различных уровней, чемпионатах профессионального мастерства, всероссийских олимпиадах и конкурсах по перспективным и востребованным профессиям и специальностям.

Конкурсы профессионального мастерства охватывают не только слои молодого поколения, но и затрагивают людей с инвалидностью и ОВЗ.

Чемпионат по профессиональному мастерству «Абилимпикс» — это не только соревнования по профессиям для людей с инвалидностью, но и профориентационная площадка для школьников и родителей будущих абитуриентов. Для этих целей на площадке чемпионата предусмотрено проведение конференций, мастер - классов, презентации инклюзивных образовательных организаций профессионального образования. Блок мероприятий посвящен развитию механизмов содействия трудоустройству инвалидов и системе квотирования, оборудованию рабочих мест с учетом требований доступной среды.

Девиз: Все мы разные, но права у нас равные!

Задачи чемпионата по профессиональному мастерству «Абилимпикс»:

- продвижение современных форматов профессиональной ориентации инвалидов и лиц с ОВЗ с использованием технологий конкурсов «Абилимпикс»;
- повышение уровня профессионального мастерства инвалидов и лиц с ОВЗ посредством внедрения лучших практик конкурсов «Абилимпикс» в образовательный процесс;
- расширение возможностей трудоустройства инвалидов и освоения новых видов профессиональной деятельности, заключения договоров о трудоустройстве и организации стажировок для участников чемпионатов в рамках социального партнерства с работодателями.

Этапы проведения чемпионата:

1 этап - на уровне субъектов Российской Федерации проводятся региональные чемпионаты «Абилимпикс» - конкурсы по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ОВЗ «Абилимпикс»;

2 этап - на федеральном уровне проводится национальный чемпионат «Абилимпикс» - конкурс профессионального мастерства среди инвалидов и лиц с ОВЗ, проводимый по итогам региональных чемпионатов среди победителей.

Участники чемпионата:

В чемпионате принимают участие все возрастные категории: студенты, специалисты (до 65 лет), школьники, лица с ограниченными возможностями здоровья, взрослое население, относящееся к категории инвалидов.

Профессиональное образование, основанное на теоретических знаниях, давно перестало соответствовать запросам современного рынка труда. Современное производство требует качественно нового уровня образованности работника. Возрастает потребность в мобильных, креативных, имеющих навыки и опыт работы специалистах.

Конкурсы профессионального мастерства, как форма внеурочной деятельности, помогают успешно решать задачи повышения качества подготовки специалистов, позволяют создать благоприятную среду для развития интеллекта, совершенствования профессиональных умений и навыков, развития профессионального и креативного мышления студентов, способствуют формированию опыта творческой деятельности в профессиональной сфере.

Основная цель любого профессионального конкурса: демонстрация профессионального мастерства и дальнейшее его совершенствование.

Конкурсы профессионального мастерства являются надежным и хорошо апробированным инструментом развития профессии и повышения ее социального статуса. Подобные конкурсы в РФ проводятся повсеместно и отличаются территориальным охватом. Чаще всего республиканский или областной конкурс представляет собой многоярусную систему: победители муниципальных конкурсов попадают на районный, а победители районных уже достигают уровня субъекта РФ.

Каждая профессия требует овладения специфическими умениями. У студентов эти умения формируются в процессе неоднократного повторения соответствующих заданий. Теоретическая подготовка создает определенный фундамент знаний, составляющий профессиональный кругозор специалиста. Практическая подготовка

обеспечивает обучение профессиональным знаниям и умениям, охватывающим всю профессиональную деятельность специалиста.

Конкурсы профессионально мастерства не только дают возможность студентам оценить свои силы, самоутвердиться, показать свои профессиональные знания и умения, совершенствоваться в выбранной профессии, но и позволяет работодателям найти для себя талантливые «кадры».

Конкурсы в сравнении с другими формами внеклассной и внеурочной работы более эффективно способствуют формированию опыта творческой деятельности обучающихся в системе начального профессионального образования, создают оптимальные условия для самореализации личности, её профессиональной и социальной адаптации. Происходит накопление обучающимися опыта творческой деятельности. Существует ряд специальностей в системе среднего профессионального образования, при обучении которым совершенно необходимо одновременное формирование такого опыта. Это должно стать неотъемлемым компонентом содержания производственного обучения.

Участие в профессиональных конкурсах и олимпиадах на областном, региональном и федеральном уровне просто жизненно необходимо, прежде всего, потому, что именно здесь сосредоточено всё ценное, новое, современное. Использование в процессе подготовки специалистов профессиональных конкурсов, как формы внеурочной учебной деятельности, гарантирует их эффективную подготовку, т.к. эта форма работы расширяет возможности студентов в развитии интеллектуальных и творческих умений, коммуникативных навыков и профессионального мышления.

Литература

1. Указ Президента РФ от 6 апреля 2006 г. N 325"О мерах государственной поддержки талантливой молодежи" 25 июля 2014 г.
2. Заседание президиума Совета при Президенте РФ по реализации приоритетных национальных проектов и демографической политике, октябрь 2013 год.
3. Положение о совете по компетенциям «Абилимпикс» от 4 июля 2018 г. № ТС-40/6 пр.
4. Положение об организации и проведении конкурсов по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс»
5. Регламент чемпионата рабочих профессий WorldSkills.

Морякова Татьяна Ивановна, почетный работник СПО РФ, Ветеран труда, преподаватель профессионального цикла,
Тимонина Ольга Борисовна, почетный работник СПО РФ, Ветеран труда, преподаватель профессионального цикла,
ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж», г. Саранск

ОПЫТ УЧАСТИЯ САРАНСКОГО ЭЛЕКТРОМЕХАНИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА В ЧЕМПИОНАТЕ WORLDSKILLS RUSSIA ПО КОМПЕТЕНЦИИ «ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО»

Современному миру нужны люди умеющие строить жизненные планы, готовые к принятию самостоятельного решения практических задач и к ответственности за результат своей деятельности. Преуспевать в условиях рыночной экономики может лишь тот, кто научился четко определять цели, организовывать поиск путей их реализации, анализировать ход работы, извлекать уроки из временных неудач. Поэтому педагогам СПО необходимо не только подготовить квалифицированных выпускников, но и выйти на новый уровень подготовки будущих специалистов, соответствующих мировым стандартам.

В настоящее время активно растет международное некоммерческое движение WorldSkills Russia, целью которого является повышение престижа рабочих профессий. Его внедрение в систему среднего профессионального образования, по словам президента Российской Федерации, является приоритетным, должно носить последовательный и систематичный характер.

Республика Мордовия, также как и Россия в целом вступила в движение WorldSkills в 2012 году, и вот уже в 2019 году это VIII Региональный чемпионат Молодых профессионалов. ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» присоединился к движению чемпионата в 2015 году. В настоящее время в колледже успешно функционируют площадки по различным компетенциям, в том числе компетенции «Предпринимательство». Площадку по этой компетенции колледж открыл в 2017 году.

История компетенции «Предпринимательство» начинается в финском городе Оулу, где живут и работают ее разработчики, и продолжается во французском городе Лилль, где она была впервые представлена в качестве презентационной на Чемпионате EuroSkills 2014.

Московский Колледж предпринимательства № 11 под руководством Александра Ивановича Парамонова - национального эксперта компетенции «Предпринимательство», председателя Ученого проектно-экспертного совета, кандидата педагогических наук, почетного работника среднего профессионального образования РФ - взял на себя роль в развитии этой компетенции в России. Ее программа была актуализирована и адаптирована к учебным планам российских ссузов и вузов. Сразу после этого прошла серия региональных чемпионатов по предпринимательству с учетом требований WorldSkills - открытый Чемпионат Москвы, полуфинал НЧ Уральского федерального округа, Чемпионат в Казани и пр. Победители этих чемпионатов получили возможность проявить свое мастерство на всероссийском уровне.

Как отмечалось выше, наш колледж принимает участие в движении WorldSkills по компетенции «Предпринимательство» с 2017 года. Организации и проведению чемпионата предшествовала большая подготовительная работа: это формирование площадки (полигона), которая должна быть оснащена компьютерным оборудованием с выходом в интернет, программой. С управлением небольшой фирмой, флипчартами. Полигон должен иметь рабочую зону, брифинг - зону, комнату для экспертов и комнату для конкурсантов. Площадка должна быть оборудована в соответствии с подробными спецификациями и международными стандартами качества.

Компетенция «Предпринимательство» это командные соревнования (в каждой команде два участника), которые могут состояться только при наличии не менее пяти заявленных команд. Первый год проведения чемпионата (2017г.) был достаточно сложным колледжи Республики Мордовия, не имея представления о компетенции, не охотно подавали заявки на чемпионат, поэтому в соревновании участвовали две команды нашего колледжа, две команды ГБПОУ РМ «Торбеевский колледж мясной и молочной промышленности», кроме того вне конкурса участниками стала команда из Тюмени. На второй год в борьбу на площадке «Предпринимательство» включились команды: ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж», ГБПОУ РМ «Торбеевский колледж мясной и молочной промышленности», ГБПОУ РМ «Темниковский сельскохозяйственный колледж» и ГБПОУ РМ «Саранский Государственный промышленно-экономический колледж», ГБПОУ РМ. «Саранский политехнический техникум».

Компетенция «Предпринимательство», как указано выше, это командные соревнования в области предпринимательства и развития бизнеса, трехдневный конкурс, ориентированный на реальные жизненные условия и среду.

Конкурсное задание представляет собой довольно четкий и понятный алгоритм работы. Командам предстояло выбрать идею своего бизнеса, провести подготовительные исследования, оформить бизнес-план, описать конкретный товар или услугу, выбрать стратегию продвижения, провести финансово-экономические расчеты и в конечном счете - презентовать свою работу экспертам. На протяжении конкурса, решая каждый день различные задачи, участники управляют развитием компаний (проектов). На практике это означает, что соревнующиеся команды работают в условиях, приближенных к настоящей работе в офисе, выполняя задачи, указанные в проекте.

Компетенция «Предпринимательство» отличается от остальных определенной сложностью измерения. В большинстве технических профессий действуют жесткие количественные критерии. Предпринимательство же содержит в себе изрядную долю творчества, вследствие чего сложнее формализуется. Критерий имеет объективное и джанджмент направление, в каждом случае существует отдельная форма оценивания. Каждый критерий оценивания разделяется на один и более субкритериев. Джанджмент выставляется по шкале из трех баллов 0-нет попытки, 1 - ниже стандарта, принятого в индустрии, 2 - на уровне и выше уровня стандарта, принятого в индустрии, 3 - превосходно. Максимальное расхождение оценок разных экспертов не должно превышать 1 бал.

Оценивали участников эксперты - компатриоты и независимые эксперты. Независимыми экспертами выступили представители бизнес - компаний Республики Мордовия, преподаватель высшего учебного заведения г. Саранска.

Главными сертифицированными экспертами выступали: в 2017 году Князев А.А. преподаватель Ульяновского колледжа, в 2018 году Назарова Дарья Константиновна из Казани. Под их грамотным руководством чемпионаты проходили без нарушений.

Результаты проведенных Чемпионатов: Участники команд нашего колледжа завоевали золотую, серебряную и бронзовую медали и получили соответственно Дипломы а 1, 2 и 3 место, в Региональном Чемпионате Молодые профессионалы (WorldSkills Russia). Столь высокие результаты достигнуты грамотной, поэтапной подготовкой студентов высококвалифицированными преподавателями по специальности Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям).

WorldSkills по Компетенции Предпринимательство в нашем колледже продолжает развиваться. Начиная с 1 сентября 2019 года в программу обучения за счет вариативной части введен профессиональный модуль Предпринимательская деятельность. Кроме того из числа преподавателей высшей категории обучен эксперт на право проведения Чемпионата WorldSkills по Компетенции Предпринимательство в рамках своего региона.

В заключении хотелось бы еще раз подчеркнуть значимость участия студентов и преподавателей колледжа в Чемпионате WorldSkills по Компетенции Предпринимательство.

Для студентов: умение принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях; умение использовать новые технологии; не бояться рисковать и быть готовым принимать неожиданные решения. Для преподавателей: познакомиться с инновационными технологиями обучения и профессиональными стандартами международного уровня, а также получить хороший опыт для подготовки и проведения в недалеком будущем демонстрационного экзамена.

Литература:

- 1 Гусейнова М. Ф., Власова Н. В. Профессионально-педагогические компетентности преподавателей среднего профессионального образования [Текст] // Инновационные педагогические технологии: материалы Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2014 г.) - Казань: Бук, 2014.—С.262-263.
- 2 Движение WorldSkills станет двигателем российского образования [Электронный ресурс]// WorldSkills Russia. [Офиц.сайт]. URL: worldSkills.ru/dvizhenie-worldSkills-stanet-dvigatelen-rossiy.

**Свиёшкина Галина Михайловна,
Щучкина Елена Александровна,**
преподаватели профессионального цикла,
ГБПОУ РМ «Саранский
электромеханический колледж», г. Саранск

**ОПЫТ ПРОВЕДЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО ЧЕМПИОНАТА
«АБИЛИМПИКС» ПО КОМПЕТЕНЦИИ ЭЛЕКТРОМОНТАЖ**

«Абилимпикс» - это международное некоммерческое движение, целью которого является развитие в Российской Федерации системы конкурсов профессионального мастерства для людей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья, обеспечивающей эффективную профессиональную ориентацию и мотивацию людей с

инвалидностью к получению профессионального образования, содействие их трудоустройству и социокультурной инклюзии в обществе.

В Концепции проведения конкурсов по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ОВЗ «Абилимпикс» на 2018 – 2020 годы определены основные цели конкурса:

- создание в Российской Федерации системы конкурсов по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс», обеспечивающей эффективную профессиональную ориентацию и мотивацию инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья к получению профессионального образования, содействие их трудоустройству и социокультурной инклюзии в обществе.

Задачи конкурса:

- продвижение современных форматов профессиональной ориентации инвалидов и лиц с ОВЗ с использованием технологий конкурсов «Абилимпикс»;

- повышение уровня профессионального мастерства инвалидов и лиц с ОВЗ посредством внедрения лучших практик конкурсов «Абилимпикс» в образовательный процесс;

- расширение возможностей трудоустройства инвалидов и освоения новых видов профессиональной деятельности, заключения договоров о трудоустройстве и организации стажировок для участников конкурсов «Абилимпикс» в рамках социального партнерства с работодателями.

Первый опыт участия Саранского электромеханического колледжа был в 2016 году на II Национальном чемпионате профессионального мастерства среди инвалидов и лиц с ОВЗ «Абилимпикс» по компетенции Электромонтаж в г. Москва. На этом чемпионате студент нашего колледжа занял третье место.

С 2017 года в Республике Мордовия ежегодно проводятся Региональные чемпионаты профессионального мастерства среди инвалидов и лиц с ОВЗ «Абилимпикс». Саранский электромеханический колледж стал площадкой для проведения чемпионата по компетенции Электромонтаж. На базе колледжа проводится соревновательная часть чемпионата по данной компетенции, в которой участники демонстрируют определенные профессиональные навыки, умения, мастерство, применимые в профессиональной деятельности.



Рисунок 1 – Выполнение конкурсного задания

Конкурсная документация для чемпионата разрабатывается на основе предыдущего Национального чемпионата и утверждается главным экспертом компетенции.

Преподаватели колледжа, участвующие в подготовке чемпионата и работающие экспертами на конкурсных площадках, прошли обучение по программе «Содержательно-методические и технологические основы экспертирования конкурсов профессионального мастерства людей с инвалидностью».

Одним из главных вопросов организации чемпионатов является подготовка площадки удобной для участников с инвалидностью и ОВЗ. Заранее выясняются условия, которые необходимо создать на площадке.

Кроме соревновательной части нами готовится профориентационная программа. Конкурс «Абилимпикс» – это хорошая площадка, дающая возможность студентам и школьникам с инвалидностью и ОВЗ не только проявить себя в мастер-классах, пройти профдиагностику и поучаствовать в профтестировании, но и своими глазами увидеть всю процедуру проведения соревнований по различным компетенциям. Для многих это становится стимулом для участия в соревновательной программе чемпионата «Абилимпикс».

Чемпионат «Абилимпикс» для участников является не только конкурсом профмастерства, а настоящим праздником, т.к. включает в себя большую культурную программу. Культурная часть программы конкурса «Абилимпикс» включает торжественные церемонии открытия и закрытия чемпионата, экскурсии, концерты, в

том числе с участием инвалидов и лиц с ОВЗ. Выставочная часть программы конкурсов «Абилимпикс» включает выставки: изделий, произведенных инвалидами и лицами с ОВЗ; технических средств обучения и реабилитации для инвалидов и лиц с ОВЗ; стенды образовательных организаций и предприятий - партнеров конкурсов.



Рисунок 2 – Мастер-класс



Рисунок 3- Победители Регионального чемпионата «Абилимпикс» 2018 года

Присутствие на чемпионате представителей работодателей и специалистов Центра занятости населения даёт возможность участникам конкурса показать свои профессиональные навыки и возможно найти свою будущую работу.

Литература:

1. Концепция проведения конкурсов по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс» на 2018 – 2020 годы.

Трифонова Оксана Николаевна,
мастер производственного обучения,
ГАПОУ «Бугульминский
строительно-технический колледж»,
г. Бугульма

**ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА
ОБУЧАЮЩЕГОСЯ КОЛЛЕДЖА ПОСРЕДСТВОМ УЧАСТИЯ В КОНКУРСЕ
WORLDSKILLS RUSSIA ПО КОМПЕТЕНЦИИ «ТЕХНОЛОГИИ МОДЫ»**

В последнее время качество профессиональной подготовки становится очень актуальным, прежде всего для самого обучающегося, и определяется степенью его конкурентоспособности на рынке труда. Подготовка будущих специалистов к эффективной трудовой деятельности – ключевая характеристика, которая включает в себя способность к быстрой адаптации на рабочем месте, владение общими и профессиональными компетенциями, а также устойчивую мотивацию к успешной профессиональной деятельности [6, с.192].

Преподаватели, мастера производственного обучения среднего профессионального образования задаются вопросом, как поднять уровень мотивации студентов, повысить уровень выступления в конкурсах «Молодые профессионалы». Ведь высокая оценка, похвала педагога, победа в конкурсе – действительно приносят удовлетворение и являются хорошей наградой за труд, за потраченное время и усилия.

С 2016 года студенты Бугульминского строительно-технического колледжа стали участниками Регионального чемпионата WorldskillsRussia компетенции «Технологии моды». Так как участие в таком конкурсе было впервые, то и результат был невысокий. Для того, чтобы улучшить качество выступления в данных конкурсах, были изучены стандарты Worldskills по компетенции «Технологии моды»: техническое описание, тестовое задание, критерии оценки, инфраструктурный лист, план соревновательной площадки, требования по технике безопасности[1,2,3,4,5]. Был

составлен график подготовки конкурсанта к Чемпионату. Также акцент при подготовке к конкурсу был направлен на мотивацию, которая, в свою очередь, зависит от свободы выбора: если обучающийся изъявил желание принимать в конкурсе «Молодые профессионалы» самостоятельно и осознанно, то его мотивация всегда будет выше, чем когда выбрали за него. При подготовке к конкурсам, чемпионатам преподаватель старается не просто передать собственный опыт, но и укрепить у обучающегося веру в свои профессиональные возможности, и в достижение успеха, овладением новыми техниками и дальнейшего развития профессионального мастерства.

Для выявления причин показателей невысоких результатов было решено провести сравнительный анализ результатов конкурса «Молодые профессионалы» за 2016-2019 гг. и установить взаимосвязь между результатом конкурса и опытом участия обучающихся в данных мероприятиях.

Рассмотрим результаты Регионального чемпионата WorldskillsRussia компетенции «Технологии моды» за 2016-2019 уч. года, приведенные в таблице 1.

Таблица 1

Результаты
Регионального чемпионата WorldskillsRussia
компетенции «Технологии моды» за 2016-2019 уч. года

№ п/п	Ф.И. конкурсанта	Год участия	Количество баллов	Место
1.	Севрюкова Валерия	2016-2017	29,07	7
2.	Реджепова Эльнара	2017-2018	28,69	6
3.	Шаймарданова Гульназ	2019-2020	35,22	4

Как видно из таблицы 1, произошли положительные изменения в результатах Чемпионата: если в первых двух годах участия занимали седьмое и шестое места, то на третьем году – четвертое. И по количеству заработанных баллов тоже прослеживается положительная динамика.

Чтобы выяснить по каким модулям были недоработки по подготовке конкурсанта к Чемпионату, рассмотрим таблицу 2. В данной таблице приведено количество баллов по конкретному модулю конкурсного задания Регионального чемпионата.

Таблица 2

Анализ
результатов Регионального чемпионата WorldskillsRussia
компетенции «Технологии моды» за 2017-2019 уч. года

Ф.И. конкурсанта	Модуль А Технический рисунок			Модуль В Разработка изделия методом макетирования			Модуль С Изготовление (пошив) изделия			Модуль D Конструирование, моделирование и изготовление изделия			Модуль Е Декорирование			итого
Ф.И. конкурсанта	Модуль А Технический рисунок			Модуль В Разработка изделия методом макетирования			Модуль С Изготовление (пошив) изделия			Модуль D Конструирование, моделирование и изготовление изделия			Модуль Е Декорирование			итого
Реджепова Э.	О	2,25	2,58	О	1,5	2	О	1,25	2,58	О	12,2	14,7	О	3,5	6,8	28,69
	J	0,33		J	0,5		J	1,33		J	2,5		J	3,33		
Шаймарданова Г.	О	3,5	5,56	О	7,75	10,24	О	4,65	4,65	О	14,35	14,77	О	-	-	35,22
	J	2,06		J	2,49		J	0		J	0,42		J	-		

Рассматривая в сравнении результаты Регионального чемпионата, можно проследить уровень профессиональной подготовленности в каждом модуле, выяснить в какой области конкурсного задания необходимо усилить подготовку конкурсанта к Чемпионату. Например, существенные сдвиги видны в Модуле В (Разработка изделия методом макетирования): конкурсант Реджепова Э. набирает всего 2 балла, конкурсант Шаймарданова Г. – 10,24 баллов. А вот в Модуле С (Изготовление (пошив) изделия) видно, что в объективных критериях оценки есть улучшения, а в субъективных - необходима доработка. Надо обратить внимание на то, что только готовое изделие оценивается в данном (субъективном) аспекте, т.е. если изделие не дошито, то в субъективных аспектах конкурсант получает 0 баллов. Но знания таких нюансов приходит с опытом. Поэтому возникает следующий вопрос: влияет ли опыт участия в конкурсах «Молодые профессионалы» WorldskillsRussia на его результат? Для поиска ответа на этот вопрос рассмотрим таблицу 3.

Таблица 3

Результаты
Регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldskillsRussia)
Республики Татарстан чемпионатного цикла 2019-2020 компетенции «Технологии
моды»

№ п/п	Ф.И.О. конкурсанта	Опыт участия	Количество баллов
1	Галимова А.Н.	второй	62,93
2	Зарипова И.Р.	второй	50,39
3	Тухбатуллина Г.В.	второй	49,90
4	Шаймарданова Г.А.	первый	35,22

5	Давлетшина М.М.	первый	34,62
6	Данилова К.Д.	первый	22,35
7	Гумерова Л.И.	первый	21,31

Рассмотрев результаты Регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldskillsRussia) Республики Татарстан чемпионатного цикла 2019-2020 компетенции «Технологии моды», выяснили, что хороший результат зависит от опыта участия обучающихся в данных конкурсах.

В заключении сделаем выводы, что данные результаты о необходимости проведения сравнительного анализа позволят нам с достаточной степенью достоверности утверждать о повышении уровня подготовки обучающегося в конкурсах «Молодые профессионалы» (WorldskillsRussia); что опыт участия обучающихся в Чемпионатах играет значительную роль в его результативности.

Литература:

1. Инструкция по технике безопасности и охране труда Технологии моды, Союз «Ворлдскиллс Россия» (Технологии моды). – 22 с.
2. Инфраструктурный лист на региональный чемпионат 2019-2020 «Молодые профессионалы» WorldskillsRussia, версия 2 от 24.06.2019. – 6 с.
3. Конкурсное задание на региональный чемпионат 2019-2020 «Молодые профессионалы» WorldskillsRussia, версия 2 от 24.06.2019. – 30 с.
4. Критерии оценки на региональный чемпионат 2019-2020 «Молодые профессионалы» WorldskillsRussia, версия 2 от 24.06.2019. – 37 с.
5. Техническое описание компетенции Технологии моды, Союз «Ворлдскиллс Россия» (Технологии моды).-36с.
6. Кокшарова М.Ю. Проведение конкурсов профессионального мастерства с использованием методики Worldskills на примере педагогических специальностей // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. –Т.46. –С 192 – 201. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/76511.htm>.

Создание условий для обеспечения подготовки кадров по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям СПО (ТОП-50) на основе социального партнерства.

Кайтукова Мадина Багратовна,
зам.директора по УПР,
ГБПОУ «Профессиональное училище
№8», г.Беслан

НЕОБХОДИМОСТЬ СОЗДАНИЯ УСЛОВИЙ В УЧИЛИЩЕ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ПО 50 НАИБОЛЕЕ ВОСТРЕБОВАННЫМ ПРОФЕССИЯМ СПО (ТОП-50)

ГБПОУ «ПУ№8» является единственным учебным заведением среднего профессионального образования в Правобережном районе Республики Северная Осетия–Алания, дающим возможность на получение рабочих профессий детям, как из малообеспеченных семей, так и пострадавшим от террористического акта в г. Беслан в 2004 году. После трагических событий в сентябре 2004 года в г. Беслан, в ходе строительства новой школы, были снесены учебно-производственные мастерские, принадлежащие ГБПОУ «ПУ№8». Это существенно повлияло на качество обучения, исключив возможность прохождения обучающимися учебно-производственной практики.

Потребность в создании мастерских определена на основании экспертных оценок востребованности групп профессий специальностей среднего профессионального образования с учетом мониторинга подготовки кадров в соответствии с приоритетами развития современной экономики.

Согласно Стратегии социально-экономического развития Республики Северная Осетия-Алания до 2025 года Строительный комплекс представлен 382 предприятиями и организациями, в том числе 24 предприятиями, производящими строительную продукцию.

Строительный комплекс отличается наличием конкурентоспособных производств. Наличие собственной сырьевой базы стратегически делает возможным развивать в республике конкурентоспособные производства строительных материалов, уже в настоящее время республика является одним из лидеров в СКФО по

производству железобетонных конструкций и строительного кирпича (2-е место по данным 2018г.).

Одним из основных показателей национального проекта "Жилье и городская среда" является увеличение объема жилищного строительства. В республике решаются задачи последовательного повышения профессионального уровня подготовки специалистов соответствующей квалификации, отвечающих потребностям экономики республики. В связи с этим особое внимание уделяется подготовке специалистов для развития строительства и архитектуры.

Ожидается, что рост строительной отрасли, а также новейшие достижения в области штукатурных материалов и методов нанесения создадут больше возможностей для трудоустройства специалистов в этой сфере профессиональной деятельности.

Перспективы занятости в сфере облицовки плиткой весьма привлекательны благодаря росту объемов строительства новых домов. Кроме того, все больше плиточников требуется для работ по реконструкции и замене плитки в существующих домах.

Расширение рынка труда в этой сфере связано с быстрым развитием отрасли строительных материалов и систем, а также инструментов, станков, фабрик и заводов. Эволюция этой профессии особенно усилилась в связи с внедрением компьютеризированного строительства. В течение ближайших лет перспективы трудоустройства для плотников будут улучшаться, что будет вызвано бурной строительной деятельностью.

В ближайшие десять лет рынок труда для профессионалов в этой области будет большим и разнообразным, что будет связано с продолжающимся развитием строительной отрасли.

Важной задачей является также качественная подготовка специалистов, необходимых для обеспечения потенциального экономического роста. Проблемы с квалификацией кадров существуют практически во всех отраслях экономики, что требует от системы не только усовершенствования программ подготовки, но и переподготовки кадров с учетом требований развивающейся экономики и современных стандартов.

Таким образом, на основании экспертных оценок востребованности групп профессий и специальностей среднего профессионального образования, а также в соответствии с приоритетами развития экономики Республики Северная Осетия-Алания и с целью повышения качества образовательных услуг, определена потребность

создания в ГБПОУ «ПУ№8» специально оборудованных мастерских для подготовки специалистов в сфере строительства и участия в международном движении Ворлдскиллс Россия.

Интернет-ресурсы:

<http://economy.alania.gov.ru/index.php/activity/strategicplanning/programs>

[http://economy.gov.ru/wps/wcm/connect/3e51f631-c027-4c95-ad7f-0178d7500139/strategoa.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=3e51f631-c027-4c95-ad7f-0178d7500139/](http://economy.gov.ru/wps/wcm/connect/3e51f631-c027-4c95-ad7f-0178d7500139/strategoa.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=3e51f631-c027-4c95-ad7f-0178d7500139)

[strategoa.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=3e51f631-c027-4c95-ad7f-0178d7500139](http://economy.gov.ru/wps/wcm/connect/3e51f631-c027-4c95-ad7f-0178d7500139/strategoa.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=3e51f631-c027-4c95-ad7f-0178d7500139)

Сыгрышева Галина Павловна,
Преподаватель иностранных языков,
ГБПОУ РМ «Краснослободский
аграрный техникум», г. Краснослободск

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ В РАЗВИТИИ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ПО ТОП – 50

В настоящее время система среднего профессионального образования России совершенствуется. Об этом свидетельствует значительный комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015-2020 годы, утвержденный распоряжением Правительства РФ № 349-р от 03.03.2015 г.

Была поставлена цель - создать современную эффективную систему профессионального образования, которая была бы ориентирована на запросы предприятий, способная удовлетворять потребности нашей экономики. Президент поставил задачу – обеспечить к 2020 году как минимум в половине колледжей и техникумов страны подготовку по наиболее востребованным и перспективным рабочим профессиям в соответствии с лучшими мировыми стандартами и передовыми технологиями.

Одним из первых шагов в этом направлении стало утверждение списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования. Разработчиками списка было рассмотрено 1620 профессий, опрошено более 13,3 тыс. организаций. Профессии из списка ТОП – 50 разделяются на несколько групп. Более половины профессий относятся к категории рабочих специальностей. Список был утвержден приказом Минтруда России № 831 от 02.11.2015 г. и используется для разработки и актуализации профессиональных стандартов,

федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), и образовательных программ. [1, 49].

Во исполнение поручения Президента Российской Федерации по реализации Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 4 декабря 2014 года было разработано и утверждено распоряжение Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 г. № 349 – р. Распоряжением утверждены комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 – 2020 годы, а так же целевые индикаторы и показатели его исполнения.

Этот комплекс мер включает в себя 3 стратегических направления:

- обеспечение соответствия квалификации выпускников требованиям современной экономики;
- консолидация ресурсов бизнеса, государства и сферы образования и развития системы СПО;
- мониторинг качества подготовки кадров. [5]

В комплекс мер включены мероприятия по созданию условий для осуществления подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям в соответствии с лучшими зарубежными стандартами и передовыми технологиями к 2020 году в половине профессиональных образовательных организаций, а так же мониторинг качества подготовки кадров в соответствии с целевыми индикаторами и показателями реализации комплекса мер.

Целевые индикаторы и показатели реализации комплекса мер закрепляют планируемые институциональные преобразования и направлены на формирование современной и эффективной системы профессионального образования, ориентированной на взаимодействие с работодателями, способной удовлетворить потребности инновационной экономики в кадрах.

Что касается актуальных проблем в этой области, одна из них является внедрение профессий из списка ТОП – 50 в регионах требует создания новых форматов подготовки работников, обеспечивающих современную систему подготовки. Таким форматом является Региональный стандарт, рекомендованный для внедрения Правительственной комиссией по импорт замещению, апробация которого проходит в 21 пилотном субъекте Российской Федерации.

На базе «Краснослободского аграрного техникума» проходит обучение из списка ТОП – 50 по специальности «Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и

оборудования». На учебных занятиях преподаватели особое внимание уделяют современным подходам к организации научно-исследовательской работы обучающихся в рамках реализации перечня 50 наиболее востребованных и перспективных профессий и специальностей СПО в соответствии с мировыми стандартами и передовыми технологиями (ТОП – 50).

Задача современного образования – формирование таких качеств личности как способность к творческому мышлению, самостоятельности в принятии решений, инициативность. [5]

В нашем образовательном учреждении имеется практический опыт по организации проектной деятельности обучающихся.

Проектная деятельность обучающихся – совместная учебно – познавательная, творческая или игровая деятельность обучающихся, имеющая общую цель, согласованные методы, способы деятельности, направленная на достижение общего результата деятельности.[3]

На протяжении учебного процесса от преподавателя требуется высокая работоспособность и гибкость в работе с обучающимися. Результат же такой работы – развитие исследовательских и коммуникативных умений, высокая познавательная и учебная мотивация обучающихся. Все это обеспечивает преподавателю поддержку его творческих усилий и подлинное удовлетворение от педагогической деятельности.

В Российской Федерации выстроена система конкурсов и олимпиад профессионального мастерства, среди молодежи и молодых рабочих. Это используется как механизм актуализации профессиональных и образовательных стандартов и программ, повышения квалификации педагогических работников, профессиональной ориентации детей и молодежи, а так же получения ежегодной достоверной информации об уровне подготовки студентов в рамках сформированной системы мониторинга качества подготовки кадров.[4]

Одним из конкурсов, на который бы хотелось обратить внимание, это конкурс Worldskills. Конкурс направлен на повышение стандартов подготовки кадров. В этом конкурсе принимают участие студенты нашего техникума. Таким образом, проверяется уровень подготовки и наших студентов. Наши студенты успешно участвуют и получают призовые места. Таким образом, можно судить о том, что подготовка студентов по специальности, входящей в ТОП- 50 – «Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования», находится на высшем уровне.

Литература:

1. Журнал «Вестник образования России» 2017 г. №20 [1, с 23-24].

2. Журнал «Вестник образования России» 2017 г. №15 [2, с 56-57]
3. Журнал «Современные проблемы науки и образования» 2015 г. №1 [3 с 89-90]
4. Журнал «Современные проблемы науки и образования» 2018 г. №6 [4, с 68-69]
5. Ресурсы сети Internet.

Масеева Татьяна Николаевна,
преподаватель специальных
дисциплин, ГБПОУ РМ
«Краснослободский аграрный
техникум», п. Преображенский

СОВРЕМЕННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПЕРСПЕКТИВНЫХ ПРОФЕССИЙ

Государство все больше внимания уделяет аграрному сектору экономики, поддерживая село национальными проектами и программами на развитие сельского хозяйства. Сельскохозяйственные предприятия начали мотивировать специалистов: молодежь, которая остается жить и работать на селе, поощряют жильем, грантами, надбавками к заработной плате.

Развитие сельского хозяйства является стратегической задачей нашей страны. Совершенствуются формы ведения данной отрасли.

Современные условия изменили требования работодателей к качеству подготовки выпускников среднего профессионального образования.

Считаю основополагающим фактором для развития сельского хозяйства является подготовка квалифицированных кадров, соответствующего уровня и профиля, конкурентных на рынке труда, способных обеспечить эффективное ведение агропромышленного комплекса.

В данных условиях требуется новый подход к управлению образовательными процессами, построения инновационно- ориентированных моделей формирования профессиональных компетенций студентов.

Ключевыми приоритетами государственной политики в области развития среднего профессионального образования являются актуализация и утверждение федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям с учетом требований профессиональных стандартов.

Данные приоритеты дают начало запуску процессов, связанных с разработкой и внедрением в систему среднего профессионального образования требований к реализации современного учебно-методического обеспечения образовательного процесса, что обеспечит образовательным организациям подготовку кадров, необходимых для экономики регионов.

Учитывая все это, перед преподавательским составом техникума поставлена задача - научить студентов быть не только узкими специалистами в своей области, но и иметь представление о сопутствующих процессах, чтобы они могли начать с нуля новый бизнес, развивать производство, быть конкурентоспособными.

Всем известно, что конкурентоспособность - это качество личности, обеспечивающее специалисту более высокий профессиональный статус, более высокую рейтинговую позицию на соответствующем рынке труда, устойчивый высокий спрос на его услуги.

Полагаю так и на рынке труда личность должна достигать высокого профессионализма и на этой основе высокой конкурентоспособности, но при условии ее одновременно высокой духовно-нравственной культуры. А это возможно только при условии воспитания у подрастающего поколения высокого уровня нравственной культуры, цивилизованных норм и правил ведения конкурентной борьбы. В качестве сущностных признаков конкурентоспособности личности выделяются: интеллектуальный потенциал, самоактуализация, адекватная самооценка, самообучение, коммуникабельность, способность принимать ответственные решения, лидерские качества, умение работать в команде, креативность, ценностно-ориентированная адекватность, готовность к профессиональному самоопределению.

От системы среднего профессионального образования в настоящее время требуются создание новых механизмов, обеспечивающих качество образовательных услуг с позиции требований профессиональной деятельности; подготовка конкурентоспособного специалиста, владеющего комплексом компетенций, которые отвечают требованиям современного рынка труда. В связи с этим исследование конкурентоспособности как свойства личности, динамики его развития в процессе профессионального становления приобретает особую значимость.

Сложный процесс реформирования, который переживает сейчас образование, направлен на создание условий для развития целостной творчески активной личности, способной максимально реализовать себя в быстро меняющейся социально-экономической среде. В мире, где экономика, культура, профессиональный труд и

другие сферы жизни постоянно изменяются, образовательная система призвана включать обучающихся в широкий спектр различных видов деятельности, развивать в них те человеческие качества, которые будут способствовать успешной деятельности будущего специалиста.

Считаю конкурентоспособные личности значительно легче адаптируются к требованиям социальной среды, достигая более высокого уровня профессионального и личностного развития. При развитии конкурентоспособности у студентов повышается мотивация к процессу обучения, возрастают требования к качеству получаемого образования и совершенствуются лично- профессиональные качества. Стараемся научить самостоятельно работать с информацией и приобретать знания, быть активными, иметь потребность к самореализации, саморазвитию, самообразованию, ответственным в принятии решений, творчески относиться к делу, способность к сотрудничеству, стремление к качественному конечному результату.

Для формирования таких социально ориентированных качеств личности необходимы новые, инновационные по своей сущности условия в системе среднего образования и основополагающим подходом становится личностно-ориентированный подход. Иными словами, делается существенная ставка на компетентностный подход в образовании.

Компетентностный подход, будучи ориентированным прежде всего на новое видение целей и оценку результатов профессионального образования, предъявляет свои требования и к другим компонентам образовательного процесса: содержанию, педагогическим технологиям, средствам контроля и оценки. Внедряем в учебный процесс проектирование таких технологий обучения, которые создавали бы ситуации включения студентов в разные виды деятельности - общение, решение проблем, дискуссии, диспуты, выполнение проектов.

При этом используем активные методы обучения, например, проектный; творческо-проблемный; исследования ролевых моделей; презентации идей и т. п. Кроме этого, формировать профессиональную компетентность можно при помощи комплекса таких стимулов, как эффект результативности, достигаемый при органичном включении студентов в поисковую деятельность, приобретающую субъективный инновационный характер. В данном случае ориентируем студентов не только на усвоение научно- педагогической информации в соответствии с ФГОС СПО, но и на творческое применение полученных знаний на практике. При этом студентам предлагаем выполнение специальных творческо-поисковых заданий разного типа,

побуждающих их к исследовательской деятельности по проверке результативности внедрения новой педагогической информации в образовательный процесс; применение нестандартных методов и приемов обучения и воспитания студентов; анализ учебных планов, программ и учебников с позиции требований педагогической инновации; использование новых информационных технологий; реализацию новых подходов к обучению и воспитанию подрастающего поколения; поиск «педагогического идеала». Эту деятельность организовываем на семинарских и практических занятиях, целью которых будет восприятие, осмысление новой информации с позиции тактических и стратегических задач обучения; упрочение полученных знаний и формирование определенных компетенций. Новые технологии обучения, применение активных и интерактивных методов проявляют у студентов новые мотивации к получению профессиональных и общекультурных компетенций.

Наша система образования построена на активном сочетании практики с теорией. Студент, обучаясь с помощью новейших технологий, будет хорошим специалистом только в том случае, когда теория будет подкреплена качественным производственным опытом. Учебную, производственную практику студенты проходят на базе сельскохозяйственных предприятий Республики Мордовии.

В техникуме разработана программа социального партнерства, что помогает сделать обучение более эффективным за счет разработки новых учебных материалов, программ отвечающих стандарту и требованиям работодателей.

Регулярно организуются встречи студентов техникума с руководителями и представителями сельскохозяйственных предприятий желающих подобрать себе квалифицированные кадры. Подбор кадров приобретает сегодня первостепенное значение, особенно в условиях кадрового дефицита, который испытывают многие предприятия. Для решения существующей проблемы, в Республике Мордовия действует программа "Поддержка и развитие кадрового потенциала в АПК". Участниками данной программы являются студенты техникума. С первого курса студенты ориентированы на конкретное предприятие для прохождения производственной практики и будущую работу там. Представители предприятий присутствуют на государственной итоговой аттестации выпускников, где у них есть возможность не только оценить уровень подготовки выпускников, но и пригласить их к себе на работу. Каждый студент имеет опыт профессиональной деятельности в период прохождения учебной производственной, преддипломной практик, имеет общую и

профессиональную культуру и как молодой специалист может успешно конкурировать на рынке труда.

Значение социального партнерства в повышении эффективности системы инклюзивного образования.

Клемичева Ольга Семеновна,
преподаватель,
ГБПОУ РМ «Саранский техникум
энергетики и электронной техники
им. А.И.Полежаева», г. Саранск

ЗНАЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В настоящее время, актуальной проблемой образовательной среды является развитие социального партнерства, направленного как на взаимодействие с семьей, так и с другими социальными институтами. Социальное партнерство нацелено на включение обучающихся с ограниченными возможностями в социум, т.е. развития у них мотивации к общению, взаимодействию, формирования социальных умений, навыков.

Социальное партнерство должно быть направлено как на активную адаптацию людей с ограниченными возможностями к условиям жизни в социуме, так и на создание благоприятных условий для этого [2, с.71]. Индикатором формирования и развития гражданского общества в современной России выступает равнодоступность различных социальных благ и поведенческих стратегий для различных социальных слоев и категорий. Основной закон государства фиксирует, что «Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека» (ст. 7 Конституции РФ), а также равнодоступность образования и других социальных благ: «Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств» (ст. 19 Конституции РФ). Однако на практике данные постулаты часто не имеют должного эффекта: дискриминационные

практики в отношении отдельных социальных категорий продолжают иметь место и создают серьезные проблемы для становления в России гражданского общества и развития человеческого потенциала [4, с.37]. К одной из таких социальных категорий относятся инвалиды и люди с ограниченными возможностями здоровья (далее - лица с ОВЗ), не имеющие объективных возможностей и (часто) субъективных предпосылок к эффективному позиционированию себя в социуме.

В соответствии с системным подходом инклюзивное образовательное поле рассматривается как система взаимосвязанных компонентов, каждый элемент которой взаимно обусловлен и функционален (выполняет определенную функцию в системе). В качестве элементов системы инклюзивного образования выступают инклюзивная политика, инклюзивное сознание, инклюзивное поведение, инклюзивные практики, субъекты социума, способствующие реализации инклюзивного образования.

Инклюзивное образование лиц с инвалидностью и ОВЗ является одним из социальных механизмов интеграции данной социальной группы в социум. Практика показывает, что наряду с расширением интеграционных возможностей для учащихся с ОВЗ инклюзивное образование в современной интерпретации создает и определенные барьеры: учащимся с инвалидностью и ОВЗ зачастую приходится испытывать дискриминацию и непонимание со стороны сверстников, родителей сверстников, учителей [2, с.105].

Реализация инклюзивной политики зависит от воздействия и взаимодействия субъектов социума: власти, населения в целом и конкретных социальных групп, бизнес-сообщества (работодателей, спонсоров), общественных организаций, инвалидов, лиц с ОВЗ и их сообществ, ближайшего социального окружения инвалидов и лиц с ОВЗ, а также лиц и организаций, непосредственно участвующих в трансляции инклюзивной политики (медицинские работники, педагогические работники, представители служб занятости, представители НКО). Объективные условия и субъективные факторы способствуют формированию определенной инклюзивной среды, а затем - инклюзивному поведению, а также его закреплению в форме инклюзивных практик. Все вместе это обеспечивает результативность (эффект) инклюзивного образования.

Практика социального партнерства образовательных организаций с работодателями для трудоустройства выпускников с инвалидностью и ОВЗ, обучавшихся в режиме инклюзии фиксирует наличие сложностей в процессе такого взаимодействия [3, с.77]. По мнению образовательского сообщества, работодатели

сегодня не готовы реально участвовать в трудоустройстве выпускников, имеющих инвалидность и ОВЗ.

Положительная практика взаимодействия с работодателями может быть опосредована организациями инвалидов, которые по мере возможности обязаны оказывать посильную помощь.

Сами работодатели отмечают, что взаимодействие с учреждениями СПО и ВО по трудоустройству инвалидов и лиц с ОВЗ у них не налажено, да и в целом в работе с данными учреждениями практика взаимодействия очень слаба. Работодатели фактически мало участвуют в формировании заказа на подготовку специалистов, в разработке критериев подготовки специалистов, то есть, по сути, к социальному партнерству не готовы. Связи по трудоустройству инвалидов фактически отсутствуют и у государственных посредников в трудоустройстве - центров труда и занятости населения, трудоустройство ведется бессистемно, ситуативно.

По мнению экспертов в отдельно взятом городе есть единичные предприятия, специализирующиеся на трудоустройстве инвалидов и лиц с ОВЗ, которые дают заказ на данную категорию работников. Очевидно отсутствие заинтересованности как со стороны самих работодателей, так и со стороны образовательных организаций, не проявляющих инициативы в создании социального партнерства по дальнейшему трудоустройству своих выпускников. Трудоустройство выпускников с инвалидностью на предприятия обусловлено наличием традиций, выстроенных еще в советский период времени, и таких предприятий по республике - единицы. Опыт исследования показал, что в данном поле преждевременно говорить даже о зачатках социального партнерства и межсубъектного взаимодействия.

Подводя краткие итоги, стоит отметить, что объективные условия инклюзивного образования в республике находятся на начальном этапе своего развития. Построение социального партнерства между образовательными учреждениями, реализующими инклюзивное образование, и работодателями отмечено рядом проблем. Данное взаимодействие имеет место лишь в отдельных частных случаях.

Логично предположить, что институт волонтерства может выступить в качестве посредника в решении ряда проблем инклюзивного образования, однако пока он также не получил должного развития в республике.

Литература:

1.Бугайчук, Т.В., Усанина, Н.С. Проблема профессиональной компетентности педагогических работников: сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья в инклюзивной среде /

- Н.С. Сусанина, Т.В. Бугайчук // Дополнительное профессиональное образование в условиях модернизации. - 2018. – 203с.
2. Давыдова, Н.Н. Организация сетевого взаимодействия инновационно-активных образовательных учреждений / Н.Н. Давыдова // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. - №12. - 2016. – 198с.
3. Коряковцева О.А., Новиков М.В., Куликов А.Ю. Основные положения развития дополнительного профессионального образования в современном образовании // Педагогика и психология современного образования: теория и практика: материалы научно-практической конференции "Чтения Ушинского". - Ч.2. - Ярославль: РИО ЯГПУ, 2017. – 137с.
4. Кулькова В.Ю. Теоретические аспекты межсекторного социального партнерства в современном управлении// Вестник Университета (Государственный университет управления). -2016. - №15. - С. 17-24

Туленова Галина Саиновна,
Преподаватель математических
дисциплин,
ГБПОУ ПО «Мокшанский
агротехнологический колледж»,
Пензенская область р.п. Мокшан

ПОДДЕРЖКА СОЦИУМА ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Инклюзивное образование - это такая организация процесса обучения, при которой все дети, независимо от их физических, психических, интеллектуальных, культурно-этнических, языковых и иных особенностей, включены в общую систему образования. Обучаются по месту жительства вместе со своими сверстниками без инвалидности в одних и тех же общеобразовательных учреждениях, - в таких учреждениях общего типа, которые учитывают их особые образовательные потребности и оказывают своим ученикам необходимую специальную поддержку.

Система инклюзивного образования включает в себя учебные заведения среднего, профессионального и высшего образования. Ее целью является создание безбарьерной среды в обучении и профессиональной подготовке людей с ограниченными возможностями. Данный комплекс мер подразумевает как техническое оснащение образовательных учреждений, так и разработку специальных учебных курсов для педагогов и других учащихся, направленных на развитие их взаимодействия с инвалидами. Кроме этого необходимы специальные программы, направленные на облегчение процесса адаптации детей с ограниченными возможностями в общеобразовательном учреждении.

Согласно статистике, на 2015 год в России насчитывается более 4,5 % детей с ограниченными возможностями, из них более 680 тысяч детей-инвалидов. [4, с. 360]

На данный момент более 3 тысяч детей с ОВЗ находятся на дистанционной форме обучения. Безусловно, это очень удобная форма обучения, как для детей, так и для родителей. Но неотъемлемой частью для ребенка, тем более для ребенка-инвалида, является общение. Как если ни в учебном заведении он получит то самое общение: общение со сверстниками, педагогами. [3, с. 11]

Внедрение инклюзии в общее образование происходит достаточно медленно, но уже достигнуты большие успехи. Многие дети с ОВЗ, которые получили образование в школах, поступают в учебные учреждения профессионального образования. Возможно, не всем легко обучаться наравне с обычными детьми, но педагог должен донести до ребенка, что он такой же, как и все, что его возможности и способности ни чуть не отличаются от способностей других детей.

Безусловно, у детей-инвалидов нет возможности получить любое образование, которое бы они хотели, но есть масса профессий, на которые они могут отучиться и далее работать по этой специальности. Необходимо доносить до ребенка это, еще в школе и детском саду привлекать его к общим работам, не перебарщивать, но и в тоже время не выделывать его из толпы.

Взаимоотношения инвалидов и здоровых - мощнейший фактор социальной интеграции. Как показывает зарубежный и отечественный опыт, инвалиды, нередко даже имея все потенциальные возможности активно участвовать в жизни общества, не могут их реализовать просто потому, что здоровые не хотят общаться с ними, работодатели опасаются принять на работу. Но сейчас 21 век, век новшеств, когда большое количество работы может выполняться на дому, быть занятым, приносить доход. Необходимо проводить большое количество работы со здоровыми детьми, чтобы они могли принимать ребенка с ОВЗ. Конечно, это требует большого труда, терпения, понимания, но необходимо и помнить, что любой из нас мог быть таким. [2, с. 24]

При обучении педагог к каждому ребенку ищет свой подход, также и с детьми-инвалидами – необходим свой подход. В основе практики инклюзивного обучения лежит идея принятия индивидуальности каждого отдельного учащегося и, следовательно, обучение должно быть организовано таким образом, чтобы удовлетворить особые потребности каждого ребенка.

По сути дела, речь идет о серьезной трансформации взглядов в обществе на систему образования по всей цепочке от семьи, детского сада, школы до системы общественных взаимоотношений, работы средств массовой информации, изменения образовательных программ и законодательства. Основное изменение касается принципиально иного подхода к образованию, где не ребенок погоняется под существующие в образовательном учреждении условия и нормы, а, наоборот, вся система образования подстраивается под потребности и возможности конкретного ребенка.

Ведь суть инклюзии заключается в причастности к обществу группе друзей, соседей, школьному сообществу, где общность представляет собой встречу людей, которые совместными усилиями конструируют свое бытие в поисках общих ценностей и смыслов. Высшим же выражением ее является возникновение духовной связи между субъектами этой общности. В этих условиях инклюзивное образование может стать тем спасительным средством, которое будет способствовать духовному возрождению общества. [2, с. 25]

Говоря о значении образования лиц с ОВЗ, нельзя не упомянуть их профессиональную подготовку. В настоящее время большое количество детей-инвалидов получают профессиональное образование, несмотря на трудности обучения.

Проблема обучения, воспитания и реабилитации детей-инвалидов остается сложной. Чтобы преодолеть негативные тенденции в подготовке названной категории детей к обществу, требуется разработка новых теоретических подходов к их обучению, воспитанию и организации всей жизнедеятельности. Эта задача должна решаться с учетом всех комплексов медицинских, социальных, педагогических и других проблем, касающихся социальной защиты детей-инвалидов. [1, с. 5]

Очень большую роль играет социальное партнерство в инклюзии. Даже не задумываясь, каждый человек может привести такой пример, ведь дети с ОВЗ живут среди нас, и каждому из них нужна наша поддержка и помощь.

Объединение общих усилий: родителей, детей, педагогов, администрацию учебного учреждения, позволит более продвинутой и вспомогательной форму в инклюзивном образовании. Если каждый внесет свой небольшой вклад в дело инклюзивного образования, в помощь детям с ОВЗ, детям-инвалидам, то с таким успехом при социальном партнерстве инклюзивное образование будет двигаться только вверх, будут видны новые шаги, достигнуты цели. У каждого ребенка с ОВЗ есть свои мечты, и одной из них – чтобы его приняли таким, какой он есть. Если не

будет сплоченности в помощи, в том числе и в учебном учреждении, то детей с ОВЗ очень тяжело будут принимать в обществе. Каждому из них нужна поддержка любого из нас.

Литература:

1. Телина Н.А. Социально - педагогическая реабилитация детей-инвалидов: учебно-методическое пособие. М.: Флинта, 2013.
2. Инклюзивное образование: проблемы и перспективы. Материалы Региональной научно-практической конференции. Издательство: Нижневарт. гуманитарный универс., 2010.
3. Концепция модернизации российского образования на период 2010 года.
4. Лысенко К.Ю., Трифонова А.Д. Зисследование динамики детской инвалидности в России за 2000-2015 годы, М.: Молодой ученый, 2016.

Пурякова Наталья Иванова,
педагог – психолог,
МОБУ «Ичалковская СОШ»,
Ичалковский муниципальный райо

**ВНУТРЕННИЙ УРОВЕНЬ И ЗНАЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В
ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ИНКЛЮЗИВНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ ШКОЛЫ**

«Оказание детям постоянной необходимой педагогической поддержки делает их успешными, победными как в учении, так и в жизни, социальном становлении, развитии»
Г.Ф. Кумарина

Школа работать, творить и развиваться в одиночку не может, так как ребенка формирует, воспитывает не только школа, а весь комплекс отношений его со взрослыми людьми и сверстниками. Школа, являясь общественным институтом, выступает в роли социального партнера практически постоянно, поскольку специфика деятельности образовательного учреждения уже предполагает взаимодействие с различными общественными организациями. «Инклюзия как принцип организации образования является явлением социально-педагогического характера. Соответственно, инклюзия нацелена не на изменение или исправление отдельного ребенка, а на адаптацию учебной и социальной среды к возможностям данного ребенка» [1, с.73].

Сейчас все большее внимание уделяется вопросам обучения детей с особыми образовательными потребностями. Это можно осуществить при инклюзивном

обучении. В основе практики инклюзивного обучения лежит идея принятия индивидуальности каждого учащегося и, следовательно, обучение должно быть организовано таким образом, чтобы удовлетворить особые потребности каждого ребёнка.

Нередко такая семья испытывает отрицательное отношение со стороны окружающих, особенно соседей, которых раздражают некомфортные условия существования рядом (нарушение спокойствия, тишины, особенно если ребенок-инвалид с задержкой умственного развития или его поведение негативно влияет на здоровье детского окружения). Окружающие часто уклоняются от общения и дети с ОВЗ практически не имеют возможности полноценных социальных контактов, достаточного круга общения, особенно со здоровыми сверстниками. В последнее время родители с аналогичными проблемами налаживают между собой контакты [4, с.64].

Семьи выбирают обучение в общеобразовательной школе, а не надомное для того, чтобы их дети могли расширить свое общение с типично развивающимися сверстниками, а также получить возможность общаться с другими родителями и учителями. Высокая положительная оценка со стороны педагогов школ усилий семьи в воспитании ребенка с ограниченными возможностями служит разработке механизмов эффективного сотрудничества семьи и школы.

Для этого, прежде всего, необходим эмоциональный контакт, доверие, уважение и принятие, поддержка родителей и учет их мнения. Педагоги оказывают конкретную практическую помощь семьям, воспитывающим детей с ограниченными возможностями здоровья, при оформлении инвалидности и приобретении специальных средств для обучения детей. Иначе говоря, педагог служит связующим звеном между детьми и взрослыми, обеспечивает атмосферу социально-психологического благоприятствия в образовательном учреждении, привлекает родителей и общественность к организации и проведению социально значимых мероприятий.

Формирование инклюзивной культуры, как принимающего отношения к особым детям предполагает участие всех субъектов образовательных отношений, включая не только обучающихся, родителей, педагогов, но также и работников столовой, учебно-вспомогательного и технического персонала Школы. Заинтересованность и активное участие родителей являются необходимым условием формирования инклюзивной образовательной культуры учреждения. Формирование заинтересованности родителей достигается за счет повышения информированности и осведомленности об образовательных услугах, специфике инклюзивного образования и имеющихся

условиях его реализации; оказания родителям психолого-педагогической консультационной помощи по вопросам обучения и воспитания детей, вовлечение родителей в организацию образовательной и социальной практики, культурно-досуговой деятельности, в том числе организацию и проведение акций, спортивных праздников, конкурсов, творческих мастерских, фестивалей и т.п. Так же каждую четверть в школе проходит «день открытых дверей».

Для обучения детей с ОВЗ необходимо учитывать их физические и психические возможности. Одним из наиболее важных элементов инклюзивного образования является деятельность Службы социального сопровождения школы, рассматриваемая как реализация комплексного подхода ряда специалистов к решению общих задач, связанных с сопровождением учащихся, в том числе с ОВЗ. Данное сопровождение в нашей Ичалковской школе осуществляется такими специалистами, как педагог – психолог, учитель-логопед, педагог – дефектолог индивидуального сопровождения. Диагностика, рекомендации специалистов всем участникам образовательного процесса, ведение документации (карт сопровождения учащихся с ОВЗ) – необходимые условия сопровождения.

Системообразующим компонентом деятельности службы сопровождения инклюзивного образования является деятельность ПМПК.

Организация ПМПК осуществляется по двух уровневой системе: ПМПК территориальная (районная) и ПМПК школы. Основные цели деятельности ПМПК школы можно определить как выявление особенностей развития ребенка и его специальных образовательных потребностей, а также условий, необходимых для получения образования в общеобразовательном учреждении и дальнейшей социальной адаптации и интеграции в общество.

Результатами деятельности ПМПК являются рекомендации по созданию условий пребывания ребенка в школе и определение образовательного маршрута. Поддержка учащихся с ОВЗ осуществляется специалистами разного профиля. При необходимости в индивидуальный образовательный маршрут ученика с ОВЗ включаются занятия с учителем – логопедом, педагогом-психологом, олигофренопедагогом. Для поддержки здоровья учащихся с ОВЗ составляется индивидуальная оздоровительная программа на весь учебный год по итогам медицинской диагностики и рекомендаций профильных специалистов, т. к. группа учащихся с ОВЗ неоднородна.

Для родителей учащихся с ОВЗ проводятся консультации специалистов Службы сопровождения, организуется всеобуч, тренинг – поддержка «Мы вместе», осуществляется поддержка и сопровождение при реализации обучения детей с ОВЗ.

Основной целью работы с семьёй является создание благоприятных условий для личностного развития всех членов семьи, оказание комплексной социально-психологической помощи, а также защита ребенка и его окружения от негативного воздействия различных факторов на личностное развитие.

Кроме того, цель педагогов заключается в том, чтобы не только продуктивно сотрудничать с отдельными семьями, но находить новаторские способы взаимодействия всех семей. В МОБУ «Ичалковская СОШ» учителя разрабатывают механизмы эффективного партнерства школы и семьи, которые связывают семьи и школу и, в конечном счете, помогают всем детям учиться и добиваться успеха. В отличие от многих программ сотрудничества, которые ориентированы на нужды семей со средним и высоким достатком, принимают во внимание все семьи и используют методы работы, позволяющие семьям с любым доходом участвовать в жизни школы.

Среди таких методов, используемых в нашей школе можно отметить:

- поддержку института семьи в школьной системе;
- посредничество между семьями и различными социальными учреждениями;
- предоставление семьям информации для возможности осознанного выбора;
- помощь с проездом членов семьи к месту проведения школьных мероприятий;
- проведение мероприятий и собраний недалеко от школы и места проживания семей;
- альтернативные варианты работы с ребенком;
- встреча с родителями в удобное для них время, например, вечером, на выходных или утром.

Дети – инвалиды являются частью нашего общества. Отношение к ним определяет уровень культуры и социального развития. Равнодушие и жестокость по отношению к инвалидам ведут к духовной деградации всего общества. Гармонично организованная работа педагогов образовательных учреждений с семьями, имеющими детей с ОВЗ – гарантия успеха образовательного и воспитательного процесса, адаптации детей – инвалидов в социальной среде.

Литература:

1. Колтакова Я.Г. Внутренний уровень социального партнерства в инклюзивной системе образования // Актуальные задачи педагогики: материалы IX Междунар. науч. конф. (г. Москва, июнь 2018 г.). — М.: Буки-Веди, 2018. — С. 9-12.

2. Мухина, В.С. Детская психология / В. С. Мухина. - М.: ООО Апрель Пресс, ЗАО Изд-во ЭКСМО-ПРЕСС, 2013. – 352 с.
3. Лютова Е.К., Моница Г.Б. Тренинг эффективного взаимодействия с детьми / Е. К. Лютова.-СПб., 2016.-264с.
4. Смирнов Н.К. Здоровьесберегающие образовательные технологии в работе учителя и школы / Н. К. Смирнов.-М.: АРКТИ, 2013.- 162 с.
5. Спиваковская А.С. Психотерапия: Игра детства, семья / А. С. Спиваковская . Т.1.- М., 2015. – 214 с.

Возможности социального партнерства в повышении квалификации педагогов.

Носкова Елена Васильевна,
преподаватель, ГБПОУ РМ «Ковылкинский
аграрно-строительный колледж»,
г. Ковылкино

ПРОБЛЕМЫ И СВЯЗЬ ЭКОНОМИКИ ДЛЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ

В современных условиях социальное партнерство для системы СПО выступает средством и результатом высокого уровня его развития, показателем стабильности, гибкости и готовности своевременно реагировать на внешние изменения.

Целью подготовки молодых специалистов ГБОУ РМ СПО (ССУЗ) «Ковылкинский аграрно-строительный колледж» является не столько формирование у студентов системы знаний и практических умений, нужных для будущей профессии, сколько развитие творчески активной, социально адаптированной, конкурентно способной личности. А также способной приспособиться к длительной профессиональной деятельности в быстро меняющемся мире.

Проблема социального партнерства для развития нашего колледжа приобретает актуальность, так как нам необходимо создать эффективный диалог между профессиональным образованием и предприятиями-работодателями.

Анализируя практику развития профессионального образования за последние 10-15 лет, приходим к выводу, что процесс подготовки кадров был пущен на самотек и в долгосрочном плане давал отрицательные результаты. Появилось много неквалифицированных специалистов «модных» профессий (бухгалтеры, менеджеры, юристы т.д.), невостребованных на рынке труда и поэтому нуждающихся в

переквалификации сразу же после получения профессии. И в то же время явно ощущалась нехватка профессионалов в производственной и социальной сферах. Приток профессиональных кадров в эти сферы был недостаточен, да и качество образования выпускников не всегда соответствовало требованиям, предъявляемым работодателем. Большинство работодателей предпочитали брать претендентов с опытом работы в требуемой сфере, считая, что выпускники еще не имеют необходимых знаний и навыков. Каждая заинтересованная в этом процессе сторона – профессиональное образование, государство, бизнес, получающие профессию граждане – пытались решить эти проблемы на своем уровне. Совершенно очевидной стала необходимость их согласованной деятельности на основе принципов и средствами социального партнерства.

Сложившиеся на сегодняшний день социально-экономические тенденции развития промышленного, сельскохозяйственного производства и других сфер существенно влияют на цели системы профессионального образования, где на первое место выходит экономическая задача – удовлетворение потребностей рынка труда. Эту задачу необходимо решать совместно со своими социальными партнерами, то есть с предприятиями-работодателями и департаментом федеральной службы занятости населения.

Основная цель социального партнерства – это совместная разработка, принятие и реализация социально-экономической и трудовой политики учебного заведения, основанной на интересах общества, работников и работодателей; содействие в подготовке конкурентноспособных квалифицированных работников, которые могут адаптироваться к быстрым изменениям рынка труда. Для этого надо стараться создавать эффективный социальный диалог между профессиональным образованием и предприятиями-работодателями, устанавливать новые контакты, налаживать экономические связи. В нынешних условиях ограниченного финансирования учебных заведений со стороны государства это чрезвычайно актуально. Поэтому, анализируя уже имеющийся опыт, необходимо осуществлять сотрудничество по следующим взаимовыгодным направлениям:

- проведение анализа рынка труда в районе, регионе;
- обеспечение образовательного процесса современной материально-технической базой;
- переподготовка и стажировка преподавательских кадров;

- организация качественной подготовки учащихся во время прохождения технологической и производственной практики;
- организация целевой подготовки по заказам социальных партнеров;
- организация рекламной деятельности по образовательным услугам;
- моделирование личности будущего выпускника.

Такая работа будет способствовать реализации основной цели современных российских профессиональных учебных заведений – подготовка востребованного на рынке труда специалиста, владеющего новейшими типами оборудования и технологическими процессами, способного без «доучивания» приступить к работе. Постепенно развивая отношения с социальными партнерами, российское профессиональное образование должно стремиться к тому, чтобы руководители предприятий увидели и оценили все преимущества данного сотрудничества.

В этом случае они будут предоставлять свои предприятия для прохождения практики и проведения производственного обучения, организовывать экскурсии, оказывать образовательному учреждению посильную помощь не только в денежном эквиваленте, но и материалами, инструментами, приспособлениями малой механизации. Все эти и другие возможные льготы повысят интерес студентов не только к профессии, но и к самому предприятию. Представители предприятий должны присутствовать на итоговой аттестации выпускников, где у них будет возможность оценить уровень подготовки выпускников, но и пригласить их к себе на работу. Иными словами, ведя социальный диалог с работодателем, необходимо его убедить, что вложения в «человеческий капитал» - это эффективные вложения, которые принесут предприятию весомую прибыль.

Анализ открытой информации учебных заведений СПО позволяет сделать вывод о том, что администрацией и инженерно-педагогическими коллективами российских образовательных учреждений проводится большая работа в этом направлении, так как каждый понимает, что несоответствие требованиям рынка труда, низкая квалификация специалистов приводит выпускников на биржу труда. Ведь успех в деле формирования системы социального партнерства в значительной степени зависит от самого учебного заведения, инициативы и понимания всей важности этого дела не только инженерно-педагогическим коллективом, но и самими выпускниками.

Администрация и педагогический коллектив нашего учебного заведения (ГБОУ РМ СПО (ССУЗ) «Ковылкинский аграрно-строительный колледж») также постоянно и целенаправленно ведет работу в данном направлении, предоставляя своим

выпускникам не только базу для получения практических профессиональных навыков, но и обеспечивая их рабочими местами. Однако тот факт, что колледж расположен в небольшом городе, где не так много крупных, твердо стоящих на ногах предприятий и организаций и подходящих по специфике своей работы в качестве социального партнера, конечно же, создает ряд трудностей в налаживании экономических связей. Но мы используем все возможности, ведя социальный диалог о партнерстве со всеми идущими на контакт работодателями не только в своем районе, но и за его пределами.

На основании выше изложенного, можно констатировать, что экономические стороны социального партнерства являются стратегическими векторами, определяющими направления успешности современного профессионального образования, и, следовательно, требуют к себе повышенного внимания и единства действий всех заинтересованных сторон: власть – работодатели – профессиональное образование.

Литература:

1. Авдеенко, М.В., Алешина Т.М., Понкратова, В.Н. Социальное партнерство в сфере образования: учебное пособие. - М: МГОУ, 2006.
2. Еремеев, О.В. Новые подходы к социальному партнерству. // Профессиональное образование. 2004. №5. - с.30
3. Чугаев, К.А. Экономические аспекты социального партнерства в профессиональном образовании.

Варзанова Мария Александровна,
Заведующий очным отделением,
ГПОУ ЯО «Рыбинский полиграфический
колледж», г. Рыбинск

ПРИНЦИПЫ ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ К СОЦИАЛЬНОМУ ПАРТНЕРСТВУ КАК ВОЗМОЖНОСТИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

В процессе подготовки преподавателей профессионального образования к использованию социального партнерства как возможности повышения квалификации педагогам предъявляются новые требования, которые во многом определяются не только уровнем их профессионально-педагогических умений, способностями к саморазвитию, самосовершенствованию, но и готовностью к преодолению сопротивления инновациям. Однако на практике многие преподаватели испытывают внутреннее сопротивление к возможности использования социального партнерства. В

современных условиях педагогам важно быстро воспринимать и применять новые идеи, осваивать современные подходы к обучению.

В процессе подготовки педагогов к социальному партнерству необходимо определить принципы, создание которых позволит сформировать способность оперативно реагировать на такие нововведения в образовательном процессе.

Анализ, проведенных исследований и опыта позволил сформировать перечень педагогических принципов, к которым относятся:

- мотивационное обеспечение;
- принцип рефлексивности;
- принцип субъектности.

Мотивационное обеспечение предполагает развитие мотивации педагога на взаимодействие с социальными партнерами и повышении квалификации таким образом. Изучение литературы показало, что изменение мотивации членов педагогического коллектива является одним из основных направлений устранения трудностей и сопротивления новшествам (Н.Г. Каратаева, М.Х. Мескон) [2, с. 151]. Согласно результатам нашего исследования 60% педагогов ориентированы на стабильность и не имеют высокой мотивации к позитивному восприятию изменений средств повышении своей квалификации. Многие преподаватели испытывают внутреннее сопротивление к изменениям. Анализ исследований позволил определить убеждение как основной метод мотивации к преодолению сопротивления (И.Г. Маракушина, Н.Г. Каратаева, А.Д. Нагуманова). Мы считаем, что при развитии мотивации к преодолению сопротивления важно в первую очередь в полной мере разъяснить педагогическому коллективу смысл социального партнерства, его значение для повышения квалификации, профессионального развития и самосовершенствования, поставить новые ориентиры деятельности образовательного учреждения. Изучение опыта И.Г. Маракушиной показало, что положительное влияние на мотивацию оказывают публичные выступления и обучающие мероприятия [3, с. 142]. С изученными материалами согласуются результаты, проведенного нами исследования, согласно которым половина педагогов в ситуации изменений способов повышения квалификации ждут от руководителя разъяснений, позволяющих повысить мотивацию.

Важное значение имеет знакомство педагогов с положительными результатами и условиями применения социального партнерства как новой возможности повышения квалификации. Положительное влияние на преодоление сопротивления оказывает поднятие престижа инновационной деятельности с помощью поощрений педагогов,

участвующих в социальном партнерстве. Многие авторы отмечают значение формирования общественного настроения, поддерживающего перемены в организации (М.Х. Мескон, А.И. Пригожин, И.Г. Маракушина).

Соблюдение данного принципа особенно важно на начальной стадии подготовки педагогов, однако оно не утрачивает своей значимости и в дальнейшем. Наиболее тесно создание положительной мотивации связано с развитием рефлексивности педагогов, являющейся вторым важным принципом подготовки к социальному партнерству.

Педагогической рефлексии следует уделять особое внимание в процессе подготовки к использованию социального партнерства для повышения квалификации. Она позволяет педагогам осознать собственную профессиональную деятельность: результаты и способы своей работы, проблемы, возникающие в процессе повышения квалификации и т.д.

Значение рефлексии в подготовке педагогов к реализации педагогических нововведений отмечают многие исследователи (В.А. Сластенин, Г.В. Лаврентьев, А.А. Бизяева, Л.С. Подымова). Так Л.С. Подымова включает рефлексивность в структуру инновационной деятельности учителя как отдельный компонент. В.А. Сластенин считает, что рефлексия является основой инновационной деятельности и представляет собой осмысление личностью собственной поисково-творческой деятельности [5, с.442].

Развитие мотивации и рефлексии невозможно без формирования субъектной позиции педагогов, являющейся, по нашему мнению, третьим педагогическим принципом подготовки к социальному партнерству.

Л.В. Байбородова, в коллективной монографии «Индивидуализация образовательного процесса в вузе» отмечает, что «субъектная позиция характеризуется: осознанием и принятием целей деятельности; адекватностью самооценки своих возможностей и способностей, критичностью по отношению к себе и окружающим, потребностью в самоконтроле; способностью действовать целенаправленно и самостоятельно; готовностью принимать самостоятельные решения и нести ответственность за их реализацию; активностью и заинтересованностью в организации деятельности, в достижении положительного результата, инициативностью; потребностью в самоопределении и самореализации; способностью анализировать деятельность, рефлексивно относиться к своим действиям и окружающему миру» [1, с. 27]. Вслед за Л.В. Байбородовой, Сластениным В.А., Подымовой Л.С. и Митиной Л.М. мы считаем, что такие характеристики субъектной позиции как личностная включённость, активность и потребность в саморазвитии являются обязательным

условием качества педагогической деятельности педагога и играют существенную роль в преодолении психологических барьеров и противоречий при повышении квалификации через социальное партнерство. Именно субъектная позиция стимулирует профессиональное развитие и определяет стратегию действий педагога в построении взаимодействия с социальными партнерами. Необходимо отметить, что субъектная позиция в первую очередь формируется в его профессиональной деятельности.

Анализ опыта исследователей показал, что развитие субъектной позиции обеспечивается за счет создания субъектно-ориентированных педагогических ситуаций и свободы выбора способов повышения квалификации (И.Ю. Кузнецова, А.Г. Апухтина). Это подтверждается результатами опроса преподавателей, согласно которым наиболее эффективным способом подготовки к повышению квалификации через социальное партнерство является активное взаимодействие с социальными партнерами с целью саморазвития и совершенствования своей профессиональной деятельности.

Данный перечень педагогических принципов не исчерпывает всех возможных, однако определяет ключевые из них.

Таким образом, создание данных педагогических принципов позволяет осуществлять процесс подготовки педагогов к социальному партнерству как возможности повышения квалификации не только на основе их личностных и профессиональных ресурсов, но и обеспечивать его организационными процессами и поддержкой администрации учебного заведения.

Литература

1. Байбородова, Л.В. Индивидуализация образовательного процесса в педагогическом вузе: монография [Текст] / Л.В. Байбородова, И.Г. Харисова. - Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2011. - 134 с.
2. Каратаева, Н.Г. Психологические барьеры преподавателей на пути педагогических инноваций [Текст] / Н.Г. Каратаева // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2013. - № 3-2 – С. 149 – 153.
3. Маракушина, И.Г. Психологические аспекты проблемы сопротивления инновациям в сфере образования [Текст] / И.Г. Маракушина // Вестник Северного (Арктического) федерального университета. – 2011. - №5 – С. 141 – 147.
4. Мескон, М., Альберт, М., Хедоури, Ф. Основы менеджмента [Текст] / М. Мескон, М. Альберт, Ф.Хедоури. - М.: Изд-во Дело, 1997. — 704 с.
5. Слостенин, В. А., Подымова, Л. С. Педагогика: инновационная деятельность [Текст] / В. А. Слостенин, Л. С. Подымова. – М. : Магистр, 2002. – 235 с.

Кубалова Эльвира Алимбековна,
президент, кандидат экономических наук,
ГБПОУ «Владикавказский торгово-
экономический техникум»,
Северная Осетия-Алания г. Владикавказ

ВОЗМОЖНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ

Современное образование в настоящее время все больше ориентировано на удовлетворение потребностей современного рынка труда, конкретных запросов работодателей, когда оно становится инструментом решения экономических проблем общества.

Когда меняется характер действия экономических и социальных факторов на состояние образования. В этих условиях становится актуальной новая система отношений между образовательными учреждениями, союзами работодателей, объединениями трудящихся, службами занятости населения - всеми, кто становится не только потребителями «продукции» образовательного учреждения, но и источником его финансового благополучия. В связи с этим все более прочно входит в содержание научных исследований и в практику педагогической деятельности понятие «социальное партнерство».

Мировая практика показала, что социальное партнерство является мощным средством повышения эффективности профессионального образования и обучения, обеспечивая связь образовательных услуг с экономической жизнью и сферой труда и необходимый баланс спроса и предложения квалификаций, умений и компетенций на рынке труда.

Эксперты Международной организации труда определяют суть социального партнерства как «механизм, посредством которого предприниматели, представители трудящихся и правительства разрабатывают комплекс согласованных многосторонних действий для решения всех важнейших вопросов экономической и социальной политики в национальном масштабе путем поиска компромиссов».

Социальное партнерство выступает как современный способ построения взаимовыгодного сотрудничества образовательного учреждения с окружающим социумом, создания внутреннего механизма его адекватной реакции на изменение местных и региональных рынков труда и образовательных услуг.

Для привлечения работодателей к социальному диалогу в сфере профессионального образования и обучения государство использует такие механизмы, как:

- государственные субсидии работодателям, создающим дополнительные учебные места для производственного обучения и обучения на рабочем месте;
- создание в рамках коллективных договоров учебных фондов, активы которых формируются либо из налога на фонд заработной платы, либо за счет государственных дотаций;
- государственные дотации на обучение на рабочем месте;
- налоговые льготы предприятиям и т.д.

Особую значимость приобретают вопросы выявления актуальных направлений образовательных учреждений и социального партнерства, оказывающего существенное влияние на подготовку конкурентоспособного выпускника. Выделяют два взгляда на понятие «социальное партнерство». Одни исследователи рассматривают его достаточно узко в согласии с Трудовым кодексом – как способ взаимодействия государства и общественных организаций. Другие же трактуют его широко, представляя его как сложный, многоплановый общественный процесс. Здесь мы получаем значимый инструмент, позволяющий проектировать, апробировать и устанавливать новую, современную систему образования, отвечающую требованиям времени.

Социальное партнерство – это тип взаимодействия субъектов, объединенных общими усилиями и способами решения актуальных проблем совместной жизни, нацеленный на максимальное согласование и реализацию интересов всех участников этого процесса.

Социальное партнерство обеспечивает преодоление имеющихся у субъектов различий в представлении о методах решения общих проблем, гармонизацию общественных отношений, предотвращение конфликтов, согласование и повышение результативности действий.

Главным отличием партнерских отношений от всех прочих видов взаимодействия – субъективность всех участников процесса, когда партнерство потребует решения актуальных вопросов социального, ценностного, личностного самоопределения от всех участников. При этом партнерские взаимоотношения, связанные с сущностью образовательной деятельности, затрагивающие субъекты образовательного процесса (семью, школу, ребенка), а также партнерство школы с другими (внешними) структурами и организациями как средство повышения качества

образования начали рассматриваться в качестве объектов исследования только в последние годы. Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период 2008-2020 годы обозначила роль человеческого капитала как основу экономического развития России, и определила ключевые приоритеты деятельности государства, связанные с инвестициями в человека и необходимость поиска таких решений, которые бы обеспечили эффективность этих инвестиций. В этом контексте одним из ключевых направлений повышения качества профессионального образования выступает социальное партнерство.

К основным целям социального партнерства в сфере профессионального образования относятся:

- реализация государственной политики в области профессионального образования и подготовки кадров;
- обеспечение развивающегося рынка труда необходимыми рабочими кадрами требуемых профессий с учетом основных тенденций стратегического развития экономики;
- быстрая адаптация работников на рынке труда;
- повышение конкурентоспособности выпускников образовательного учреждения.

В качестве основных функций социального партнерства можно выделить следующие:

- 1) адаптивная (направлена на адаптацию учреждений профессионального образования к современной социально-экономической ситуации);
- 2) ресурсная (обеспечивающая рынок труда кадрами квалифицированных специалистов);
- 3) интегративная (объединяющая усилия работников профессионального образования, предприятий, профсоюзов, фирм, служб занятости и др. в развитии производства, экономики, культуры через образование, создание единого профессионально-образовательного пространства);
- 4) стабилизирующая (направлена на снижение социальной напряженности и безработицы);
- 5) управленческая (направлена на развитие общественных начал в управлении образованием, повышения качества системы профессионального образования за счет привлечения заинтересованных лиц из числа работодателей к оценке качества образования, коррекции содержания, внедрению новых средств обучения).

Выделяют три основные категории социальных партнеров образования:

- работодателей (индустрию);
- объединения работников (профсоюзы, общественные организации);
- государственные органы управления, включая службу занятости.

Главным партнером выступает само государство, которое определяет политику в области образования, а действующее законодательство сегодня не препятствует возникновению партнерских объединений в системе образования, предоставляя возможность образовательным учреждениям строить свою работу таким образом, чтобы наиболее полно отвечать интересам обучающихся.

Так, действующий федеральный закон «Об образовании» дает возможность образовательным учреждениям самостоятельно определять образовательные программы (а новый ФГОС – предписывает их определять), реализовывать дополнительные программы, использовать при реализации образовательных программ возможности учреждений культуры.

Профессиональные учебные заведения взаимодействует с социальными партнерами по следующим направлениям:

- участие представителей предприятий в образовательном процессе и выдвижение своих требований к выпускнику еще на этапе подготовки;
- производственное обучение и производственная практика обучающихся на реальных рабочих местах;
- участие работодателей (представителей) в процессе проведения ГИА;
- участие работодателей в процессе аккредитации, лицензировании новых образовательных профессиональных программ, востребованных для города и региона;
- участие работодателей в профессиональных конкурсах мастерства, студенческих конференциях, неделях по специальностям, профессиям, заседаниях «круглых столов»;
- совместное участие в выставках;
- краткосрочная стажировка преподавателей на профильных предприятиях и в организациях и повышение квалификации работников предприятий и организаций в учебном заведении;
- расширение возможности получения в образовательном учреждении дополнительного образования в соответствии с запросами населения;
- формирование банка вакансий.

Для нормального функционирования учреждений системы профессионального образования необходима не столько поддержка государства, особенно в области определения содержания образования, сколько тесное сотрудничество социальных партнеров, так как они призваны обеспечивать условия внедрения инновационных технологий, которые в свою очередь способны значительно повысить качество подготовки специалиста и его востребованность на рынке труда, обеспечивая ему достойное качество жизни.

Основной идеей социального партнерства является взаимовыгодная кооперация, в которой образовательное учреждение выступает не в роли просителя, а является полноправным партнером, где формирование современной и высокой культуры социального партнерства – это путь создания конструктивных механизмов смягчения кризисных явлений, ведущий к благополучию профессионального образования.

Литература:

1. Артемьев И.А. Социальное партнерство как фактор формирования качества профессионального образования // Научные исследования в образовании. – 2015.
2. Грибоедова Т.П. Содержание понятие и особенности реализации социального партнерства в современном образовании // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2008.
3. Коршунова Т.Ю. О представителях работников и работодателей в социальном партнерстве // Трудовое право. 2015.
4. Муратшин Е.З. Социальное партнерство как условие инновационного развития профессионального образования // Вестник ТГПУ. – 2017.
5. Нетеребский О.В. Становление и развитие системы социального партнерства. – 2018.
6. Сурайкина Л.А. Социальное партнерство в сфере образования // Интеграция образования. – 2016.

**Яковлев Андрей Викторович,
Жуков Максим Васильевич, к.б.н.,**
преподаватели, ОГБ ПОУ «Ульяновский
физкультурно-спортивный техникум
олимпийского резерва», г. Ульяновск

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧИТЕЛЕЙ

Развитие телекоммуникационных технологий приводит к тому, что благодаря сетевым связям самопроизвольно формируются новые социальные объединения – сетевые сообщества. Профессиональное сетевое сообщество – это формальная или неформальная группа профессионалов, работающих в одной предметной или

проблемной профессиональной деятельности в сети. Цели сетевого сообщества: создание единого информационного пространства, доступного для каждого члена сообщества; организация формального и неформального общения на профессиональные темы; инициация виртуального взаимодействия для последующего взаимодействия вне Интернета; обмен опытом учения-обучения; распространение успешных педагогических практик; поддержка новых образовательных инициатив.

Сетевые сообщества или объединения учителей – это новая форма организации профессиональной деятельности в сети. Участие в профессиональных сетевых объединениях позволяет учителям, живущим в разных уголках одной страны и за рубежом общаться друг с другом, решать профессиональные вопросы, реализовать себя и повышать свой профессиональный уровень. Интенсивное развитие информационных технологий меняет современный мир, меняются формы общения людей. Электронная почта, факсимильная и сотовая связь позволяют в считанные секунды получить или отправить информацию с любой точки земного шара.

Люди становятся ближе друг к другу, характер взаимоотношений меняется: ускоряется процесс обсуждения и принятия решений по многим вопросам, расширяется круг заинтересованных лиц. Интернет с его возможностями общения по электронной почте, участия в чатах, форумах, тематических видеоконференциях, семинарах способствует виртуальному объединению групп людей по интересам. В сети создаются профессиональные объединения и сообщества. Интернет стал неотъемлемой частью нашей жизни, мы пользуемся его ресурсами и возможностями в разных жизненных ситуациях и с разными целями. Цель может быть развлекательная (игровая), информационная, учебная и профессиональная. Что представляет собой профессиональная деятельность учителей в сети интернет? Это, прежде всего, деятельность, направленная на учащихся, на развитие интереса к предмету, на развитие их мышления, творчества, коллективизма. Учитель организует своих учеников для участия в дистанционных олимпиадах, викторинах, конкурсах и направляет деятельность учащихся в телекоммуникационных проектах. Роль учителя в организации учебной деятельности школьников в сети очень велика. Второе направление профессиональной деятельности учителей в сети – это деятельность, направленная на самих учителей, на самообразования, деятельность, связанная с повышением квалификации.

Виды сетевых профессиональных сообществ учителей:

1. Монопредметные;

2. Надпредметные;
3. Мультипредметные;
4. Федеральные;
5. Региональные;
6. Муниципальные;
7. Школьные.

В сетевых педагогических сообществах используют следующие формы деятельности:

- дистанционное обучение в рамках сообщества;
- обучающий семинар;
- виртуальная конференция;
- конкурс;
- проект;
- акция.

Кадровый анализ педагогов – участников профессиональных сообществ убедительно показывает, что открытое сетевое взаимодействие – это взаимодействие учителей-профессионалов. Свыше 80% активной аудитории портала – учителя первой и высшей квалификационной категории, победители ПНПО, учителя-методисты, что позволяет выстроить особую систему тьюторства в сети, которая включает в себя многочисленные мастер-классы, консультативные линии, презентации опыта, экспертизу материалов коллег, авторские курсы повышения квалификации. Размещая свои материалы, учитель получает квалифицированную помощь и оценку коллег. Использование таких ресурсов и возможностей позволяет каждому участнику сетевых профессиональных сообществ выбрать собственную траекторию профессионального роста.

Для самообразования педагога очень важно общение с коллегами. Часто нам не хватает время для этого. Сетевое сообщество учителей помогает учителям в удобное время, имея доступ к Интернету, общаться со своими коллегами и единомышленниками. А это повышает уровень профессиональной культуры. Среда профессиональных сетевых сообществ наполнена объектами, агентами и ситуациями, которые помогают нам думать по-новому и воспитывать в себе толерантность, критическое и экологическое мышление. Сетевые сообщества могут служить педагогической практике для воспитания следующих умений: Совместное мышление. Познавательная, творческая и учебная деятельность педагогов изначально имеют

сетевой и коллективный характер. Переход от эгоцентричной позиции к пониманию роли и значения других людей является важным этапом развития личности. Толерантность. Нам важно воспитать человека, способного посмотреть на событие с другой точки зрения, способного понять позицию другого человека. Все чаще нашими партнерами в сетевой деятельности оказываются программные агенты. Мы должны быть готовы понимать их и объясняться с ними. Освоение децентрализованных моделей и экологических стратегий. От участников совместной деятельности не требуется синхронного присутствия в одном и том же месте, в одно и то же время. Каждый член сообщества может выполнять свои простые операции. Эта новая модель сетевого взаимодействия может использоваться в педагогической практике для освоения учениками идей децентрализации и экологических стратегий. Критичность мышления. Коллективная деятельность множества людей, готовых критиковать и видоизменять гипотезы, играет решающую роль при поиске ошибок, проверке гипотез и фальсификации теорий. Мы можем погрузить обучающихся в среду, где критическая дискуссия является обязательной. Каталог сетевых педагогических сообществ Сетевые педагогические сообщества - новая форма организации самообразования учителей. Участие в профессиональных сетевых объединениях позволяет педагогам, живущим в разных уголках одной страны и за рубежом, общаться друг с другом, решать профессиональные вопросы, реализовывать себя и повышать свой профессиональный уровень. В настоящее время можно говорить о примерно трех десятках относительно успешных крупных и средних Интернет-площадках, в значительной степени отвечающих указанным выше критериям и являющихся, по сути, уже сложившимися сетевыми педагогическими сообществами. Эти проекты весьма серьезно различаются по стилю и методам работы, по целевым установкам, иногда – по аудитории.

Сеть творческих учителей обеспечивает организацию дистанционного взаимодействия всех участников образовательного процесса; создание базы данных по программным продуктам учебного назначения и опыту их применения на уроках и во внеклассной деятельности; методическую поддержку педагогов в области ИКТ; презентацию современного программного обеспечения, учебных и методических материалов; внедрение в образовательный процесс инновационных технологий и методов дистанционного обучения. сохранение единого образовательного пространства, достигаемое за счет активного обмена опытом как между педагогами разных регионов России, так и вне ее создание механизмов открытой профессиональной экспертизы профессионального опыта учителя; обеспечение вхождения российских учителей и

школ в международное сообщество новаторов в образовании, повышающих эффективность педагогических процессов на основе использования ИКТ вообще и софт-решений.

Взаимодействие профессиональных образовательных организаций и работодателей как фактор практико-ориентированной подготовки будущих специалистов.

Выборнова Наталья Александровна,
преподаватель I квалификационной
категории, колледж, Нижнекамский филиал
ЧОУ ВО «Казанский инновационный
университет им. В.Г. Тимирязова»,
г. Нижнекамск

**КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД КАК ФАКТОР УСПЕШНОГО
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ И ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ
РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

Современное реформирование системы образования включает в себя кардинально новые требования к процессу обучения в целом, и к процессу обучения на уровне среднего профессионального образования – в частности. Данные требования закреплены, прежде всего, на нормативном уровне. Так, в соответствии со статьей 10 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» профессиональное образование в России реализуется по уровням образования, первым из которых как раз и является среднее профессиональное образование [4].

Помимо вышеуказанного закона, нормативное регулирование среднего профессионального образования осуществляется рядом федеральных и региональных целевых программ, например, Федеральной целевой программой развития образования на 2016 – 2020 годы [2], государственной программой «Развитие образования и науки Республики Татарстан на 2014 – 2020 годы» [3] и др.

Пристальное внимание государства к среднему профессиональному образованию обусловлено тем, что данный уровень образования с одной стороны, является самостоятельной ступенью в системе образования, а с другой – некоей

стартовой площадкой для получения различных видов (уровней) высшего образования. В современных условиях задача среднего профессионального образования сводится к тому, чтобы независимо от специализации и характера работы, любой начинающий специалист не просто обладал определённым уровнем знаний, умений, навыков, но и был способен качественно реализовать их в профессиональной деятельности.

Успешное решение поставленной задачи связано с применением в процессе обучения специалистов среднего звена компетентностного подхода. Суть данного подхода заключается в формировании у обучающихся ряда компетенций, как общего, так и профессионального характера. При этом, если общекультурные компетенции предполагают способность быть разносторонне развитым гражданином, то профессиональные компетенции - это способность эффективно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении задач профессионального рода, способность мобилизовать в конкретной практической ситуации полученные знания и опыт. Иначе говоря, выпускник, специалист среднего звена должен не только соответствовать определенным рыночным ожиданиям, но и быстро адаптироваться к изменяющимся условиям и демонстрировать высокую эффективность в профессиональной деятельности.

Компетентностный подход, таким образом, служит для минимизации противоречий между профессиональным образованием и требованиями современного рынка, поскольку переориентирует обучение от сугубо теоретического в сторону практического.

Безусловно, практикоориентированное обучение специалистов среднего звена – отклик образовательных организаций на требования времени. На сегодняшний момент многие организации СПО установили договорные отношения с потенциальными работодателями, базами практик, где будущие выпускники оттачивают освоенные в процессе теоретического обучения компетенции. В связи с этим хотелось бы коснуться значения теоретической подготовки как необходимой основы для дальнейшего успешного взаимодействия обучающихся и потенциальных работодателей.

Опыт показывает, что без систематической и целенаправленной работы невозможно сформировать в учебном процессе знания, умения и профессиональные качества будущих специалистов среднего звена, соответствующие запросам потенциальных работодателей, поэтому проблема эффективности формирования компетенций в учебном процессе приобретает особую актуальность.

Процесс формирования компетенций является достаточно сложным, трудоемким, особенно, если речь идет о формировании компетенций профессионального характера. При этом следует отметить, что общекультурные компетенции начинают формироваться еще в процессе обучения в общеобразовательных организациях, и поэтому не так сложны для освоения на уровне СПО. Профессиональные же компетенции более специфичны по своему содержанию и, безусловно, требуют практического закрепления в процессе непосредственного взаимодействия с базами практик, с работодателями.

В качестве доказательства того, что компетентностный подход является необходимым фактором для успешного взаимодействия обучающихся и потенциальных работодателей, хотелось бы рассмотреть некоторые детали учебного процесса специалистов среднего звена, обучающихся по направлению подготовки 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» в колледже Нижнекамского филиала ЧОУ ВО «Казанский инновационный университет имени В.Г. Тимирязова».

Нормативное обоснование возможности обучения по данному направлению подготовки специалистов среднего звена содержится в ФГОС, утвержденном Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.05.2014 г. № 508. Этот же нормативный документ включает в себя подробный перечень как общих, так и профессиональных компетенций, которые должны быть сформированы у обучающихся [1,47].

В учебном процессе колледжа Нижнекамского филиала ЧОУ ВО «Казанский инновационный университет имени В.Г. Тимирязова» достаточно активно применяются элементы компетентностного подхода. В частности, учебные дисциплины профессионального цикла, напрямую связанные с дальнейшей профессиональной деятельностью выпускников, а также профессиональные модули направления подготовки 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» в соответствии с ФГОС изучаются как в теоретическом аспекте, так и путем направления обучающихся на учебную и производственную практики. Теоретическая подготовка направлена на освоение базовых понятий, знаний и умений в сфере профиля подготовки, а практика предполагает закрепление освоенных компетенций в реальных условиях. У колледжа сложились прочные договорные связи с ГУ «Управление Пенсионного фонда РФ в Нижнекамском районе и г. Нижнекамск», с Управлением социальной защиты министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан в

Нижнекамском муниципальном районе и с филиалом № 11 ГУ – РО «Фонд социального страхования Российской Федерации по Республике Татарстан».

Как положительный момент, необходимо отметить, что руководители перечисленных организаций охотно осуществляют распределение студентов по структурным подразделениям, отделам и службам, а специалисты каждого структурного подразделения, в свою очередь, дают студентам возможность в полной мере проявить полученные в процессе теоретической подготовки знания, навыки и умения с учетом специфики конкретных практических ситуаций. По нашему мнению, такое взаимодействие полезно и для обучающихся, и для работодателей, поскольку первым оно позволяет максимально раскрыть свою компетентность, а вторым дает реальную картину подготовленности будущих специалистов среднего звена и рассмотреть возможность их дальнейшего трудоустройства.

Исходя из вышесказанного, можно утверждать, что компетентностный подход в обучении специалистов среднего звена в целом, и специалистов, обучающихся по направлению подготовки 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» - в частности, является необходимым фактором успешного взаимодействия между обучающимися и потенциальными работодателями.

Литература

1. Нормативно-правовое обеспечение образования: учеб. пособие /А.В. Скоробогатов, Н.Р. Борисова. – Казань : Изд-во «Познание» Института экономики, управления и права,2014. – 288 с.
2. Постановление Правительства РФ от 29.05.2015 г. № 497 «Федеральная целевая программа развития образования на 2016 - 2020 годы.»// www.consultant.ru (дата обращения 1.11.2019).
3. Постановление Кабинета Министров РТ от 22.04.2014 г. № 110 «Развитие образования и науки Республики Татарстан на 2014 – 2020 годы»// www.consultant.ru (дата обращения 1.11.2019).
4. Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. (с последующими изм.) // Собрание законодательства РФ. – 2012. - № 53 (ч. 1). – Ст. 7598.

**Ушмайкина Ольга Викторовна,
Баргова Светлана Николаевна,**
преподаватели профессионального цикла,
ГБПОУ РМ «Саранский
электромеханический колледж», г. Саранск

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА: ПРОБЛЕМЫ И МОДЕЛИ РЕАЛИЗАЦИИ

Практика является обязательным разделом основной профессиональной образовательной программы среднего профессионального образования (далее – ОПОП СПО). При реализации ОПОП СПО предусматриваются следующие виды практик: учебная и производственная (по профилю специальности и преддипломная).

Производственная практика состоит из двух этапов: практика по профилю специальности и преддипломная практика. Учебная и производственная практики (по профилю специальности) реализуются образовательной организацией концентрированно в рамках профессиональных модулей при освоении обучающимися профессиональных компетенций и соответствующих видов профессиональной деятельности. Практика представляет собой особый вид учебных занятий, обеспечивающих практико-ориентированную подготовку обучающихся.

Цели и задачи практики определяются образовательной организацией в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования (далее – ФГОС СПО) по специальностям к практическому опыту обучающихся, к уровню сформированности умений и общих и профессиональных компетенций по данному виду профессиональной деятельности и профессиональному модулю.

Законодательной и нормативной базой для организации, проведения и документального сопровождения практики являются:

- Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 года № 273 «Об образовании в Российской Федерации»;
- Положение о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, утвержденное приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 18 апреля 2013 г. № 291;
- Федеральные государственные образовательные стандарты по специальностям среднего профессионального образования, утверждаемые Министерством образования и науки Российской Федерации.

На уровне образовательной организации нормативной базой для организации, проведения и документального сопровождения практики является локальный акт, утверждаемый руководителем образовательной организацией – Положение о практике обучающихся ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж», осваивающих ОПОП СПО. Данное Положение регламентирует порядок организации, проведения и содержания учебной и производственной практик как составной части ОПОП СПО, обеспечивающей реализацию ФГОС СПО; принципы руководства практикой; оплаты труда руководителей практик и документационное обеспечение практик. В качестве приложения Положение содержит формы отчетов студентов, руководителей практик; формы дневников студентов по практике, структуру аттестационных листов по практике и ряд других документов, обеспечивающих организацию практик.

Цели, задачи практики, содержание практики, виды работ, материально-техническое, информационное и кадровое обеспечение практики, планируемые результаты и контроль освоения программы практики определяются рабочей документацией по практике: рабочая программа практики и календарно-тематический план практики. Рабочая документация по практике является составным элементом рабочей документации профессионального модуля. Рабочая документация разрабатывается руководителями практики в соответствии с локальным актом образовательной организации – Положение о структуре, содержании, оформлении, порядке разработки, утверждения и контроля за реализацией рабочих программ учебных дисциплин и профессиональных модулей в ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж».

Формы аттестации по результатам освоения программ практик определены учебным планом специальности. Промежуточная аттестация в образовательной организации регламентирована локальным актом – Положение о порядке проведения промежуточной аттестации по учебным дисциплинам, междисциплинарным курсам, профессиональным модулям и переводе на следующий курс обучающихся по основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж».

Для проведения промежуточной аттестации и оценки уровня сформированности общих и профессиональных компетенций, усвоенных умений по результатам практики разрабатываются комплексы оценочных средств.

Программы производственных практик (по профилю специальности и преддипломной) реализуются на объектах базовых организаций (предприятий) различных организационно-правовых форм и сфер деятельности г. Саранска и районов РМ, направление деятельности которых соответствует профилю подготовки обучающихся. Подбор баз практик осуществляется по следующим принципам: оснащенность организации современным оборудованием и программным обеспечением; наличие квалифицированного персонала; близкое, по возможности, территориальное расположение.

По каждой реализуемой специальности в колледже заключены бессрочные договора о сотрудничестве. Занимаясь подготовкой специалистов в сфере Земельно-имущественных отношений надо отметить, что ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» на протяжении многих лет развивает сотрудничество со следующими предприятиями РМ: АО «Ростехинвентаризация – Федеральное БТИ» Волговятский филиал; Филиал ФГБУ «ФКП Росреестра» по РМ; ООО «Намаха»; ООО МНП «Институт инженерных изысканий»; ООО «Оценочные системы»; ООО «Каплан»; ООО «Аргус».

Студентам очной формы обучения и их родителям предоставляется право самостоятельного подбора организации – базы практики по месту жительства, с целью трудоустройства. Ходатайство организации предоставляются на имя директора колледжа не позднее, чем за один месяц до начала практики.

Непосредственное руководство производственной практикой осуществляют:

- от лица колледжа – руководители практики от образовательной организации.
- от лица базы практики – руководители практики от организации (предприятия).

Руководители практики осуществляют свою деятельность в соответствии с рабочей документацией и на основании инструкций, утверждаемых руководителем образовательной организацией.

Руководитель практики от образовательной организации, помимо рабочей документации, в целях организации практики также разрабатывает:

- план работы руководителя практики и график целевых проверок реализации программы практики на базовых объектах;
- содержание аттестационного листа (совместно с руководителем практики от организации), включающего не только оценку деятельности обучающегося, но и уровня сформированности общих и профессиональных компетенций;

- графики консультаций и проведения аттестации с указанием дат, времени и места;

- тематику индивидуальных заданий на практику;
- отчетную документацию обучающегося по практике.

Руководитель практики от образовательной организации оформляет:

- учебный журнал в соответствии с установленными требованиями, рабочей программой и календарно-тематическим планом практики, с утвержденными сроками и расписанием практики;

- по результатам реализации программы практики и оценивания деятельности обучающегося во время практики – аттестационные листы, зачетные ведомости и зачетные книжки обучающихся.

Руководитель практики от организации (предприятия):

- разрабатывает, совместно с руководителем практики от образовательной организации, содержание аттестационного листа;

- оценивает, совместно с руководителем практики от образовательной организации, результаты выполнения обучающимися программы практики, а также уровень проявленных общих и профессиональных компетенций в период прохождения практики;

- оформляет по результатам практики отзыв о деятельности обучающегося и аттестационный лист-характеристику, по формам, установленным локальными актами образовательной организации.

Обучающиеся в процессе практики и по результатам освоения программы производственной практики оформляют следующую документацию:

- дневник практики, содержащий описание учебно-производственной деятельности;

- отчет по практике, содержащий информацию в соответствии с программой практики и индивидуальным заданием;

- отчет-анкету по результатам практики.

После окончания производственной практики руководитель практики от образовательной организации (с приглашением, по мере возможности, руководителей практики от предприятий) организует и проводит круглый стол, на котором подводятся итоги практики, а обучающиеся презентуют свои отчеты.

Результаты производственных практик обсуждаются на заседаниях методических комиссий специальностей, педагогических советов, что позволяет осуществлять корректировку рабочей документации по практике.

Однако, не смотря на выстроенную систему документационного обеспечения производственной практики, созданную на основе нормативных и локальных актов, методического обеспечения, в реализации программ производственной практики на специальности Земельно-имущественные отношения можно выделить типичные проблемы:

- ограниченное количество баз практики по профилю специальности 21.02.05 Земельно-имущественные отношения;
- сжатые сроки практик по профилю специальности (в основном это 1 неделя – 36 часов);
- недостаточная оснащенность лабораторной базы колледжа современным оборудованием и программным обеспечением в сравнении с базой производственной практики;
- отсутствие в организации всех видов профессиональной деятельности, определенных ФГОС СПО по специальности 21.02.05 Земельно-имущественные отношения;
- отсутствие стимулирования и новых способов мотивации работодателей, участвующих в подготовке специалистов со стороны государства.

Проблема нехватки баз практики заключается в том, что большинство организаций, с которыми сотрудничает колледж, являются частными и принять на практику они могут только 2-х или 3-х студентов. На данный момент не существует никакого конкретного и четкого руководства о способе взаимодействия образовательной организации и организации. Следовательно, образовательная организация своими силами и способами должна обеспечить прохождение практики студентов в процессе обучения.

В качестве ориентира решения указанных проблем, на наш взгляд, можно использовать механизм стимулирования профильных организаций, которые обеспечивают эффективное взаимодействие с образовательными учреждениями в сфере проведения практики студентов. Необходимо также пополнять лабораторную базу колледжа современным оборудованием и программным обеспечением и увеличить сроки производственной практики по профилю специальности до 2-х – 3-х недель.

Литература:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Приказ Министерства образования и науки РФ от 18.04.2013 г. N 291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования».

Рубахина Ольга Евгеньевна,
преподаватель, БПОУ ВО
«Воронежский базовый медицинский
колледж», г. Воронеж

ПРИМЕНЕНИЕ КОМПЕТЕНТНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА В ПРОЦЕССЕ РЕАЛИЗАЦИИ ДУАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ОБУЧЕНИЯ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Дуальная система образования - система образования, предусматривающая сочетание обучения в учебном заведении с периодами производственной деятельности. Такая система предполагает прямое участие предприятий в профессиональном образовании обучаемых. Основным принципом дуальной системы обучения является равная ответственность учебных заведений и предприятий за качество подготовки кадров.

В «Концепции модернизации Российского образования» говорится: «Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать решения прогнозируя их возможные последствия, отличающиеся мобильностью, способные к сотрудничеству, обладающие чувством ответственности за судьбу страны, её социально-экономическое процветание» [2, с.29].

В соответствии с концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года первоочередной задачей здесь является повышение качества жизни населения. Параметр качества жизни становится системообразующей парадигмой для развития отечественного здравоохранения на ближайшую перспективу: «Основной целью государственной политики в области здравоохранения на период до 2020 года является формирование системы, обеспечивающей доступность медицинской помощи и повышение эффективности медицинских услуг, объемы, виды и качество которых должны соответствовать уровню заболеваемости и потребностям населения, передовым достижениям медицинской науки» [1, с.37].

Актуальность данного вопроса заложена в макете стандарта среднего профессионального образования, ведущим подходом которого является необходимость приобретения профессиональной компетентности как результата освоения программы подготовки специалиста.

Формирование общих и профессиональных компетенций является основой реализации федеральных государственных стандартов нового поколения для учреждений среднего профессионального образования. Медицинский работник среднего звена может реализовывать названные функции только в том случае, если он владеет большим кругом соответствующих знаний и умений.

В ФГОС нового поколения компетенция трактуется как система знаний, умений, личностных качеств, практического опыта определяющих готовность личности к успешной профессиональной деятельности в определенной области. Общие компетенции необходимы для успешной деятельности как в профессиональной, так и в непрофессиональной сферах (работа с литературой, проведение исследований, взаимодействие с людьми, здоровьесбережение). Профессиональные компетенции необходимы для реализации профессиональной деятельности[4, с.193].

В основе компетентностного подхода к профессиональному образованию лежат принципы репродуктивного и продуктивного обучения. В связи с этим, последний приобретает особое значение, т.к. он развивает аналитическое мышление, а это уже важная составляющая сознательного творчества. Для реализации этого направления необходимо развивать творческое, клиническое мышление, профессиональную интуицию необходимую для принятия обоснованных решений и выработки алгоритма действий как в стандартных, так и в сложных непредвиденных клинических ситуациях.

Основное требование при компетентностном подходе заключается в том, что цели обучения должны формулироваться на языке деятельности, которая может быть проверена[3, с. 45]. В соответствии с современными требованиями ФГОС для каждой компетенции необходимо перечислить умения и основные знания, необходимые для формирования этих умений.

Таблица 1 - Профессиональные компетенции деятельности

Компетенции	Умения	Знания
Собрать сведения о пациенте	Расспросить самого пациента и его родственников об особенностях течения заболевания. Провести осмотр и физикальное обследование пациента. Провести лабораторные исследования.	Этика и деонтология. Психология общения. Клиника и патогенез заболевания.

Реализация компетентного подхода предполагает не только передачу студенту совокупности знаний, умений, навыков в профессиональной сфере, но и становление личности будущего специалиста в процессе обучения и достижение выпускниками общих и профессиональных компетенций [4, с. 196]. Поэтому, новые аспекты компетентного подхода сегодня включают не только профессиональную деятельность, но и личностные компетенции специалиста, прежде всего, качества личности.

Для этого необходима целостная система воспитания, включающая перечень профессиональных и гражданских качеств специалиста и требований к поведению, через которое эти качества формируются.

Таблица 2 - Личностные компетенции

Качества личности	Требования к поведению
Милосердие, терпимость к пациенту, гуманность, аккуратность, точность, ответственность, дисциплинированность, сострадание, отсутствие страха и др.	Быть опрятно одетым; расположить пациента к себе, успокоить, объяснить ход предстоящей процедуры, приободрить, похвалить пациента за выдержку и терпение во время процедуры; уверенно проводить все манипуляции, точно соблюдать назначенное время проведения процедур; помнить, что за неправильное проведение процедуры специалист несет ответственность.

Необходимость новых подходов к подготовке специалистов среднего медицинского звена, включённых в ФГОС нового поколения, заложенный в них модульно-компетентный подход предполагает новый уровень партнерства с лечебными учреждениями, работодателями, органами управления здравоохранением [4, с. 195].

Совместная работа преподавателей средних медицинских учебных заведений и сотрудников учреждений здравоохранения способствует реализации деятельностного подхода в обучении медсестер, фельдшеров, акушерок, зубных техников, фармацевтов и других специалистов среднего звена. Такой опыт можно рассматривать на примере сотрудничества преподавателей ВБМК и многопрофильных стационаров г. Воронежа в процессе проведения практических занятий, а также – прохождения студентами колледжа производственных практик, промежуточных и итоговых аттестаций по профилю деятельности.

Администрацией различных медицинских организаций города предоставляются учебные комнаты на базах поликлиник и стационаров, возможность использования в учебных целях медицинской документации под контролем преподавателей, отработки

практических навыков и манипуляций в соответствии с квалификационными требованиями. После лекций проводятся практические занятия с использованием методов обучения, развивающих профессиональные компетенции: работа в малых группах, ролевые и деловые игры, решение проблемно-ситуационных задач, составленных преподавателями. При этом делается акцент на адаптации пациента к условиям пребывания в стационаре; решаются проблемы связанные с дефицитами самообслуживания, ухудшения качества жизни в связи с развитием заболевания и ухудшением общего самочувствия; уделяется особое внимание проблемам профилактики развития осложнений и ухода за пациентом как в условиях стационара, так и на дому.

Предлагаемые студентам задачи предполагают различные пути для решения поставленных проблем. Задачи могут быть клиническими, лечебно - диагностическими, профилактическими, деонтологическими. Их можно одновременно использовать для усвоения изучаемого материала и для контроля и оценки качества усвоения знаний и умений обучающимися.

В процессе решения задачи студенты учатся логически и творчески мыслить, анализировать, дифференцировать, строить и опровергать утверждения, выбирать и обосновывать варианты решения, моделировать поведение медперсонала. Разбор задач имеет и воспитательное значение, т.к. способствует развитию у обучающихся таких навыков как сообразительность, оперативность, ответственность, точность.

Особое внимание при проведении практических занятий уделяется разбору и усвоению алгоритмов диагностики и медицинской помощи при остро возникших и неотложных состояниях.

Отрабатываются практические навыки по осуществлению медицинской помощи и уходу за больными различных возрастных групп с наиболее часто встречающимися и распространенными острыми и хроническими заболеваниями. Заведующие отделениями, старшие сестры, лечащие врачи, сестринский персонал отделений оказывают большую помощь преподавателям в подборе пациентов для демонстрации и курации в соответствии с темами занятий.

На этапе проведения практики преподаватели совместно с персоналом лечебно-диагностических отделений обеспечивают условия усвоения и контроль за выполнением манипуляций в соответствии с квалификационными требованиями.

Для решения проблем повышения качества подготовки средних медицинских работников, специалистов среднего звена, необходимо вполне использовать

достижения теории и практики профессиональной педагогики. Важно и, прежде всего, необходимо повысить роль самостоятельной работы студентов на практических занятиях, как фактора, стимулирующего сотрудничество и развитие познавательной активности обучающихся.

Таким образом, мы можем и должны добиться предоставления качественных услуг образования на уровне мировых стандартов, так как на современном этапе образовательного процесса стратегической целью медицинских учебных заведений является подготовка высококвалифицированных, конкурентно способных специалистов для практического здравоохранения.

Литература

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р.
2. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016 — 2020 годы. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2014 года № 2765-р. — URL <http://2016-god.com/koncepciya-razvitiya-obrazovaniya-na-2016-2020-gody/>
3. Государственная кадровая политика: концептуальные основы, приоритеты, технологии и реализации. //Под общей ред. проф. С. В. Пирогова. Москва, Изд-во РАГС, 2017. - 252с.
4. Петренко Е. А. Анализ компетентностного подхода в стандартах высшего и среднего профессионального образования [Текст] // Актуальные задачи педагогики: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Чита, апрель 2014 г.). — Чита: Издательство Молодой ученый, 2014. — С. 193-196. — URL <https://moluch.ru/conf/ped/archive/102/5492/>

Дашкин Ибрагим Алимович,
преподаватель,
ГБПОУ РМ «Краснослободский аграрный
техникум», п. Преображенский

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПРИ ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТА СРЕДНЕГО ЗВЕНА

В последнее время социальное партнерство получает все более широкое распространение в сфере профессионального образования, которое нацелено на подготовку специалистов, способных к профессиональному саморазвитию и самореализации.

Одним из видов социального партнерства при подготовке конкурентоспособного специалиста является сотрудничество учреждений СПО с предприятиями. Эти взаимоотношения развиваются на основе взаимовыгодного сотрудничества.

Перед учреждением СПО стоит задача не просто обеспечить рабочим местом каждого студента, но и получить от него практическую отдачу. Учебный процесс необходимо осуществлять на экономически стабильных предприятиях, на примере работы лучших специалистов и, желательно, там, где студентам после прохождения производственной практики предоставляют работу по специальности. Такой метод подготовки избавляет от незапланированных затрат, связанных с адаптацией молодых специалистов в трудовом коллективе.

По окончании учебы они готовы к выполнению своих обязанностей на порученном им участке. Содержание всех этапов практики определяется требованиями к умениям и практическому опыту по каждому из профессиональных модулей в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами СПО, программами практики. Содержание всех этапов практики должно обеспечивать обоснованную последовательность формирования у обучающихся системы умений, целостной профессиональной деятельности и практического опыта в соответствии с требованиями ФГОС СПО. Практика имеет цель - комплексное освоение обучающимися всех видов профессиональной деятельности по специальности среднего профессионального образования, формирование общих и профессиональных компетенций, а также приобретение необходимых умений и опыта практической работы по специальности.

Среднее профессиональное образование востребовано обществом и экономикой. Его роль в деле подготовки кадров и социализации молодежи трудно переоценить. Сегодня достаточно остро стоит вопрос, насколько способны средние специальные учебные заведения обеспечить новое качество развития производительных сил общества, урегулировать ситуацию на рынке труда, содействовать занятости населения, обеспечить переподготовку кадров. Тем более, что работодатель сегодня требует не просто подготовленного специалиста, а выпускника, который готов качественно выполнять производственные задания. При этом сам работодатель пока не считает себя участником образовательного процесса, а преимущественно потребителем, заказчиком квалифицированных кадров. В современных условиях все более актуальными становятся проблемы трудоустройства выпускников средне-специальных учебных заведений, наиболее полной реализации их профессионального и личностного

потенциала. Выпускники учебных заведений, молодые специалисты, находятся в возрастном периоде становления и выхода на максимальный уровень работоспособности и поэтому представляют особый интерес для работодателя. С одной стороны работодатель заинтересован в приобретении специалиста с хорошим уровнем работоспособности, но с другой определенные особенности становления профессионала накладывают ограничения на привлечение и найм выпускников учебных заведений. Современная система подготовки специалистов находится в стадии активного реформирования и претерпевает существенные изменения. Усилившаяся «доступность» получения средне-специального образования провоцирует ситуацию значительного снижения качества подготовки выпускников и нарастания неудовлетворенности работодателя уровнем профессиональной подготовки молодых специалистов. В формировании профессионального выпускника техникума принимают участие : семья — школа — техникум — работодатель. Характер взаимодействия их влияет на итоговый результат – профессионализм, т. е. способность специалиста в течение длительного периода выполнять профессиональную деятельность на высоком уровне. Подготовка в учебном заведении способствует погружению студента в профессиональное пространство, овладению инструментальным оснащением решения профессиональных задач и формирование профессионального мышления.

Роль работодателя связана в первую очередь с обеспечением реальных возможностей для студента погрузиться в профессию и на практическом объекте получить возможность апробировать приобретенные знания и инструменты; также нарабатывать умение профессиональной ориентации. Молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания учебных заведений, неизбежно сталкиваются с различными сложностями при трудоустройстве. Раньше, когда выпускники были уверены в своем будущем и могли планировать карьеру на несколько лет вперед, когда существовало государственное распределение выпускников, у бывших студентов не возникали те проблемы, связанные с трудоустройством, которые нынешние молодые специалисты смогли почувствовать на себе в полном объеме. Сегодня труд молодых специалистов с профессиональной подготовкой и значительные расхождения между потребностями практики и возможностями выпускников вынуждает работодателя менять подходы и формы взаимодействия с учебными заведениями. Как предприятия работают с учебными заведениями? Какие формы сотрудничества применяют и как оценивают качество подготовки современных выпускников? Видимо можно отметить, что предприятия с небольшим периодом работы на рынке

слабо взаимодействуют с учебными заведениями с целью найма молодых выпускников. Основным ограничителем найма молодых выпускников можно назвать лимит денежных средств и временных ресурсов на найм и доведение до заданного уровня трудовой отдачи специалиста.

Например, некоторые предприятия отдают предпочтения в найме специалистов получивших базовую теоретическую подготовку без отрыва и приступивших к практической деятельности после окончания учебного заведения.

Основным фактором низкой удовлетворенности качеством подготовки студентов большинство предприятий отмечают отсутствие практических навыков с определенной отраслевой специализацией.

Проведение мастер-классов и чтение лекций практиками способствует повышению качества выпускников. Эту форму необходимо чаще следует использовать в образовательных учреждениях.

Анализируя взаимодействие работодателя и учебного заведения по трудоустройству молодых специалистов можно выявить основные проблемы, с которыми сталкивается предприятие при найме выпускников:

а) недостаток опыта работы и связанная с этим нехватка практических знаний (многие учебные заведения ориентированы на теоретический подход в обучении студентов. Студенческая практика чаще всего является формальной и неэффективной, не дающей представления о том, что ждет выпускника на работе после окончания учебного заведения);

б) слабое представление об организации и отсутствие навыков работы в коллективе; нехватка коммуникативных способностей, отсутствие навыков делового общения, ведения переговоров;

В современных условиях возникает необходимость создания механизмов преодоления постоянного отставания системы образования от тех знаний и технологий, на которых строится современное общество. Сегодня приоритетным становится не столько получение знаний, сколько управление знанием, информацией для решения конкретных социальных и профессиональных задач, в которых они могут появиться. Основная цель образования – формирование компетенций, т.е. определенных качеств личности и способностей к активной деятельности, в том числе к творческому профессиональному труду. Компетенция – это совокупность взаимосвязанных качеств личности (знания, умения, навыки, способности).

Результатом освоения профессионального модуля является овладение обучающимися конкретными видами профессиональной деятельности, в том числе профессиональными и общими компетенциями. Например, при изучении ПМ.01. Выполнение сборки, монтажа и демонтажа электронных приборов и устройств обучающийся в своей работе должен использовать технологии сборки, монтажа и демонтажа. В процессе занятий мы стараемся выработать у них и общие компетенции – такие как: Например -Понимание сущности и социальной значимости своей будущей профессии, и проявление к ней устойчивого интереса

С этим критерием у большинства обучающихся не всегда получается заинтересованность. Некоторые обучающиеся попали на эту специальность случайно, без желания. Они открыто заявляют, что это им не интересно и не надо. Поэтому с такими ребятами всегда приходится работать особенно внимательно. Подбирать для них такие учебные работы, чтобы они шаг за шагом видели свои успехи и обязательно при подведении итогов останавливаюсь, чтобы отметить эти изменения.

Следующие общие компетенции, которые стараемся у них выработать

- организация собственной деятельности, выбор типовых методов и способов выполнения профессиональных задач;

- осуществление поиска и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач;

- использование информационно-коммуникационные технологий в профессиональной деятельности;

- работа в коллективе;

При завершении изучения модуля и прохождения производственной практики оцениваем каждого обучающегося на овладение профессиональными компетенциями (продемонстрировал; не продемонстрировал) и общими компетенциями, оценивая уровни: низкий; средний; достаточный; высокий. При изучении последующих модулей в процессе обучения, стараемся, чтобы уровни общих компетенций у них были более высокими. В рамках освоения профессионального модуля на каждого обучающегося выписывается аттестационный лист, где ведется оценка компетенций. Так, например, у Зубкова А., группа 401 при изучении ПМ.01 было 2 компетенции оценены низкой оценкой, то на следующий модуль вариант оценки по этим показателям был уже средний. Аналогично и у обучающегося этой же группы у Ермакова А.

В рамках профессиональной подготовки современного специалиста любого профиля особое внимание уделяется профессиональной коммуникативной

компетенции, другими словами навыкам общения в различных профессиональных ситуациях. Компетенция это приобретаемое качество. Без знаний нет компетенции.

В современных условиях все сложнее поддерживать высокий уровень образования с применением только традиционных методов и средств обучения. Та материально-техническая база, которая у нас имеется для подготовки специалистов среднего звена морально и физически устарела. Поэтому необходимо искать новые методы и формы образовательной деятельности, совершенствовать методику обучения, чтобы активизировать процесс усвоения знаний, формирование умений и компетенций.

Все более актуальным становится формирование отношений между образовательными учреждениями и предприятиями.

Что не устраивает большинство работодателей в молодых специалистах-выпускниках образовательных учреждений? Конечно в первую очередь их неадаптированность к конкретным рабочим местам. Следует отметить, что требования работодателей формулируются не только и не столько как «знания выпускников», а сколько в способах деятельности. Это – умения, способность, готовность. Поэтому, можно говорить, что знания выступают необходимым, но недостаточным условием достижения требуемого качества. Сегодня приоритетным становится не столько получение знаний, сколько управление знанием, информацией для решения конкретных социальных и профессиональных задач, в которых они могут проявиться. Поэтому организация производственной практики на штатных рабочих местах базового предприятия является важнейшим этапом в подготовке квалифицированных специалистов. Только при обучении на производстве учащимся предоставляется возможность изучить технологию современного производства, осознать себя членами трудового коллектива. У учащихся воспитывается сознание общественного долга, уважение к традициям коллектива. При прохождении производственной практики студентами мы стараемся распределить их на такие организации и предприятия, где у обучающихся формировались умения профессиональной деятельности и практический опыт в соответствии с ФГОС СПО. Конечно нас сегодня не совсем устраивает та обстановка и ситуация, которая сложилась на радиозаводе. От прежнего завода, где производился массовый выпуск сложных изделий электронной техники к настоящему времени осталось по сути одно название—радиозавод. Но тем не менее ОАО Краснослободский радиозавод это наше базовое предприятие, где мы в основном проходим производственную практику.

С целью выявления соответствия теоретической и практической подготовки студентов-выпускников требованиям работодателей государственную аттестационную комиссию возглавляют руководители или ведущие специалисты предприятий или организаций. Они дают оценку работе педагогического коллектива по подготовке конкурентоспособного специалиста.

Тесное сотрудничество с руководителями организаций и предприятий в период производственных практик - одно из важнейших направлений в процессе трудоустройства выпускников. Зарекомендовав себя с положительной стороны во время прохождения производственной практики, выпускники, как правило, остаются работать в тех же коллективах.

В условиях социального диалога потенциальные работодатели, заинтересованные в подготовке грамотных специалистов, оказывают учебному заведению определенную помощь:

- базу для проведения учебных и технологических практик;
- базу для организации экскурсий на предприятия;
- трудоустройство выпускников.

Основными направлениями деятельности между учебным заведением и предприятиями являются:

- определение перечня образовательных услуг, востребованных на рынке труда;
- определение требований к качеству подготовки специалистов;
- определение требований к качеству учебно-программной документации;
- развитие материально-технической базы учебных заведений;
- трудоустройство выпускников средних специальных учебных заведений;
- развитие профориентации населения.

Наиболее часто встречаются следующие типы сотрудничества между образовательным учреждением и предприятием:

- включение студентов в трудовой процесс на предприятии (от простого ознакомления с производством до подготовки дипломных проектов);
- использование разных типов образования, включая переподготовку;
- безвозмездная передача оборудования образовательному учреждению со стороны предприятия. Как это было совсем недавно, когда местный радиозавод выпускал продукцию – цветные телевизоры.

Благодаря сотрудничеству с предприятием изменяется методика обучения. Возникают такие формы взаимодействия как: производственные стажировки

преподавателей; выпускные дипломные работы студентов, приближенные к реальным производственным условиям; проводится корректировка учебных программ под предприятие, что обеспечивает соответствие профессиональных компетенций выпускников требованиям работодателя

В процессе налаживания связей между образовательным учреждением и предприятием используются оплачиваемые производственные практики. Так в группах специальностей «Монтаж, техническое обслуживание и ремонт электронных приборов и устройств» производственная практика на радиозаводе за курс обучения проходит 4 раза. Только за неделю работы студенты зарабатывают в среднем до 800 рублей.

Такой вид взаимодействия имеет ряд преимуществ:

1. Укрепление связи системы обучения с производством. Как следствие приближение учебных программ к реальным нуждам предприятия

2. Приобретение студентами практического опыта и накапливание информационных контактов в сфере производства, что облегчает проблему трудоустройства по окончании учебного заведения.

Взаимодействия с предприятием оказывает влияние на развитие учебного заведения по следующим направлениям:

Это и появление современного оборудования

Это и постоянное обновление процесса подготовки выпускников в соответствии с требованиями предприятий

Это и рост профессиональных компетенций выпускников.

Литература:

1. Анисимов П.Ф. Современное состояние, проблемы, перспективы развития начального и среднего профессионального образования в России // Образовательная политика. 2008. - № 7.-С. 2-28.
2. Анисимов П.Ф., Зуев В.М., Коломенская АЛ. Основные направления оптимизации сети средних специальных учебных заведений. М.: Издательский дом «Новый учебник», 2004. - 122 с.
3. Анисимов П.Ф., Сосопко В.Е. Управление качеством среднего профессионального образования. Казань, 2001. - 186 с.
4. Бурлакова И.И. Управление качеством подготовки специалистов в системе образования // Среднее профессиональное образование. — 2009. № 6. -С. 6-9.

Юрченкова Жанна Александровна,
Преподаватель,
ГБПОУ РМ «Краснослободский аграрный
техникум», п. Преображенский

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ КАК ФАКТОР ПРАКТИКО- ОРИЕНТИРОВАННОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Современное развитие среднего профессионального образования базируется на внедрении ФГОС, которые предусматривают качественные изменения в процессе подготовки современных высококвалифицированных специалистов. В соответствии с новыми стандартами этот процесс направлен на соответствие требованиям регионального рынка труда в условиях инновационного развития экономики. Современные учреждения СПО работают над моделью подготовки конкурентоспособного и практико-ориентированного специалиста, обладающего достаточным уровнем компетенции, способного быстро адаптироваться к постоянно меняющимся условиям современной рыночной экономики.

Современный рынок труда диктует необходимость усиления практико-ориентированной составляющей учебного процесса с тем, чтобы выпускники имели реальные возможности достойного трудоустройства. Рынок труда требует не просто теоретически подготовленного специалиста, а человека, способного решать практические задачи. Достаточно большой процент студентов по окончании обучения не находит себя в полученной профессии, иногда просто не имеет возможности трудоустроиться по профессии. Основная причина заключается в повышающихся с каждым днем требованиях работодателя, которому нужны люди с опытом работы. Зачастую по окончании среднего специального учебного заведения его у выпускника нет. Профессиональное становление занимает еще несколько лет после окончания образовательного учреждения и требует дополнительных усилий от самих молодых специалистов и денежных затрат на переквалификацию от компаний, в которых они работают.

Основной проблемой низкой профессиональной компетентности выпускников и их неконкурентоспособности является отсутствие практики решения задач в области будущей профессиональной деятельности.

На современном этапе модернизации профессионального образования производство нуждается в самостоятельных, творческих специалистах, инициативных,

предприимчивых, способных приносить прибыль, предлагать и разрабатывать идеи, находить нетрадиционные решения и реализовывать экономически выгодные проекты.

Без обращения профессионального образования к практико-ориентированным технологиям обучения и воспитания обучающихся достаточно проблематично выполнить поставленные задачи.

Что же такое практико-ориентированный подход в обучении специалистов?

Существует, по крайней мере, три подхода, которые различаются как степенью охвата элементов образовательного процесса, так и функциями обучающихся и преподавателей в формирующейся системе практико-ориентированного обучения.

Наиболее узкий подход связывает практико-ориентированное обучение с формированием профессионального опыта обучающихся при погружении их в профессиональную среду в ходе учебной, производственной и преддипломной практики (авторы Ю. Ветров, Н. Клушина) [2]

Второй подход (авторы Т. Дмитриенко, П. Образцов) при практико-ориентированном обучении предполагает использование профессионально-ориентированных технологий обучения и методик моделирования фрагментов будущей профессиональной деятельности на основе использования возможностей контекстного (профессионально направленного) изучения профильных и непрофильных дисциплин.

Третий, наиболее широкий подход, (автор Ф. Г. Ялалов) в соответствии с которым практико-ориентированное образование направлено на приобретение, кроме знаний, умений, навыков, опыта практической деятельности. Это обеспечивает вовлечение обучающихся в работу и их активность, ведь мотивация к изучению теоретического материала идёт от потребности в решении практической задачи.

При организации обучения специалиста и формировании содержания образования акцент необходимо ставить на принципы диалогизма и практико-ориентированности. Это позволит сформировать у будущих специалистов навыки диалогического общения, толерантное отношение к мнениям и взглядам коллег, умение выделять проблему из общей ситуации, выбирать оптимальный способ решения, прогнозировать и анализировать результаты, что соответствует критериям профессиональной компетентности специалиста.

Практико-ориентированный подход к обучению в образовательном учреждении должен применяться педагогическим коллективом с первых дней обучения и далее способствовать поэтапному формированию профессиональных компетенций личности обучающегося [4]

1 этап – Смысловой. Адаптация к образовательному пространству. У обучающихся формируются культурные запросы и потребности, понимание сущности и социальной значимости своей будущей профессии, проявление к ней устойчивого интереса.

2 этап – Ценностный. Начало специализации, укрепление и углубление профессиональных интересов обучающихся. Самостоятельность в определении задач профессионального и личностного развития. Задания лабораторно-практических работ должны быть нацелены на индивидуальную поисковую деятельность, где обучающийся не просто закрепляет основные теоретические положения учебного материала, а учится прогнозировать, планировать, в диалоге раскрывать свои мнения и позиции по выбранному способу решения учебной задачи, самостоятельно организовывать свою деятельность.

3 этап – Практический. Непосредственное знакомство с профессиональной деятельностью в период освоения профессиональных модулей и прохождения учебной практики, готовность к дифференцированной оценке уровня своего профессионализма и активность позиции.

Результатом учебной практики является разработанный под руководством специалистов программный продукт для решения небольших по объему задач, выбранных из круга актуальных проблем. Кроме практической работы, будущие специалисты знакомятся с реальными задачами производства, их постановкой, решением, документированием и презентацией.

4 этап – Заключительный. Готовность организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

К заключительному этапу обучения относятся: производственная практика по виду профессиональной деятельности, сдача квалификационного экзамена по профессиональному модулю; преддипломная практика и защита дипломной работы.

На заключительном этапе происходит формирование практического опыта профессиональной деятельности на базе конкретного производства, освоение профессиональных и общих компетенций по виду профессиональной деятельности; проверка возможностей самостоятельной работы будущего специалиста в условиях конкретного производства. Во время преддипломной практики обучающиеся выполняют конкретные задания, соответствующие должностным обязанностям рабочего (служащего), могут приниматься на работу на вакантные должности.

Основу практико-ориентированных технологий составляет создание преподавателем условий, в которых обучающийся имеет возможность выявить и реализовать свой интерес к познанию. Освоить различные формы учебной деятельности и сделать познание привычной, осознанной потребностью, необходимой для саморазвития и адаптации в обществе [5].

Одним из направлений развития нашего техникума является практико-ориентированный подход, направленный на формирование личностной и профессиональной компетенций будущего специалиста.

Использование практико-ориентированных технологий в образовательном процессе техникума изменяет акцент в учебной деятельности, нацеливает обучающихся на интеллектуальное развитие за счет уменьшения доли репродуктивной деятельности.

Обучающийся должен знать, что делать, а главное - как делать.

Важное условие формирования практико-ориентированного специалиста - это создание базы социального партнерства техникума и потенциальных работодателей.

Наш техникум на протяжении нескольких лет очень тесно сотрудничает с такими ведущими предприятиями - социальными партнерами, как: ООО «Лайме», ОАО «Краснослободский радиозавод», ООО «Актив-электро», ЗАО «Конвертор», ООО «Завод ПромМетИзделий», филиал «Мокша» ООО «Мордовдорстрой», УФПС «Почта России», ООО «Краснослободская ПМК-1», ООО «Вега», ООО «Мокша», кафе «Атлантида», кафе «Ностальжи», кафе «Жажда», кафе «Пальмира», которые активно участвуют в жизни техникума: представители предприятий являются членами Управляющего совета техникума; ведущие специалисты участвуют в разработке рабочих программ профессиональных модулей, междисциплинарных курсов, практик. Руководители предприятий способствуют в решении вопросов трудоустройства обучающихся как на учебную и производственную практики, так и после окончания техникума; социальную поддержку молодых специалистов. Ведущие профессионалы предприятий принимают участие в различных мероприятиях учебной, воспитательной, профессиональной направленности.

Достаточно сложно осуществлять практико-ориентированное обучение без участия специалистов-практиков и активной поддержки профессионального сообщества работодателей.

На предприятии обучающийся активно участвует в выполнении производственных заданий, приобретает опыт организации трудового процесса в производственных условиях. Работая с квалифицированным рабочим, он перенимает у

него опыт и сноровку, умение находить выход из сложных ситуаций и т.п. У него воспитывается серьезное отношение к работе и чувство ответственности за выполнение порученного дела. Обучающийся привыкает к трудовому режиму на производстве.

Обучающиеся знакомятся со смежными операциями, совершенствуют имеющиеся и приобретают новые знания и умения по специальности. Они приучаются самостоятельно работать в коллективе, знакомятся с условиями роста производительности труда рабочих, перенимают у них опыт рациональной работы, получают навыки работы с применением новейших механизмов и инструментов.

У обучающихся воспитывается ответственность за свой труд, за точное выполнение заданий в установленные сроки. Считая себя членами рабочего коллектива, они борются за его интересы, познают рабочую дружбу.

Таким образом, обучение с использованием практико-ориентированных заданий приводит к более прочному усвоению информации, так как возникают ассоциации с конкретными действиями и событиями. Особенность этих заданий (необычная формулировка, связь с жизнью, межпредметные связи) вызывают повышенный интерес обучающихся, способствуют развитию любознательности, творческой активности. Обучающихся захватывает сам процесс поиска путей решения задач. Они получают возможность развивать логическое и ассоциативное мышление.

Практико-ориентированность и диалог позволяют обучающимся приобрести необходимый минимум профессиональных умений и навыков, опыт организаторской работы, систему теоретических знаний, профессиональную мобильность и компетентность, что соответствует образовательному стандарту и делает наших выпускников конкурентоспособными.

Литература:

1. Гараев В.М., Куликов С.И., Дурко Е.М. Принципы модульного обучения // Вестник высшей школы. – 2009. - № 8.
2. Канаева Т.А. Профессиональное становление студентов СПО в контексте практико-ориентированных технологий // Современные исследования социальных проблем. – 2012. - № 12.
3. Мормужева Н. В. Мотивация обучения студентов профессиональных учреждений. Педагогика: традиции и инновации: материалы IV международной научной конференции. – 2013.
4. Солянкина Л.Е. Модель развития профессиональной компетентности в практико-ориентированной образовательной среде // Известия ВГПУ. – 2011. - № 1.
5. Скамницкий А.А. Модульно-компетентностный подход и его реализация в СПО. – М., 2006.

Шитихин Сергей Александрович
преподаватель, ГБПОУ РМ «Темниковский
сельскохозяйственный колледж»,
г.Темников

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПАРТНЕРСТВО КОЛЛЕДЖА КАК ФАКТОР ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Стратегическое направление социально-экономического развития Республики Мордовия обуславливает существенные перемены в системе профессионального образования. Профессиональная подготовка рабочих, служащих, специалистов является основой не только успешного функционирования традиционных секторов экономики, но и основой для реформирования и модернизации производств в соответствии с инновационным технологическим оснащением.

Практико-ориентированность в системе профессионального образования – ключевая тенденция, направленная на обеспечение качества подготовки кадров для республики.

Приоритетность построения траектории профессионального образования с применением элементов системы дуального обучения связана с развитием российской промышленности и, в целом, отечественной экономики, требующей системного совершенствования подготовки квалифицированных рабочих кадров.

В последние годы в системе среднего профессионального образования России утвердилась образовательная парадигма, в рамках которой качество современного образования как результат оказания образовательной услуги определяется тем, насколько у выпускников сформированы компетенции - способности выявлять связи между знаниями и ситуациями и применять усвоенные знания адекватно решаемым профессиональным проблемам. Компетентностная ориентация ФГОС СПО нацеливает на повышение мобильности и конкурентоспособности выпускников в рыночной среде и предполагает интенсификацию взаимодействия образовательного учреждения с работодателями [1].

Система среднего профессионального образования не может сегодня развиваться как замкнутая система. Образовательные учреждения и работодатели - звенья одной цепи. Работодатели должны формулировать требования как к количеству (целевой заказ), так и к качеству подготовки профессиональных кадров, а образовательного учреждения удовлетворять эти требования.

Главная претензия работодателей - оторванность знаний, получаемых выпускниками, от практики, проявляющаяся в неумении обращаться с современным высокотехнологичным оборудованием, в психологической неподготовленности к реалиям тяжелых трудовых будней, к руководству подчиненными, к нормам поведения в бизнес-среде. Выход из такой ситуации большинство работодателей видят в увеличении сроков и углублении содержания учебных и производственных практик, привлечении опытных специалистов-практиков к ведению занятий, усилении контроля за качеством образования, адаптации преподаваемых дисциплин к реальной жизни работодателей.

Для преодоления обозначенных проблем необходимо уже сегодня переопределить принципы, методы и процедуры формирования содержания профессионального образования, а также согласовать стандарты по подготовке специалистов с профессиональными стандартами определенной области [2].

Поэтому, при организации обучения специалиста в формировании содержания образования и образовательных стандартов акцент необходимо ставить на принципы диалогизма и практико-ориентированности. Это позволит сформировать у будущих специалистов навыки диалогического общения, толерантное отношение к мнениям и взглядам коллег, умение выделять проблему из общей ситуации, выбирать оптимальный способ решения, прогнозировать и анализировать результаты, что соответствует критериям профессиональной компетентности специалиста.

В основу реализации данных принципов положены:

- реальные профессиональные задачи, сложность которых возрастает от курса к курсу;
- специфика профессиональной деятельности специалистов, которые работают индивидуально, малыми группами и большими коллективами;
- интеграция знаний, методов различных областей науки и человеческой практики.

Практико-ориентированный подход обучения должен применяться с первых дней обучения. Лабораторно-практические занятия проводить с использованием компьютерной, технологии и должны быть нацелены на индивидуальную поисковую деятельность, где студент не просто закрепляет основные теоретические положения учебного предмета, а учится прогнозировать, планировать, в диалоге раскрывать свои мнения и позиции по выбранному способу решения учебной задачи, самостоятельно организовывать свою деятельность.

На следующем курсе, к указанной деятельности добавляется продолжительная учебная практика, результатом которой является разработанный под руководством специалистов программный продукт для решения небольших по объему задач, выбранных из круга актуальных проблем. Кроме практической работы будущие специалисты знакомятся с реальными задачами производства, их постановкой, решением, документированием и презентацией. Диалог является средством выявления проблемы и путей ее решения. Студенты в рамках предмета разрабатывают проекты в малых группах по 5-6 человек, где в основу работы положен диалог. На этом этапе выполняется полный цикл исследовательской деятельности: от изучения предметной области и выделения проблемы до ее реализации.

Заключительным этапом обучения, являются производственная и преддипломная практики. Их задачи: - закрепление и углубление знаний студентов, полученных в учебном заведении по всему курсу обучения; проверка возможностей самостоятельной работы будущего специалиста в условиях конкретного производства; сбор и подготовка материалов к написанию курсовой и дипломной работ. Во время практики студенты выполняют конкретные задания, предусмотренные должностными обязанностями квалификационной характеристики единого квалификационного справочника должностей, служащих по соответствующей должности. В период практик студенты могут приниматься на работу на вакантные должности в соответствии со штатными квалификационными требованиями [3].

Для создания практико-ориентированной образовательной среды нужны ее параметры и условия.

Поэтому практико-ориентированность и диалог позволяют студентам приобрести необходимый минимум профессиональных умений и навыков, опыт организаторской работы, систему теоретических знаний, профессиональную мобильность и компетентность, что соответствует образовательному стандарту и делает наших выпускников конкурентоспособными.

Соответственно, программы учебных, производственных и других практик, предусмотренных соответствующими ФГОС СПО, должны ориентироваться на непрерывное повышение профессионального уровня развития обучающихся, прежде всего, посредством интеграции их теоретической и профессионально-практической, учебной и научно-исследовательской деятельности. тем.

Образовательные учреждения и работодатели должны быть сегодня заинтересованы в создании системы, объединяющей их усилия по формированию

профессиональных компетенций обучающихся в рамках различных практик в соответствии с требованиями существующего и прогнозируемого рынка труда.

В целях повышения эффективности взаимодействия с предприятиями-работодателями целесообразно разрабатывать взаимовыгодные программы сотрудничества и заключать соответствующие договоры. К числу значимых задач, стоящих перед образовательным учреждением и работодателями, по формированию востребованных рынком труда профессиональных компетенций в условиях учебных и производственных практик, относятся:

- сопряжение компетенций, осваиваемых в рамках ОПОП, и содержания практики;
- определение соответствия заданных компетенций видам профессиональной деятельности, выполняемым обучающим на рабочих местах во время практик;
- составление перечня профессиональных компетенций, которые будут приобретены или развиты обучающимися в процессе практики;
- максимальное сближение компетенций, осваиваемых при прохождении ОПОП, компетенциям, запрашиваемых конкретными работодателями - партнерами колледжа;
- согласование оптимальной совокупности педагогических и производственных условий эффективного формирования профессиональных компетенций обучающихся в процессе практик с учетом их индивидуальных творческих способностей, профессиональных интересов и перспектив;
- получение обратной связи от работодателей об уровнях сформированности профессиональных компетенций с целью последующей корректировки и совершенствования ОПОП, повышения эффективности программ обучения в вузе, в целом; поиск новых форм учебных и производственных практик, обеспечивающих приобретение обучающимися значимого опыта практической деятельности и способствующих их гарантированному трудоустройству по специальности;
- стимулирование творческой активности и исследовательской деятельности обучающихся, создания для них ситуаций профессиональных проб и самотестирования для успешного овладения студентами технологиями самопродвижения и построения собственной карьеры и др. [4].

Социальный диалог и развиваемые на его основе партнерские связи с работодателями являются действенным средством повышения качества среднего профессионального образования, создания дополнительных условий для формирования

включенных в ООП компетенций, расширения и углубления практических знаний студентов, однако, наибольшую пользу для субъектов партнерства они могут дать, когда к кооперационным процессам присоединяются интеграционные. Ярким проявлением такой динамики является сотрудничество с партнерами ООО «ГеоМир», ООО «Агрофирма Ишейки», ООО «Аксел», ООО «Подсобное хозяйство», ООО «Кадастровый центр», ООО «Гипрозем».

Подводя итог, можно констатировать, что дуальная форма обучения позволяет значительно укрепить практическую составляющую учебного процесса, сохраняя при этом уровень теоретической подготовки, обеспечивающий реализацию требований ФГОС СПО, помогает решить задачу подготовки специалистов, полностью готовых к выполнению конкретных трудовых функций.

Литература:

1. Курбанов А.С. Социальное партнерство – фактор подготовки конкурентоспособного специалиста / Профессиональное образование в контексте регионального развития. Под ред. Ю.Е.Шабалина. – М.: Образование 3000, 2013. – С.57-62.
2. Югфельд Е.А. Дуальная система образования как катализатор успешной профессиональной и социальной адаптации будущего специалиста // Образование и наука. 2014. №3(112). Стр.49-62.;
3. Сидакова Л. В. Сущность и основные признаки дуальной модели обучения // Образование и воспитание. — 2016. — №2. — С. 62-64.
4. Григорьева Н.В., Швец Н.А. Модель подготовки специалистов в условиях дуального обучения // Современные проблемы науки и образования. – 2016. – № 6.

**Шумакова Антонина Анатольевна,
Сидоренко Ольга Владимировна,**
преподаватели, БПОУ ОО «Омский
колледж библиотечно-информационных
технологий», г. Омск

СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ: ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

БПОУ «ОмКБИТ» является неотъемлемой составной частью образовательного и культурного пространства Омской области. Готовя специалистов по различным аспектам культурной деятельности (библиотекведение, архивведение, туризм) колледж осуществляет многоцелевое сотрудничество с широким спектром организаций заинтересованных в молодых кадрах.

Поскольку на сегодня существенным фактором любой динамично развивающейся организации является так называемый «кадровый голод», жизненно важным фактором для её полноценного развития становится необходимость воспитания инноваторов в своем коллективе. Участие именно молодого специалиста – выпускника профессиональной образовательной организации в инновационной деятельности имеет ряд преимуществ:

- отсутствие консервативного «багажа» позволяет с наибольшей открытостью воспринимать новации;
- «последипломная инерция» обеспечивает высокую степень обучаемости;
- отсутствие боязни потерять уважение придает необходимые свободу, азарт и инициативу.

На протяжении всего обучения колледжа студенты – будущие специалисты – взаимодействуют с представителями организаций работодателей непосредственно в учебной (проведение занятий на базах организаций-партнеров и экскурсий, прохождение практики, промежуточной и итоговой аттестации) и внеучебной деятельности (от профессиональных встреч в рамках декад специальностей до участия в совместных проектах и конкурсах).

В традициях колледжа не только трудоустройство, но и сопровождение первичной адаптации выпускника в организации-работодателе. С этой целью колледж использует различные формы сопровождения выпускников: наставничество (менторство), тьюторство, коучинг.

С другой стороны, руководство организаций(особенно работающих на перспективу), должно быть готово «инвестировать» в молодого специалиста определенный «первоначальный капитал»:

- создать для молодого специалиста информационно насыщенную профессиональную среду,
- включить молодых специалистов в систему непрерывного профессионального образования, действующую в организации,
- запустить действенный механизм мотивации молодых специалистов.

Среди выпускников – молодежь с различными целевыми установками, разной биографией, разным уровнем знаний и разными способностями. Молодой специалист может быть успешен тогда, когда его участие в инновационных процессах удовлетворяет потребности в уважении, в новом знании, в самоактуализации при условии, что в организации создана информационно насыщенная, обучающая,

мотивационно обеспеченная среда, способствующая инновационному созреванию молодого специалиста, приложению полученных им знаний, активизации его способностей.

Необходимо помнить, что молодой специалист мыслит иначе, чем более опытный его коллега. Ему неведомы профессиональные комплексы, его творческая энергия требует практического приложения. Он более открыт новому, гибче воспринимает изменения и готов к обучению. И формат повышения профессиональной подготовки молодых кадров в организации должен быть соответствующим: дающим возможность для общения, само- презентации, соревновательности. Интересно построенным в содержательном плане, определяющим зону дальнейшего развития для молодого специалиста.

Профессиональное становление выпускников должно проходить под профессиональным патронажем грамотного специалиста-наставника, способного направить развитие молодого человека в соответствии с его предпочтениями, качеством, знаниям, умениям, навыкам русле. Именно на молодежной аудитории можно апробировать формы и методы обучения на эффективность и действенность. Увлечет молодого специалиста могут современные традиционные и нетрадиционные формы и методы работы, применяемые и в процессе получения специальности (в колледже) и в организации (в процессе профессиональной адаптации). Рассмотрим некоторые из них.

Коучинг – одна из основных форм среднесрочного и долгосрочного профессионального консультирования с целью рефлексии, и выполнения профессиональных задач. Это процесс, способствующий повышению компетентности и совершенствованию профессиональных навыков выпускника, за счет овладения новым способом мышления и раскрытия потенциала. Консультант (коуч) берет на себя направляющую и поддерживающую роли для управления процессом принятия и поиска новых решений в профессиональной деятельности.

Тьюторинг (тьюторство). По словам новозеландского исследователя, в области образования Дж. Хэтти, тьюторинг – это дидактическая поддержка отдельных людей или небольших групп, осуществляемая профессиональными педагогами, ровесниками или другими соответствующими специалистами. Роль тьюторов в профессиональном сопровождении, как правило, сводится к технической поддержке и наставлению молодых специалистов. Речь идет о стимулировании, передаче техник и опыта, в

профессиональной деятельности. В центре внимания находятся основные, практические умения молодых специалистов.

Названные модели консультирования (коучинг и тьюторинг) являются современными формами традиционного наставничества и нацелены на то, чтобы оптимально поддерживать начинающих свой карьерный путь выпускников и профессионально сопровождать их в решении любых рабочих задач.

Кейс-анализ ситуации (кейс-технологии) – метод анализа конкретной ситуации, основанный на моделировании ситуации или использовании реальной ситуации, в целях анализа данного случая, выявления проблем, поиска альтернативных решений и принятия оптимального решения проблемы.

Творческая лаборатория – комплексная форма обучения, позволяющая использовать преимущества различных форм обучения и разрабатывать конкретные рекомендации по решению актуальных проблем (организационных, кадровых и др.) с помощью различных учебных процедур и научных методик, включая моделирование ситуации, апробацию принимаемых решений.

Поведенческое моделирование – это относительно новый метод обучения навыкам межличностного общения и изменения установок. Преимущественно этот метод применяется в рамках тренингов, предполагающих более широкое использование методов активного обучения.

Баскет-метод – основан на имитации ситуаций, встречающихся в процессе работы, например, обучаемому предлагают выступить в роли руководителя, которому требуется в срочном порядке разобрать накопившиеся на его столе деловые бумаги и принять по ним определенные действия.

Электронные курсы (E-learning) – это изучение тематических учебных материалов с помощью новых информационных и телекоммуникационных технологий. Включение аудио и видеофрагментов, 3D моделирования и виртуальных путешествий повышает интерактивность, вовлеченность и погружение участников в учебный процесс. Один из плюсов такой формы обучения – возможность пройти курс в удобное для участников время.

Видеоуроки – это запись на видео лекционного материала и фрагментов с демонстрацией самого предмета изучения. Участники имеют возможность проходить обучение в удобное для них время.

Запись эталонов – короткие видеофрагменты с правильным (идеальным) выполнением какой-то операции, алгоритма действий, выполненные наставником. Фактически, это дистанционная форма наставничества.

Запись учебных кейсов (примеров) – видеозапись нескольких примеров на различные, реально существующие ситуации, которую создает руководитель. Участники могут увидеть различные варианты решений или принять решение самостоятельно по описанию ситуации. Готовые учебные кейсы могут служить темой для принятия решения, моделирования оценки или диагностики, проведения интерактивных игр и пр.

Аудио книга – это формат обучения, позволяющий участникам курса слушать лекции, записанные на любой звуковой носитель. Это дает возможность прослушивать курс в машине, общественном транспорте, дома или на работе. Отлично подходит для создания Welcome-тренинга, а также переноса на этот носитель корпоративных стандартов.

Аудио и видео подкасты в социальных сетях – формат обучения, в котором руководитель обучения самостоятельно или с помощью специалистов создает небольшие учебные аудио или видео фрагменты и размещает их в социальных сетях на корпоративных каналах или в сообществах организации.

Аудио гид – запись лекционного материала о предмете обучения с привязкой к визуальному осмотру предмета обучения. Обучение происходит самостоятельно, но направляется руководителем обучения, который создает запись. Особенность данного формата заключается в необходимости его прослушивания в определенном месте.

Интернет-серфинг (поиск в интернете на заданную тему) – формат обучения, заключающийся в использовании возможностей интернета. Формируется задание для обучающихся на поиск информации в сети.

WIKI (энциклопедизм) – еще один метод обучения, предусматривающий создание базы знаний, с которой участники работают самостоятельно. Руководитель обучения размещает статьи в базе знаний, к которой могут обращаться слушатели, в случае возникновения у них потребности в информации. Создание собственной базы в корпоративной сети повышает посещаемость и общий уровень подготовки сотрудников организации.

Методы обучения могут дополнять друг друга, объединяясь в циклы или модули обучения, каждый из которых имеет свою цель, продолжительность, формы обучения, состав наставников и преподавателей т.д.

Какие бы формы и методы не использовал колледж и организации-работодатели при сопровождении профессионального становления выпускника, осуществляться данная деятельность должна во взаимодействии. Т.к. чрезвычайно важно не упустить молодого специалиста, потому что в этом случае руководители упускают будущее своей организации, а профессиональная организация – авторитет в профессиональном сообществе региона.

Несмотря на сложившиеся в колледже традиции взаимодействия с работодателями по сопровождению профессионального становления молодых специалистов, есть ряд нерешенных проблем. К основным из них можно отнести нежелание (а иногда и невозможность в силу объективных причин) части выпускников работать в организациях по профилю обучения и функциональную загруженность преподавателей колледжа. Требуется внимания и проработка вопросов нормативно-правового обеспечения (на уровне колледжа) сопровождения профессионального становления молодых специалистов – выпускников колледжа.

Литература:

1. Даммерер, Й. Тьюторство и коучинг как особые формы наставничества при вхождении в профессию молодых учителей / Й. Даммерер, В. Циглер, С. Бартонек ; пер. с нем. Л.Н.Данилова // Ярославский педагогический вестник. – 2019. – № 1 (106). – С. 56-69. – URL:http://vestnik.yvspu.org/releases/2019_1/11.pdf (дата обращения: 15.11.2019).
2. Стукалова, А. Система подготовки молодых кадров / А. Стукалова // Библиотечное дѣло. – 2018. – №14. – С. 41-44.
3. Традиционные и инновационные формы и методы повышения квалификации библиотечных специалистов / Гос. автоном. учреждение культ.Новосиб. обл. «Новосиб. гос. обл. науч. б-ка», Центр проф. Развития; [сост.: Г.В. Афанасьева, З.М. Саенко ; ред. Н.П. Носова; отв. за вып. В.Г. Деев]. – Электрон. текстовые дан. - Новосибирск: НГОНБ, 2017. – URL:https://ngonb.ru/docs/ЦПР/!%20Повышение_квалификации_СБОРНИК.pdf (дата обращения: 15.11.2019).

Королёва Татьяна Анатольевна
ГБПОУ СО «Самарское областное
училище культуры и искусств», зав.
отделением, преподаватель, г. Самара

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ И СОДЕРЖАНИЮ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ В ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТА СОЦИАЛЬНО - КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ

Практика является обязательным разделом программы подготовки специалистов среднего звена. Представляет собой вид учебной деятельности, направленной на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций в процессе выполнения определённых видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью. При реализации программы подготовки специалистов среднего звена предусматриваются следующие виды практик: учебная и производственная (по профилю специальности), производственная практика (преддипломная).

Учебная и производственная практика (по профилю специальности) проводятся образовательным учреждением при освоении студентами профессиональных компетенций и реализуются, концентрированно чередуясь, с теоретическими занятиями в рамках профессионального модуля проводится в организациях направления деятельности, в которых соответствует профилю подготовки студентов.

В учебном заведении по специальности 51.02.02 Социально – культурная деятельность (по видам) учебная практика проходит 1 неделя 36 часов в рамках профессионального ПМ.02 Организационно – творческая деятельность МДК.02.02. Исполнительская деятельность.

Учебная практика направлена на знакомство с различными учреждениями культуры и искусств, образования, творческими коллективами в области культуры и искусств, любительского творчества и профессионального искусства, со сферой и направлениями деятельности, на знакомство и анализ работы.

Учебная практика и производственная практика (по профилю специальности) и производственная практика (преддипломная) проходит в учреждениях различного типа и различного уровня. Центры детского и юношеского творчества, общеобразовательные школы и школы искусств, центры дополнительного и внешкольного образования, организации по проведению культурно – досуговых программ и культурно – массовых мероприятий, центры досуга культурно – развлекательные комплексы.

Производственная практика состоит из двух этапов: практики по профилю специальности и преддипломной практика. Практика направлена на закрепление и углубление знаний и умений, полученных студентами в процессе обучения с последующим применением их в профессиональной деятельности. Производственная практика проводится в организациях направление деятельности, которых соответствует профилю подготовки обучающихся.

Цель производственной практики – это выработка управленческих и организационных навыков и умений, научиться организационным и управленческим процессам профессиональной деятельности в социально- культурной сфере.

Производственная практика (по профилю специальности) проводится образовательным учреждением при освоении профессиональных компетенций и реализуется, концентрировано чередуясь с теоретическими занятиями в рамках профессиональных модулей.

Практика является обязательным разделом профессиональных модулей ПМ.01 Организационно – управленческая деятельность, ПМ.02 Организационно – творческая деятельность, ПМ.03 Менеджмент в социально – культурной сфере по специальности 51.02.02 Социально – культурная деятельность (по видам). Она представляет собой вид учебных занятий обеспечивающих практико – ориентированную подготовку студентов.

В Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Самарской области «Самарское областное училище культуры и искусств» на специальности 51.02.02 Социально – культурная деятельность (по видам) Вид: Организация и постановка культурно – массовых мероприятий и театрализованных представлений производственная практика (по профилю специальности) проходит на 2 курсе (1 неделя - 36 часов) в рамках профессионального модуля ПМ.02 Организационно – творческая деятельность МДК.02.01. Основы режиссёрского и сценарного мастерства и МДК.02.02. Исполнительская подготовка.

На третьем проходит производственная практика (по профилю специальности) – (4 недели – 144 часа) в рамках ПМ.01 Организационно – управленческая деятельность МДК.01.01. Организация социально – культурной деятельности (2 недели – 72 часа) и ПМ.02 Организационно – творческая деятельность МДК.02.01. Основы режиссёрского и сценарного мастерства и МДК.02.02. Исполнительская подготовка (2 недели – 72 часа). Видом деятельности во время прохождения производственной практики является организация и подготовка мероприятий культурно – досуговой деятельности и разработка, оформление деловой документации по направлению деятельности.

На четвёртом курсе производственная практика (по профилю специальности) проводится по профессиональному модулю ПМ.03 Менеджмент в социально – культурной сфере МДК.03.01. Менеджмент в социально – культурной сфере. Деятельность студента направлена на работу с документацией и изучение организационной структуры базы практики, разработку бизнес – проекта социально – культурной сферы.

Студентам предоставляется выбор учреждения для прохождения производственной практики. Также учебное заведение предоставляет базу прохождения производственной практики. С заведением заключается договор о сотрудничестве. После прохождения практики студент предоставляет для защиты деловую документацию подписанную работодателем с места прохождения практики. Наблюдается преемственность прохождения практики со стороны студентов и со стороны базы практики.

С целью овладения указанным видом профессиональной деятельности и соответствующими профессиональными компетенциями студенты в ходе освоения прохождения практики должен иметь практический опыт: исследовательской, организационно – управленческой, организационно – творческой и менеджерской деятельности.

Проводится большая совместная работа с представителями от работодателей учреждений социально – культурной сферы по организации и проведению квалификационных экзаменов на специальности 51.02.02 Социально – культурная деятельность (по видам) Вид: Организация и постановка культурно – массовых мероприятий и театрализованных представлений. При составлении пакета документов учитываются все требования к качеству подготовки специалистов социально – культурной сферы, разрабатывается большой пакет документов совместно с работодателем. Пакет документов подписывается, и узакониваются печатями руководителем образовательной организации и представителем работодателя. Работодатель присутствуют в качестве представителей аттестационно – квалификационной комиссии на квалификационных экзаменах: ПМ.01 Организационно – управленческая деятельность на 3 курсе, ПМ.02 Организационно – творческая деятельность, ПМ.03 Менеджмент в социально – культурной сфере на 4 курсе.

В образовательном учебном заведении внедряется в сдачу государственной итоговой аттестации демонстрационный экзамен. Выпускная квалификационная работа

в форме демонстрационного показа и дипломной работы проходит на базах учреждений образовательной среды и социально – культурной сферы.

Литература:

ФГОС СПО по специальности 51.02.02 Социально – культурная деятельность (по видам) Документ представлен Консультант Плюс www.consultant.ru

Бизюкина Татьяна Александровна,
преподаватель, председатель цикловой
комиссии, ГБПОУ «Владикавказский
торгово-экономический техникум»,
г. Владикавказ

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ПРЕДПРИЯТИЙ ИНДУСТРИИ ТУРИЗМА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ

В современной модели профессионального образования актуальным условием ее реализации является социальное партнерство как важный аспект развития профессионального образования в современной социально-экономической ситуации.

Формирование системы социального партнерства считается достаточно длительным и сложным процессом, зависящим от целого ряда субъективных и объективных причин: состояния экономики, социальной обстановки, готовности включиться в него органов власти, желания и возможности руководителей учебных заведений. Результативность и эффективность работы учебного заведения с социальными партнерами, прежде всего, определяется степенью реализации своих интересов и заключается в подготовке высококвалифицированных специалистов, а также оценивается по степени выполнения своей основной социальной функции [1, с. 82].

В условиях перехода к рыночной экономике профессиональное образование больше стало ориентироваться на удовлетворение потребностей рынка труда, конкретные требования работодателей и становится инструментом решения экономических проблем общества. Также меняется характер действия экономических и социальных факторов на состояние профессионального образования.

Социальное партнерство в профессиональном образовании - это особый тип взаимодействия образовательного учреждения с субъектами и институтами рынка

труда, государственными и местными органами власти, общественными организациями, нацеленный на максимальное согласование и учет интересов всех участников этого процесса[3].

Образование и подготовка к профессиональной деятельности взаимосвязанные, но принципиально разные процессы. Если образование решает фундаментальные задачи, связанные с овладением обучающимися основами научных знаний, мировоззрения, культуры, становлением и развитием целостного человека, имеющего свой индивидуальный образ, то профессиональная подготовка вводит их в мир профессии, имеет прикладной, изменчивый характер.

Стратегическое направление социально-экономического развития Республики Северная Осетия-Алания обуславливает существенные перемены в системе профессионального образования. Профессиональная подготовка рабочих, служащих, специалистов является основой не только успешного функционирования традиционных секторов экономики, но и основой для реформирования и модернизации производств в соответствии с инновационным технологическим оснащением.

Согласно Стратегии социально-экономического развития Республики Северная Осетия-Алания до 2025 года на территории республики одной из приоритетных отраслей экономики является туристско-рекреационный кластер. Поэтому предприятия сферы туризма и гостеприимства вынуждены уделять все большее внимание вопросам профессиональной подготовки, которая становится стратегическим фактором, обеспечивающим требуемые структурные изменения. В связи с чем становится актуальной проблема развития социального партнерства предприятий индустрии туризма и профессионального туристского образования. В рамках данной стратегической и конкурентоспособной отрасли Владикавказский торгово-экономический техникум оказывает образовательные услуги по направлениям отраслей: Туризм, Гостиничное дело, Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров, Экономика и управление по программам СПО. В настоящее время основная задача заключается в том, чтобы создать такие профессиональные образовательные программы, которые стали бы максимально точной матрицей потребностей работодателей. Интенсивность обучения будет связана с расширением объема практико-ориентированных методов обучения (обучение на рабочем месте, наставничество, обучение в контексте профессиональной деятельности).

На современном этапе в сферу интересов социальных партнеров входят такие вопросы профессионального общения:

- разработка новых профессиональных образовательных программ на основе модульного принципа представления содержания;
- регулярная корректировка профессиональных модулей действующих образовательных программ;
- развитие моделей обучения на рабочем месте в структурных подразделениях на предприятиях;
- систематическое повышение квалификации педагогических работников в форме стажировок на предприятиях;
- реализация по заказу предприятий программ профессионального обучения;
- внедрение и реализация сетевых форм обучения (в том числе с использованием ресурсов организаций, входящих в кластер);
- оценка качества подготовки обучающихся и выпускников;
- обеспечение занятости, в особенности содействие трудоустройству молодежи.

Учитывая современные потребности рынка труда, техникумом подписаны партнёрские соглашения в практической подготовке обучающихся с такими компаниями и предприятиями туристской отрасли и сферы обслуживания Республики Северная Осетия-Алания, как ЗАО «Альплагерь-Цей», ОАО «Интурист-Осетия», ООО «Реал Эстейт», ООО «Бюро путешествий и экскурсий», ООО «Курорты Осетии», спортивно-туристическая база «Барс», ООО «Меркада», ООО «Премьер-Крю», с Московской круизной компанией ООО «Водоходъ». Эти предприятия принимают участие в формировании контрольных цифр приёма, заключают договоры на подготовку специалистов, предоставляют производственные площади и оборудование для прохождения производственных практик; участвуют в разработке и согласовывают профессиональные образовательные программы с учетом особенностей развития региона. Работодатели привлекаются к участию в экзаменах после прохождения практики. По результатам практики обучающиеся готовят отчеты в форме презентаций, на которые приглашаются руководители практик от предприятий,

что создаёт условия не только для объективной оценки качества прохождения практики, но и для более эффективного поиска путей подготовки специалистов.

Наши партнеры принимают активное участие в проведении конференций, конкурсах профессионального мастерства, организации стажировок педагогов, рецензировании дипломных работ. С предприятиями-партнёрами техникум работает на постоянной основе, что даёт возможность адаптировать подготовку специалистов к требованиям работодателей. Многие обучающиеся по окончании практики остаются работать на этих предприятиях. Взаимодействие с работодателями позволяет во многом устранить противоречия между требованиями работодателей и качеством профессионального образования.

Администрацией и инженерно-педагогическим коллективом ГБПОУ «ВТЭТ» проводится большая работа в этом направлении, так как каждый понимает, что несоответствие требованиям рынка труда, низкая квалификация приводят выпускников на биржу труда. Ведь успех в деле формирования системы социального партнёрства в значительной степени зависит от самого учебного заведения среднего профессионального образования, инициативы и понимания всей важности этого дела не только инженерно-педагогическим коллективом, но и самими выпускниками.

Практика показывает, что укреплению сотрудничества между социальными партнерами в области профессионального образования способствует создание совместных органов и структур на национальном и региональном уровнях, а также на уровне отраслей, которые занимаются разработкой и реализацией инициатив в области обучения как в учебных заведениях, так и в сфере непрерывного обучения [2, с. 94].

Социальное партнерство в системе туризма и гостеприимства - это важный элемент в формировании современного подхода к отрасли туризма, показатель реальной заинтересованности общества и государства в ее дальнейшем развитии с целью повышения прибыльности и конкурентоспособности в целом.

Литература:

1. Глушанок Т.М. Социальное партнерство как средство повышения качества профессионального образования // *Современные проблемы науки и образования*. – 2008. – № 6. – С. 80-83.
2. Квартальнов А.В. Социальное партнерство в сфере профессионального туристского образования // *Вестник РМАТ*. – 2011. – № 2. – С. 90-94.
3. Пупенкова Т.П. Социальное партнёрство в среднем профессиональном образовании // *Гуманитарные научные исследования*. 2013. № 5 [Электронный ресурс].

Елфимова Татьяна Евгениевна,
Преподаватель экономических
дисциплин, ЧПОУ «Нижегородский
экономико-технологический
колледж», г. Арзамас

ПРАКТИКО - ОРИЕНТИРОВАННОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА

На современном этапе общественного развития роль среднего профессионального образования в системе общероссийского образования трудно переоценить: специалисты среднего звена всегда составляли значительную часть рабочих и служащих. Выпускник учебного заведения данного уровня обладает необходимыми компетенциями. Практико-ориентированного специалиста, получившего среднее профессиональное образование и поступившего на работу, не нужно обучать. Современный этап развития СПО характеризуется ростом как востребованности, так и объемом подготовки специалистов. Инновационное образование в Нижегородском экономико-технологическом колледже строится на интеграции фундаментальной науки, учебного процесса и практики. Принцип профессиональной направленности обучения является ведущим, системообразующим принципом профессионального образования, важнейшим принципом деятельности при организации учебной, внеаудиторной и исследовательской работы студентов, все остальные принципы конкретизируют и раскрывают условия его воплощения.

Создание практико-ориентированной образовательной среды в колледже предполагает изменения, как в целях, так и соответственно в его содержании, технологиях и формах. Это связано с введением новых специальностей и базируется на приоритете компетентностного и деятельностного подходов, а также ориентацией на требования работодателей. Вместе с тем практика показывает, что большинство работодателей не устраивает неадаптированность специалистов-выпускников учреждений среднего профессионального образования к конкретным рабочим местам, а также недостаточность объемов практической составляющей программ. Это актуализирует проблему подготовки студента с учетом современных требований работодателей к специалисту. Для решения этой проблемы Нижегородский экономико-технологический колледж осуществляет сотрудничество в сфере подготовки специалистов по образовательным программам среднего

профессионального образования, научно-исследовательской и производственной деятельности обучающихся с работодателями г. Арзамаса. Совместная деятельность направлена на достижение следующих целей: совершенствование профессиональной подготовки, организацию практического обучения обучающихся; повышение конкурентоспособности образовательного учреждения; развитие и укрепление профессиональных отношений между колледжем и работодателями.

На сегодняшний день НЭТК заключил договора о сотрудничестве с такими организациями как: Нижегородский областной потребительский союз, Департамент экономического развития администрации города Арзамаса Нижегородской области, АНО «Арзамасский Центр развития предпринимательства», ОАО «Арзамасский хлеб», Арзамасская ассоциация кулинаров и хлебопеков, ПФР по Арзамасскому району Нижегородской области.

Основной целью формирования профессиональной компетентности студентов является повышение их конкурентоспособности, позволяющей наиболее полно реализовать себя в профессиональной деятельности. В целях повышения конкурентоспособности выпускников Нижегородского экономико-технологического колледжа в соответствии с постановлением Совета Центросоюза Российской Федерации от 05.03.2013 г. «О подготовке кадров в организациях потребительской кооперации» с 2014 года в образовательный процесс учебного заведения был внедрен отраслевой модуль «Организация кооперативного дела и предпринимательства»[1].

Значение профессионального модуля «Организация кооперативного дела и предпринимательства» заключается в том, что он: обеспечивает устойчивое развитие предпринимательских компетенций, умений, качеств и ценностей применяя которые, выпускники колледжа смогут эффективно трудиться на предприятиях малого, среднего бизнеса и потребительской кооперации; позволяет обучающимся рассматривать кооперативное дело как альтернативу в выборе профессиональной деятельности; укрепляет связь образовательных учреждений с кооперативными организациями.

Особенностями освоения кооперативного модуля являются: деятельностная технология; максимальное погружение в практическую деятельность; предпринимательская практика (учебная и производственная); организация и проведение занятий в рабочей среде (бизнес-школа колледжа, бизнес-инкубатор, профполигоны, чемпионаты профессий, учебные потребительские общества). Учебная практика по модулю организуется на базе бизнес-школы НЭТК, где отрабатываются предпринимательские умения и навыки обучающихся. Задачи бизнес-школы:

- организация процесса создания студенческих бизнес – проектов;
- проведение лекций, мастер – классов, деловых игр, направленных на предоставление обучающимся необходимых предпринимательских знаний и навыков;
- организация гостевых встреч с успешными предпринимателями;
- организация и проведение студенческих конкурсов бизнес – проектов;
- консультирование студенческих бизнес – проектов;
- организация стажировки студентов в предпринимательских структурах и на предприятиях потребительской кооперации;
- организация совместных мероприятий с организациями, связанными с поддержкой предпринимательства;
- осуществление мониторинга работы обучающихся над своими бизнес - проектами.

Преподаватель-руководитель практики выступает в роли тренера. Работники потребительской кооперации привлекаются в качестве: заказчиков проектов, консультантов, экспертов. Тесное взаимодействие осуществляется с Нижегородским облпотребсоюзом, Ардатским райпо и другими районными потребительскими обществами юга Нижегородской области, Арзамасским центром развития предпринимательства, индивидуальными предпринимателями г. Арзамаса.

Производственная практика по профилю специальности проводится в действующих предпринимательских структурах, в кооперативных организациях на рабочих местах.

В 2019 учебном году состоялся пятый выпуск студентов, освоивших отраслевой модуль. Анализ результатов квалификационного экзамена показал достаточно высокий уровень качества обучения, следовательно, повышается творческая самостоятельность и познавательная активность студентов, овладение предпринимательскими компетенциями.

Формирование и развитие предпринимательских навыков обеспечивает конкурентные преимущества выпускнику Нижегородского экономико-технологического колледжа. Трудоустройство выпускников, освоивших отраслевой модуль составляет 70%. Чем большим практическим опытом располагает обучающийся, тем результативнее самостоятельная деятельность. Таким образом, практико-ориентированное обучение является необходимым условием формирования предпринимательских компетенций будущего специалиста.

Литература:

1. Концепция развития системы потребительской кооперации на 2017-2021 годы. - Режим доступа: [https://ircoop./images/docs/ Концепция_развития_потребкооперации_на_2017_2021.pdf](https://ircoop./images/docs/Концепция_развития_потребкооперации_на_2017_2021.pdf)(дата обращения: 21.10.2019)

Волков Виктор Николаевич,
преподаватель, ГБПОУ РМ
«Краснослободский аграрный
техникум», г. Краснослободск

ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ В ГБПОУ РМ «КРАСНОСЛОБОДСКИЙ АГРАРНЫЙ ТЕХНИКУМ» ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ВЕТЕРИНАРИЯ»

Правительством Российской Федерации принят комплекс мер, направленный на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 – 2020 годы, в котором предусматривается последовательное внедрение в среднем профессиональном образовании практико-ориентированной модели обучения [1].

В основу этой системы положен принцип взаимной связи теории с практикой.

Производству нужны специалисты, способные принимать нестандартные решения, умеющие мыслить творчески, которые быстро ориентируются в различных ситуациях, творчески решающие возникшие проблемы, понимающие и принимающие всю меру ответственности за свои решения. Человек, способный творчески мыслить, обладает гибкостью ума, изобретательностью, чувством нового, возможностью осуществлять выбор. Способность к творчеству появляется, когда человек начинает осознавать свою особенность и, таким образом, становится личностью.

Считаю, что образование должно побуждать к творчеству. Эту образовательно-воспитательную задачу решаю через практико-ориентированные технологии, исследовательскую и опытническую работу.

Такой подход в обучении направлен на приближение образовательного учреждения к потребностям практики, жизни. Практико-ориентированные технологии позволяют студентам не только знакомиться с производством, но и осваивать приёмы и навыки на рабочих местах, формировать общие и профессиональные компетенции для целенаправленного формирования конкурентоспособности ветеринарных специалистов.

Использование практических методов обучения помогает студентам самостоятельно добывать знания, мыслить, дают возможность овладеть более высоким уровнем личной активности, создают такие условия в обучении, при которых стимулируются творческие способности студентов, помогают интегрировать учебу и практику.

Главной целью практико-ориентированной технологии обучения является создание целостной оптимальной модели взаимодействия теоретической части обучения в техникуме и практической работы на сельскохозяйственных предприятиях по формированию знаний, умений и компетенций по специальности «Ветеринария».

В основе модели взаимодействия с сельскохозяйственными предприятиями заложены следующие направления: стажировка и прохождение практик студентами; участие работодателя в разработке рабочих программ по учебным дисциплинам, профессиональным модулям; рецензирование рабочих программ, методических разработок, дипломных работ; экскурсии на предприятие; занятия на производстве.

Эффективность внедрения вышеуказанного метода обучения для техникума – это репутация и развитие техникума, а так – же, результат трудоустройства выпускников по специальности.

В 2019 году студенты 3 и 4 курсов совместно с ветеринарными специалистами хозяйств и государственной ветеринарной службы взяли 680 проб крови от коров, содержащихся как на привязном, так и на беспривязном содержании для исследования на бруцеллез в СХПК «Куликово» Краснослободского района. В этом хозяйстве 100 коров в родильном отделении исследовали на туберкулёз.

На молочном комплексе ООО АПО «Мокша», где беспривязное содержание коров, провели взятие 700 проб крови от коров для исследования на бруцеллез и исследовали 1100 коров на туберкулёз.

Студенты осваивают современное оборудование УЗИ – сканер. С помощью этого прибора проведено исследование коров и тёлочек на стельность в ГУП РМ «Плодоягодный питомник» и в ООО АПО «Мокша» Краснослободского района.

В ООО АПО «Мокша» Краснослободского района 1100 голов крупный рогатый скот был подвергнут обработке против подкожного овода, проводилось мечение телят и коров, исследовали коров на мастит, занимались лечебной работой.

Традиционно проводятся экскурсии в ГБУ «Мордовская республиканская станция по борьбе с болезнями животных», ГБУ «Мордовская республиканская ветеринарная лаборатория», ГБУ «Краснослободская РСББЖ», ГБУ

«Краснослободская ветлаборатория», Краснослободскую мясо-молочную станцию, СХПК «Свободный труд», ООО «Агрофирма «Новотроицкая», Торбеевский мясокомбинат «Галина».



Фото: группа студентов Краснослободского аграрного техникума.



Фото: в биохимическом отделе лаборатории.



Фото: в серологическом отделе лаборатории.



Фото: в гематологическом отделе лаборатории.

Данные занятия помогают развивать мыслительные операции, проводить анализ и обобщение, увеличивается интерес к усвоению материала. Экскурсия позволяет повысить уровень научности обучения и укрепляет связь с жизнью, практикой, тем самым формируются общие и профессиональные компетенции.

Основная форма привития профессиональных компетенций по специальности, способствуют развитию таких способностей, как исследовательских, проектировочных, исполнительских, технологических, коммуникативных, рефлексивных, через исследовательскую деятельность.

В ходе проведения исследования студенты отслеживают и устанавливают необходимость проведения лечения заболевших животных более эффективными медикаментами с применением элементов терапевтической техники.

Исследовательская работа способствует воспитанию таких личных качеств, как трудолюбие, исполнительность, наблюдательность. Она развивает критичность мышления, коммуникативность и способность к рефлексии и один из путей формирования профессиональных компетенций.

Реализация практико-ориентированной технологии осуществляется через проблемное обучение, использование опорных сигналов, схем-конспектов, отработке практических умений и навыков будущих специалистов на тренажере по терапевтической технике.

Умелое сочетание различных подходов и методов обучения, применение практико-ориентированных технологий, позволят повысить качество образовательного процесса, выпуску конкурентноспособных специалистов.

Литература:

1. «Комплекс мер, направленный на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015–2020 годы», утверждённой Распоряжением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 года №349–р.

Прохорова Таисия Владимировна,
преподаватель, ГАПОУ «Казанский
строительный колледж», г. Казань

ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ ОБУЧЕНИЕ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 21.02.06 ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГРАДОСТРОИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Инновационные преобразования в современном российском образовании направлены на участие его в решении стратегических задач социально-экономического развития общества, что в первую очередь связано с подготовкой компетентного

специалиста, востребованного на рынке труда, способного адаптироваться к изменяющимся условиям труда, разрешать нестандартные проблемные ситуации [1].

Работодателю необходим специалист, обладающий профессиональными компетенциями в своей области, в том числе работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями, брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий, самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации, ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности [2].

Практика трудоустройства выпускников в последние годы показывает, что потенциальные работодатели в подборе персонала выражают заинтересованность в кадрах, которые имеют не только профессиональное образование, но и опыт работы.

Практическое обучение студентов Казанского строительного колледжа состоит из учебной и производственной практик. Учебную практику обучающиеся по специальности 21.02.06 Информационные системы обеспечения градостроительной деятельности проходят на геодезическом полигоне колледжа.

Целью производственной практики является приобретение, углубление практического опыта, проверку его готовности к трудовой деятельности. Производственная практика проходит в геодезических фирмах, а также в филиалах АО БТИ РТ, и направлена на углубление студентом первоначального профессионального опыта, дальнейшее формирование общих и профессиональных компетенций реализуется по ФГОС СПО по специальности 21.02.06 Информационные системы обеспечения градостроительной деятельности.

По окончании учебной и производственной практик обучающиеся сдают отчет по пройденной практике, на каждого заполняется аттестационный лист, производственная характеристика. В оценке приобретенных знаний и умений принимают непосредственное участие руководители с организаций.

Практическая направленность обучения просматривается при сдаче квалификационных экзаменов. Совместно с представителями организаций, разрабатываются комплекты контрольно-оценочных средств по модулям, куда входят аттестационные листы, задания для проведения квалификационного экзамена. Задания охватывают все общие и профессиональные компетенции, прописанные в стандарте к каждому профессиональному модулю. Если на учебной практике рассматривались

вопросы, связанные с освоением умений и приобретением первичного практического опыта, то на производственной практике решаются вопросы, связанные с получением практического опыта по конкретному виду деятельности. По результатам экзаменов видно, что все обучающиеся осваивают основные и профессиональные компетенции.

Практика показывает, что наиболее результативными и перспективными в профессиональном образовании являются технологии, позволяющие организовать учебный процесс с учётом профессионального направления обучения, а это требует от руководителей производственного обучения применения новых методов, приемов и форм работы. Одним из таких методов является практико-ориентированное обучение. Практическая направленность обучения позволяет выпускать из колледжа специалиста, обладающего профессиональными компетенциями.

Литература:

1. Блинов В.И., Качество среднего профессионального образования в современных условиях / В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, О.Ф. Клинк, А.И. Сатдыков // Педагогика. — 2012. — № 6. — С. 75—81
2. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 21. 02. 06 Информационные системы обеспечения градостроительной деятельности

Макарова Светлана Петровна,
мастер производственного обучения,
ГБПОУ РМ «Торбеевский колледж мясной
и молочной промышленности», п. Торбеево

**РОЛЬ КОНКУРСОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА В
ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

С 2016 года в ГБПОУ РМ «Торбеевский колледж мясной и молочной промышленности» внедряется дуальное обучение, заключающееся в увеличении практической подготовки и ведущее к освоению производственных навыков и профессиональных компетенций студентов на стадии обучения.

Модель дуального обучения, реализуемую в Колледже, апробируют 85 обучающихся по специальности 19.02.08 «Технология мяса и мясных продуктов». Мониторинг результатов апробации и внедрения дуального обучения и промежуточные отчеты эксперимента показали на важную роль практического обучения в формировании профессиональной мотивации обучающихся.

Формированию конкурентоспособной квалификации студента способствуют учебная и производственная практики. Именно на предприятии студент получает полную информацию, требуемую для его эффективной работы уже как выпускника. Четкое определение требований предприятий-работодателей к профессиональным компетенциям специалистов повышают эффективность подготовки, и способствует профессиональной и социальной адаптации выпускников.

Важную роль в формировании профессиональных и общих компетенций выпускника и их профессиональной мотивации играют конкурсы профессионального мастерства.

Конкурс профессионального мастерства «Лучший по специальности» проводится ежегодно в рамках недели специальности 19.02.08 «Технология мяса и мясных продуктов».

Конкурсные задания обеспечивают не только проверку освоенных во время учебной практики знаний и умений, но и повышают профессиональное мастерство студентов.

В конкурсе принимают участие студенты 3 и 4 курсов, но на мероприятие приглашаются все студенты специальности, а также преподаватели колледжа, представители предприятия, родители.

При подготовке конкурса мастером производственного обучения проводится большая подготовительная работа: разрабатываются конкурсные задания, подбираются и описываются требования к выполнению работ практической части конкурса по рабочей профессии «Изготовитель полуфабрикатов из мяса птицы».

В первой части конкурса участникам предлагается выполнить разнообразные задания: тестирование, ответы на теоретические вопросы, описание конструктивных особенностей технологического оборудования и решение производственных ситуаций.

Во второй части конкурса выполняются конкурсные задания практического характера, требующие демонстрации трудовых приемов и действий, освоенных на практике.

Обеспечению качественной практико-ориентированной подготовки кадров для перерабатывающей отрасли способствует организация и проведение конкурсов профессионального мастерства в рамках международного движения WORLDSKILLS.

Подготовка участников к чемпионату ведется в лабораториях колледжа и непосредственно на производственных участках мясоперерабатывающего предприятия. Отработка навыков выполнения конкурсных заданий непосредственно на рабочих

местах, приводит к выработке таких профессионально значимых качеств, как самостоятельность, ответственность, точность, а также к формированию устойчивой профессиональной и познавательной мотивации.

При проектировании программ производственной, учебной практик и конкурсных заданий учитываю промежуточные отчеты внедрения дуального обучения в Колледже, рекомендации работодателей, конкурсные задания чемпионатов.

Я как мастер производственного обучения передаю студентам не только свой опыт, профессиональные знания о процессах переработки мяса, но и обеспечиваю условия для их оптимальной профессиональной адаптации.

Конкурсы профессионального мастерства способствуют развитию и практических и экспертных навыков, создают условия для профессиональной, творческой, социально-общественной самореализации обучающихся.

Литература:

1. 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-rossiiko-federatsii-rasvitiie>
2. Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста [Электронный ресурс] // Официальный сайт Агентства стратегических инициатив. URL: <https://asi.ru/staffing/standart>
3. Комплекс мер, направленных на совершенствование системы СПО, на 2015-2020 годы (утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 03 марта 2015 г. №349-р)
4. Техническое описание Техническое описание профессиональной компетенции «Изготовитель мясных полуфабрикатов» (Союз «Ворлдскиллс Россия» Изготовитель мясных полуфабрикатов)

Третьякова Лилия Викторовна,
преподаватель, ГБПОУ СО
«Самарское областное училище
культуры и искусств», г. Самара

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО КАК ФАКТОР ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ ОРГАНИЗАЦИИ ДОСУГА ДЛЯ НАСЕЛЕНИЯ

В системе образования и воспитания специалистов в области культуры и искусств, социальное партнёрство является основополагающим фундаментом практической реализации, сформированных в процессе обучения профессиональных компетенций.

Такую возможность предоставляет образовательное учреждение, заключившее, согласно требованиям профессионального образовательного стандарта и законодательным нормативам, договоры о сотрудничестве и оказании взаимовыгодных услуг с организациями в сфере культуры, социального обслуживания, образования, в том числе инклюзивного для людей с ограниченными возможностями здоровья, структурными подразделениями районного, городского и областного уровня органов управления.

Благодаря социальному партнерству у студентов есть возможность узнать тонкости работы различных учреждений, потенциальных работодателей. Программа производственной практики позволяет последовательно раскрыть и освоить особенности будущей профессии.

Рассмотрим социально партнерство на примере специальности 51.02.02 Социально-культурная деятельность (по видам). Студенты с первого курса погружаются в среду организации мероприятий различного уровня, в качестве исполнителей и помощников организаторов. Практика первого курса носит ознакомительный характер, где социальные партнеры: Центры внешкольной работы, библиотеки, Дома культуры, театры, музеи, агентства праздников согласно договору, предоставляют возможность познакомиться со спектром услуг, которые они оказывают населению, посетить плановые мероприятия. Практика второго курса позволяет студентам познакомиться с процессом планирования и распределения обязанностей социальных партнеров и поучаствовать в процессе создания сценария культурно-массового мероприятия или театрализованного представления. Третий курс дает возможность студентам реализовать навыки организатора, ведущего, постановщика нескольких мероприятий на базе практики. Преддипломная практика позволяет полностью раскрыть приобретенные профессиональные компетенции; социальные партнёры предоставляют выпускникам реализовать свои социально-культурные проекты.

Одним из таких проектов был авторский командный поисковый квест «Ключ к свету», придуманный и реализованный на практике в СДК села Дубовый Умет, студенткой Анастасией Саченко. На этапе предварительного знакомства с планом работы базы практики, были проанализированы мероприятия, проведен опрос молодежной аудитории, которая не проявляла интерес к услугам культурно-досугового учреждения и предложен вариант проведения современной формы культурно-массового мероприятия с элементами театрализации. Затем студентка разработала

сценарий и предложила проект, в котором были задействованы все помещения СДК, продумала «Навигационную информацию», и интересные головоломки для решения и поиска главного ключа к сундуку, в котором находились памятные призы за прохождение квеста и главный афоризм, раскрывающий идею проекта - «Вместе пройденные трудности и испытания объединяют и делают сильнее, чем прежде. Даже маленькие победы будут радовать и наполнять новым светом вашу жизнь». Для осуществления проекта, в каждом помещении СДК, была создана атмосфера таинственности, с применением технических средств и текстиля, размещены навигационные записки и головоломки, решение которых, позволяло найти следующую записку. Квест привлек подростков не только села Дубовый умет, но также соседних поселений. По просьбе жителей, мероприятие проводилось несколько раз, вызвав интерес всех возрастных категорий. Совместная работа в данном случае позволила активизировать работу сельский дом культуры с привлечением молодежной аудитории. Это бесценный опыт сотрудничества будущего специалиста и социальных партнеров.

Социальное партнерство является взаимовыгодным для обеих сторон договора. Студенты специальности 51.02.02 Социально-культурная деятельность (по видам) организуют и проводят ежегодную церемонию вручения наград победителям областных олимпиад различных направлений, в сотрудничестве с Самарским областным институтом повышения квалификации и переподготовки работников образования, ежегодно участвуют во всероссийской акции «Ночь в музее», в сотрудничестве музеев и библиотек города и области, проводят благотворительные новогодние мероприятия для воспитанников спортивных школ, для детей с ОВЗ, в реабилитационных центрах, сотрудничают с обществом инвалидов «Десница», оказывая практическую помощь в проведении культурно-массовых мероприятий. Студенты на практике отрабатывают навыки будущей профессии, анализируя и оптимизируя планы работы социальных партнёров.

На областном уровне наши студенты ежегодно проводят работу с аудиторией, проводя игровые театрализованные представления и флэш-мобы на всех государственных, календарных, городских праздниках и фестивалях. Ярким событием стало участие в международном Мондиале по футболу 2018.

Наблюдая за профессиональным качественным ростом наших студентов, социальные партнеры становятся работодателями наших выпускников. Наши выпускники работают в Центрах внешкольной работы, агентствах праздников,

общеобразовательных школах, учреждениях дополнительного образования в качестве педагогов-организаторов, в библиотеках - администраторами, организаторами мероприятий, открывают свои агентства по обслуживанию населения, становясь нашими социальными партнерами.

Бойчук Ирина Геннадьевна,
преподаватель высшей категории
Яковлева Надежда Алексеевна,
преподаватель, ГАПОУ «Казанский
строительный колледж», г. Казань

ПРИМЕРЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СВЕТЕ СОВРЕМЕННЫХ ПРОБЛЕМ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В процессе обучения студентов необходимо не только прививать им профессиональные навыки, но и заниматься их воспитанием, как будущих самостоятельных граждан России. Одним из направлений такого воспитания должна служить выработка в них осознания себя как личности и как профессионала в своей деятельности.

Каждый должен выбирать специальность по душе, и любой труд ценен сам по себе, если он приносит пользу людям. Тем более в настоящее время рабочие профессии стали очень востребованными. Большую роль в этом сыграло активное развитие международного движения WorldSkills. В нашей стране не только подхватили идеи этого конкурса, но и внесли существенные дополнения, внедрив новые компетенции WorldSkillsRussia.

Многим работодателям требуется машинист бульдозера, машинист автокрана, оператор гусеничных машин, фрезеровщик и маляр. Хорошие профессионалы требовались всегда, вот только молодежь почему-то считает эти специальности не модными и предпочитает отдавать деньги за обучение в экономических ВУЗах, которых развелось в последнее время “выше крыши”. И далеко не все из них способны дать глубокие знания в области финансов, менеджмента или маркетинга.

Сегодня рынок труда переполнен всевозможными юристами, экономистами, бухгалтерами, филологами, а страна испытывает дефицит рабочих кадров. Да не просто

рабочих, которые кое-как окончили учебное заведение и имеют очень скудное представление о специфике своей профессии, а настоящих квалифицированных дипломированных специалистов.

Несмотря на далеко не самое лучшее положение в современной России, рабочие профессии имеют ряд преимуществ. Рабочие профессии востребованы на рынке труда у работодателей. В этой сфере почти отсутствует конкуренция, как при поступлении в учебное заведение, так и при трудоустройстве, и немаловажным является то, что в большинстве случаев обучение бесплатное, либо значительно дешевле обучения другим специальностям. Такое положение вещей способствует ежегодному прибавлению определённого количества новых кадров. Но для того, чтобы восполнить дефицит работников производства, необходимо сделать конкурентоспособным уровень заработной платы. В плане образования явных проблем нет, в нашей стране имеется большое количество техникумов и колледжей, в которых работают высококвалифицированные преподаватели. В последнее время по телевидению и радио часто можно услышать о различных программах подъёма производства и привлечения молодых специалистов на рабочие места, возможно, при их успешной реализации рабочие профессии вернут себе былую популярность, или как минимум встанут на один уровень с профессиями других сфер деятельности.

Существует стереотип – колледж воспринимают как ступень образования более низкую, чем ВУЗ. Это в корне неверное суждение. Отличие СПО в том, что оно обеспечивает профессиональные знания, в то время как вузовское обучение направлено на научно-теоретическую подготовку. Главная задача колледжа – подготовка компетентных и грамотных специалистов-практиков, востребованных на современном рынке труда, своего рода «технической элиты» с рабочими навыками, а ВУЗа – научных кадров.

Благодаря внедрению актуализированных стандартов и демо-экзамена учреждения СПО дают возможность к основной специальности получить ряд смежных профессий, что делает выпускников более квалифицированными, а значит, востребованным.

Работодатели в большей степени отдадут предпочтение выпускникам колледжей, чем специалистам с высшим образованием. Об этом говорит статистика: процент трудоустройства выпускников колледжей по специальности значительно выше.

Еще одним преимуществом колледжа является относительная легкость поступления – конкурс и требования здесь значительно ниже, чем в вузе. И, наконец, за

короткий промежуток учебы в колледже можно разобраться, насколько верно выбрана специальность, и уже осознанно определиться с выбором вуза. Другими словами, колледж – это «удобный» мостик для перехода из школы в вуз. С одной стороны, он подготавливает студентов к серьезным университетским требованиям, а с другой – уделяет каждому учащемуся индивидуальное «школьное» внимание.

На сегодняшний день в нашей стране рабочие профессии полностью утратили свою престижность. При подготовке данных работников больше времени уделяется практическому обучению в тесной связи с реальной работой. Именно то, что студенты и учащиеся еще во время обучения знакомятся с производственным процессом и участвуют в производстве продукции, обеспечивает им больше шансов успешного вступления на рынок труда и востребованность работодателя.

Низкий уровень заработной платы - это основная причина крайне низкой популярности рабочих профессий среди абитуриентов. Во многом заработная плата зависит от уровня развития производства. Во время перестройки многие фабрики и заводы не смогли перейти на новую систему работы, когда вместо государственных заказов нужно было переходить к самостоятельной деятельности. Общий упадок производства заставил многих людей переключаться на другие сферы деятельности, например, на частное предпринимательство. Пока ситуация на заводах не улучшалась, подросло новое поколение, которое, основываясь на опыте предыдущего, выбирает для себя высокооплачиваемые профессии в более развитых сферах, несмотря на высокую конкуренцию и переизбыток кадров.

Молодой специалист с рабочей профессией, который в силу малого количества опыта имеет невысокую квалификацию, будет иметь заработную плату гораздо ниже, чем представители других профессий, не имеющие большого опыта. Конечно, занимаясь рабочей профессией, не имея высокой квалификации, можно иметь высокую заработную плату, занимаясь низко квалифицированной тяжёлой, но бесперспективной работой. Однако будущее с такой деятельностью будет далеко не светлым, молодость и здоровье не вечны, а опыт такой работы вряд ли будет способствовать повышению профессиональных навыков. Условия труда – не менее важная причина низкого спроса на рабочие профессии. Молодой слесарь, всю смену проводящий стоя за станком в шумном и пыльном цехе будет зарабатывать столько же, сколько офисный сотрудник, исполняющий самые простые обязанности, который работает в тихом, чистом спокойном и уютном офисе.

Необходимо усвоить три факта о рабочей профессии:

- рабочая профессия – это востребовано: она жива, она развивается и совершенствуется.

- рабочая профессия – это престижно: рабочий класс медленно, но верно восстанавливает свой престиж. Условия и оплата их труда становятся всё более достойными. И если такого почета рабочему человеку, как в советские годы, достичь пока не удалось, то понимание, что это не лучше или хуже – а просто функционально другое начинают понимать все.

- рабочая профессия – это доходно: квалифицированный рабочий может обеспечить себе достойное существование. Из-за возрастающего дефицита работодателю приходится заманивать и привлекать к себе работника. А заработная плата – один из главных факторов для любого человека, ищущего работу.

Плюсы и минусы рабочей профессии:

«-» состояние здоровья и проф. заболевания: почти по всем рабочим профессиям существует ряд медицинских противопоказаний;

«-» возможность неблагоприятных условий труда: не все предприятий готовы сегодня предложить достойные, максимально безопасные и комфортные условия труда. Некоторым заводам или их составляющим (отдельным цехам, производствам) есть к чему стремиться;

«-» отсутствие престижа: несмотря на все усилия государства и средств массовой информации, поступление в колледж или техникум пока что считается не лучшим направлением образовательного пути;

«+» больше шансов на трудоустройство: дефицит кадров определяет готовность работодателя брать на работу молодых специалистов без опыта работы, в то время выпускнику вуза зачастую наличие диплома недостаточно;

«+» высокий начальный уровень оплаты труда: дефицит работников определенных профессий даёт им преимущество. Рабочему с высокой и востребованной квалификацией работодатель, с целью заманить и удержать, готов сразу предложить хорошую зарплату. На сегодняшний день оплата труда молодого слесаря может в разы превышать зарплату молодого юриста;

«+» приоритет промышленного производства: рост конкуренции, инвестиционные проекты, внедрение инноваций и др. факторы для большинства заводов определили создание достойных, конкурентоспособных рабочих мест.

Примером плодотворного взаимодействия учебного заведения и работодателей может служить Казанский строительный колледж, а в частности специальность

«Информационные системы обеспечения градостроительной деятельности». Она была открыта в 1999 году под названием «Градостроительный кадастр», и за эти годы претерпела множество преобразований: смену названия, существенные изменения федерального законодательства как в области образования, так и в области кадастровой деятельности. Неизменным остается взаимодействие колледжа и выпускников, которые активно продолжают участвовать в жизни специальности. Выпускники, которые организовали и возглавляют различные организации в сфере кадастра и геодезии, предоставляют рабочие места для проведения производственных практик, охотно принимают на работу молодых специалистов – выпускников последних годов, являются рецензентами авторских программ преподавателей и выпускных квалификационных работ студентов, председательствуют в комиссиях квалификационных экзаменов и ГИА.

Областью профессиональной деятельности выпускников является подготовка данных для формирования кадастровых информационных систем, их ведение для обеспечения запросов пользователей; топографо-геодезическое обеспечение кадастровых работ; учет, оценка и регистрация объектов недвижимости.

Техник готовится к следующим видам деятельности: топографо-геодезические работы по созданию геодезической и картографической основ кадастров; составление картографических материалов и ведение кадастров с применением аппаратно-программных средств и комплексов; проведение технической инвентаризации и технической оценки объектов недвижимости; информационное обеспечение градостроительной деятельности, поэтому он должен обладать профессиональными компетенциями, соответствующими основным видам профессиональной деятельности: уметь выполнять топографические съемки различных масштабов; графические работы по составлению картографических материалов; кадастровые съемки и кадастровые работы по формированию земельных участков; дешифрирование аэро- и космических снимков для получения информации об объектах недвижимости; применять аппаратно-программные средства для расчетов и составления топографических, кадастровых планов; программные средства и комплексы при ведении кадастров; проводить оценку технического состояния зданий и техническую инвентаризацию объектов недвижимости; выполнять градостроительную оценку территории населенного пункта; вести процесс учета земельных участков и иных объектов недвижимости; вносить данные в реестры информационных систем градостроительной деятельности;

оформлять кадастровую и другую техническую документацию в соответствии с действующими нормативными документами.

Исходя из выше сказанного, и опираясь на многолетний опыт работы в колледже могу с уверенностью сказать, что наши выпускники могут работать в различных строительных, межевых, проектных, дорожных организациях, в том числе благодаря тесному сотрудничеству с работодателями, в частности с выпускниками, работающими по специальности.

Литература:

1. http://ru.wikipedia.org/wiki/Профессиональное_образование, 17.11.19
2. <http://edufan.ru/articles/07-11/2>, 19.11.18
3. http://moeobrazovanie.ru/preimushstva_srednego_professionalnogo_obrazovanija.html 19.11.19
4. <http://www.ucheba.ru/prof/296.html>, 21.11.19
5. <http://iworker.ru/professions/view/84/>, 24.11.19
6. <http://www.superjob.ru/research/articles/1757/inzhener-geodezist/> 24.11.19

Альканова Екатерина Ивановна,
преподаватель общеобразовательных
дисциплин, ГБПОУ РМ «Саранский
политехнический техникум», г. Саранск

**ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК ОСНОВА
СООТВЕТСВИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ТРЕБОВАНИЯМ
СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ**

Современное мировое сообщество функционирует в условиях неизбежной глобализации, которая охватывает все структуры и институты общества. Создание свободного мирового рынка сопровождается объединением экономики, политики, идеологии, информационного пространства, массовой культуры, образования. Национальные государства, существовавшие до недавних пор и имеющие свои индивидуальные социальные системы, идеологии, экономики перестают играть ведущую роль. На смену им приходят интернациональные организации и предприятия, которые могут работать с применением высоких информационных технологий на территории сразу нескольких государств [2,с.2].

Развитие наукоемких и высокотехнологичных производств, на которые ориентирована современная российская экономика, требует, в том числе, и обеспечения

кадрами практико-ориентированных специалистов, обладающих высокой квалификацией и многофункциональными умениями.

Важную функцию по подготовке кадров для экономики современной России выполняет система среднего профессионального образования. Обеспечение высокого качества подготовки является одной из самых актуальных научно-теоретических и практических проблем.

Задачи инновационного развития отечественной экономики требуют изменений в системе воспроизводства квалифицированных кадров и, прежде всего, по профессиям рабочих[3, с.281]. Новые подходы и механизмы профессионального становления молодого поколения в современных условиях только намечаются.

Современные социально-экономические преобразования российского общества обуславливают необходимость поиска качественных изменений системы среднего профессионального образования. Новая образовательная парадигма, определяющая проектирование ее целей при формировании ключевых компетенций будущего специалиста среднего звена (с учетом требований, отраженных в федеральных государственных образовательных стандартах), развивает у него готовность постоянно обучаться (в течение всей жизни) для повышения собственной конкурентоспособности на рынке труда, а так же для наращивания новых социально-личностных качеств человеческого капитала, ориентированных на требования инновационной экономики.

Цель профессиональных образовательных организаций воспроизвести «модель выпускника новой формации» в соответствии с определенной образовательной и социализационной нормой, обеспечивающей профессиональную, личностную и социальную «жизнеспособность» будущего специалиста среднего звена в современных условиях новой экономики – экономики знаний, технологий, лидерства и инноваций[4].

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. указана значимость качества подготовки профессиональных кадров, уровня их социализации как основного фактора экономического развития и повышения конкурентоспособности современной инновационной экономики.

В Федеральной целевой программе развития образования на 2016–2020 гг. отражена задача достижения высокого стандарта качества содержания и технологий профессионального образования, ориентированных на формирование конкурентоспособного человеческого потенциала, способного реализовать себя не только в пределах Российской Федерации, но и в мировом масштабе.

В Национальной доктрине образования в Российской Федерации до 2025 г. определена необходимость создания демократической системы образования, гарантирующей необходимые условия для обучающихся, способных к оптимальной социализации в постоянно изменяющихся условиях социальной и профессиональной практики[1].

Основополагающее конкурентное преимущество любого региона обеспечивается развитием кадрового потенциала, в частности, с ростом уровня образования населения. Как раз в сфере среднего профессионального образования в настоящее время лежит ключ к обеспечению стабильного экономического роста, как предприятий так и страны в целом.

Поэтому актуальной становится задача подготовки специалистов на базе активного содействия государства и внедрения инновационных методов обучения, направленных на подготовку практико-ориентированных специалистов.

Высокая конкуренция на рынке труда подняла требования работодателей к качеству профессиональной подготовки специалистов, в том числе и специалистов среднего звена, к их профессиональной компетентности и мобильности, к уровню формирования у них общекультурных и профессиональных компетенций, к их готовности выполнять те или иные виды функций профессиональной деятельности. Работодатели выражают недовольство большими сроками психологической и трудовой адаптации молодых специалистов - выпускников техникумов и колледжей, их неготовности выполнять специфические для конкретных производств виды функции профессиональной деятельности, незнанием корпоративной культуры предприятия, их внутрифирменными миграциями или миграциями на другие предприятия из-за неудовлетворенности видом функцией предложенной им работы. К тому же поиск предприятия на свободном рынке труда «нужных» ему специалистов (обладающих требуемыми уровнями квалификации, готовности к выполнению конкретных видов профессиональной деятельности) связан с большими рисками и трудозатратами [5, с.12].

Поэтому практико-ориентированное обучение предполагает:

- освоение студентами образовательной программы не в аудитории, а в реальных условиях, формирование у студентов профессиональных компетенций за счет выполнения ими реальных практических задач в учебное время;
- практическая деятельность по осваиваемому профилю обучения с участием профессионалов этой деятельности.

Содержание практико-ориентированного обучения включает в себя:

- теоретическую часть: лекции, семинары, занятия по закреплению знаний, совместные занятия с приглашенными специалистами;
- прикладную или практическую часть: деловые и ролевые игры, практические и лабораторные работы, учебная и производственная практика, конкурсы профессионального мастерства, предметные олимпиады, недели профессий;
- самостоятельную работу: курсовые и дипломные работы, работа в библиотеках и в компьютерных классах, выполнение проектов, исследовательская работа, ведение портфолио;
- участие студентов в проектах, в том числе разработанных совместно с преподавателями техникума и специалистами предприятий.

Основу практико-ориентированных технологий составляет создание преподавателем условий, в которых студент имеет возможность выявить и реализовать свой интерес к познанию. Освоить различные формы учебной деятельности и сделать познание привычной, осознанной потребностью, необходимой для саморазвития и адаптации в обществе.

Происходит изменение роли преподавателя от субъекта, предоставляемого знания к позиции руководителя, менеджера, которому необходимо владеть всеми методами обучения, уметь организовать процесс освоения студентом профессиональных и общих компетенций. Главный принцип - ориентация на действие в условиях профессиональной деятельности[4].

Педагог теперь выступает в роли консультанта и контактного лица для обсуждения профессиональных и личных вопросов. Его основная задача - структурирование, подготовка и анализ учебного процесса. Там, где это возможно, в процессе обучения должны использоваться реальные производственные задания. На начальной стадии обучения используются простые задания, которые постепенно усложняются. Проблемы для перехода на стандарты нового поколения - это отсутствие средств на приобретение современного оборудования для учебных заведений, отсутствие производственной базы, трудности с производственной практикой при распределении студентов. Эти трудности преодолимы, если смогут подключиться потенциальные работодатели.

Литература:

1. Комплекс мер направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования на 2015-2020 гг. URL: <http://base.counsultant.ru/cjns/cgi/online>

2. Кязимов К.Г., Проблемы совершенствования воспроизводства квалифицированных рабочих кадров // Профессиональное образование. Столица 2016. № 5, С.2-5.
3. Ливанов Д.В., О государственной поддержке квалифицированных рабочих кадров // Образование в России, 2015/ Вып.10 С.281-284
4. Стратегия развития системы подготовки кадров на период до 2020 г. URL: <http://www.youngscience.ru/pages/main/>
5. Ткаченко Е.В., Профессиональное образование в России: проблемы развития//Ценности и смыслы.2014, № 2(30) С.11-12.

Пескова Людмила Михайловна,
преподаватель, ГБПОУ РМ
«Торбеевский колледж мясной и
молочной промышленности»,
п.Торбеево

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ФАКТОР ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА

Перед образовательными учреждениями профессионального образования стоят задачи по подготовке квалифицированных рабочих и специалистов, конкурентоспособных на рынке труда, способных к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готовых к постоянному профессиональному росту и профессиональной мобильности. Готовность осваивать новые технологии, адаптироваться к иным условиям труда, решать новые профессиональные задачи - требование времени. Необходимо появление нового качества образования, которое не только исчерпывается объемом определенных знаний, а включает в себя освоение личностью универсальных способов деятельности, готовность применять их в зависимости от поставленной цели и в соответствии со сложившейся ситуацией.

Введение ФГОС ориентировало систему профессионального образования на применение модульно – компетентностного подхода и привлечение социальных партнеров к подготовке квалифицированных кадров. Одним из путей решения данной проблемы является применение дуальной системы в профессиональном образовании.

Дуальная система образования предусматривает сочетание обучения с периодами производственной деятельности. Учебный процесс организуется таким

образом, что параллельно с теоретическими занятиями обучающиеся приобретают практический опыт на конкретном предприятии. Для современной системы образования характерно формирование механизмов участия работодателей в подготовке специалистов, т.к. только в тесном контакте с ними возможно обеспечение рынка труда необходимыми специалистами, которые способны сразу включиться в производственный процесс. Данная система является для студентов полигоном, на котором проверяются профессиональные и общие компетенции, что очень важно в контексте требований компетентностной модели подготовки специалистов.

Дуальная форма обучения совместно реализуемая образовательным учреждением и базовыми предприятиями, способствует решению следующих задач:

- подготовка специалистов среднего звена, отвечающих квалификационным требованиям работодателей, базирующимся на образовательных стандартах;
- сокращение дисбаланса между потребностями рынка труда и системой подготовки кадров образовательных учреждений профессионального образования;
- внедрение передовых образовательных технологий в систему профессионального образования;
- интеграция в европейское образовательное пространство;
- разработка и внедрение практико-ориентированных образовательных программ, соответствующих ФГОС.

В целях подготовки конкурентоспособных специалистов, востребованных на рынке труда, в настоящее время создана и функционирует экспериментальная инновационная площадка «Разработка эффективной модели дуального обучения в условиях инновационного развития перерабатывающих предприятий» на базе Торбеевского структурного подразделения ООО МПК «Атяшевский», ООО «МОЛОКО». Сформирована система наставничества при участии ведущих специалистов перерабатывающих предприятий.

Цель: создание системы эффективного взаимодействия образовательной организации с предприятиями по обеспечению высокого качества практико-ориентированной подготовки выпускников.

Исходя из проблемы, объекта, предмета и цели исследования членами экспериментальной площадки были сформулированы следующие задачи:

- исследование принципов построения моделей дуального обучения и соответствия качества подготовки выпускников перспективным требованиям рынка труда и производства;

- разработка комплекта документов, определяющих нормативное, научно-методическое, учебно-методическое сопровождение процесса практико-ориентированного (дуального) обучения;
- проектирование механизма участия перерабатывающих предприятий в финансировании и реализации программ подготовки профессиональных кадров;
- создание системы критериев и индикаторов эффективности модели дуального обучения;
- проведение мониторинга результатов апробации и внедрения модели адресной подготовки;
- анализ эффективности системы партнерства в рамках дуального обучения и корректировка стратегии взаимодействия;
- обобщение опыта и внедрение эффективной модели дуального обучения в систему профессионального образования РФ.

Прогнозируемый результат:

- повышение эффективности системы подготовки кадров за счет четкого определения требований предприятий-работодателей к профессиональным компетенциям специалистов;
- создание базы нормативных актов, регулирующих организацию дуальной подготовки в условиях инновационного развития перерабатывающих предприятий;
- разработка совместных (согласованных) с работодателями вариативных учебных программ и учебных планов;
- адаптация образовательных программ и учебно-методического обеспечения по дуальной подготовке специалистов в соответствии с ФГОС СПО;
- проектирование содержания программ профессиональных модулей, обеспечивающих основу для более высокого уровня профессионального образования и перехода обучающихся на следующую ступень обучения;
- решение проблемы трудоустройства выпускников

Преподаватели колледжа работали над проектированием процесса практико-ориентированного обучения, а именно участвовали в разработке:

- проекта учебного плана по специальностям подготовки конкретно по специальности 15.02.01 Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям), 15.02.12.Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования (по отраслям)

- календарного графика образовательного процесса, синхронизированного с деятельностью организаций-работодателей и их возможностями по организации обучения на собственной площадке и с привлечением своих сотрудников;

-проектов нормативной и учебно-методических материалов;

Считаем, что эффективное взаимодействие предприятия и образовательного учреждения несомненно создаст необходимые условия для обучения с максимальной опорой на практическое приобретение нового опыта, умения работать в команде, оценивать достижения, проводить самоконтроль, самообразование. Все это будет способствовать обеспечению выпускников современным требованиям экономики. Но также необходимо всем нам осознать, что главное в сегодняшнем мире - человеческий капитал и развитие его требует серьезных интеллектуальных усилий всех участников образовательного процесса.

Литература:

1. Дуальная модель обучения как основа механизма взаимодействия образовательных учреждений и предприятий // Заочные электронные конференции. Режим доступа: <http://econf.rae.ru/pdf/2014/09/3687.pdf> (дата обращения 21.01.2016).

2. Сидакова Л. В. Сущность и основные признаки дуальной модели обучения // Образование и воспитание. — 2016. — №2. — С. 62-64. — URL <https://moluch.ru/th/4/archive/29/803/> (дата обращения: 27.01.2019).

Брызгалова Елена Александровна,
преподаватель, ГБПОУ РМ «Саранский
политехнический техникум» (Рузаевское
отделение), г. Рузаевка

ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Профессиональное образование в настоящее время в большей степени ориентируется на удовлетворение потребностей рынка труда, конкретных запросов работодателей, становится инструментом решения, первоочередных экономических проблем общества. Растут требования индустрии к квалификации и качеству подготовки специалистов, обостряется конкуренция на рынке труда. Задача обеспечения качества среднего профессионального образования имеет чрезвычайно важное социальное и государственное значение. [1, с.31]

Миссия нашего техникума состоит в обеспечении подготовки специалистов высокого профессионального уровня, практико-ориентированных специалистов в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, требованиями международных стандартов менеджмента качества для реализации и развития кадрового, культурного, научного, производственного потенциала, формирование гражданских и нравственных качеств личности.

В нашем техникуме в структуре образовательного процесса, как одно из важнейших и обязательных условий подготовки высококвалифицированных специалистов, выделяется направление «техникум - работодатель». Процесс взаимодействия с работодателями осуществляется в рамках системы качества подготовки выпускников и их дальнейшего трудоустройства. Взаимодействие с работодателями является сложным и, главное, многогранным, состоящим из различных по содержанию этапов, форм и методов, процессом, цель которого состоит в подготовке кадров, ориентированных на инновационную деятельность в экономической сфере. Поэтому взаимодействие техникума с работодателями начинается уже в рамках профориентационной работы, и продолжается при реализации учебно-производственной деятельности, «преподаватель-студент-работодатель», логическим завершением которого является трудоустройство выпускников и их дальнейший карьерный рост.

Формы взаимодействия с работодателями:

- организация производственной практики обучающихся;
- стажировка и повышение квалификации;
- совместное участие в конкурсах, ярмарках, выставках;
- оказание предприятиями информационных услуг;
- совместное участие в международных проектах;
- проведение научно-исследовательских и технологических работ.

Цель техникума – подготовить востребованного на рынке труда специалиста, владеющего новейшими типами оборудования и технологическими процессами, способного после окончания техникума самостоятельно приступить к работе.

В техникуме при реализации учебного процесса обязательным является:

- согласование учебных планов всех специальностей и направлений с председателем работодателей;
- преподавание специальных дисциплин с представителями бизнес-структур, проведение мастер – классов работодателями;

- разработка педагогических инновационных технологий, активных коммуникативных методик с участием работодателей.

Перспективные формы сотрудничества с предприятием следующие:

- заключение и реализация долгосрочных договоров с различными предприятиями и организациями, подбор специалистов из числа студентов и выпускников на вакантные должности, а также оказание информационно консультационных услуг;

- совершенствование образовательного процесса, в том числе его методическое обеспечение;

- совместная научно-исследовательская, научно-производственная и творческая деятельность;

- формирование актуальной тематики выпускных квалификационных работ по предложениям организаций (предприятий) - работодателей;

- участие работодателей в разработке программ практики;

- привлечение работодателей для максимального обеспечения трудоустройства выпускников техникума.[1, с.35]

Работа по трудоустройству наших выпускников начинается с первого года обучения. С такими предприятиями, как АО «Рухиммаш», ВКМ (площадка ЛАЛ), ЗАО «НПО «НефтехГазмаш», независимо от форм собственности, заключены договора на проведение производственной практики студентов. Работодатели предоставляют студентам рабочие места в составе производственных бригад, выделяют руководителей практики от предприятий, которые передают студентам опыт, помогают им быстрее адаптироваться на производстве. Примером может служить производственное обучение студентов по профессии «Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))», по специальности «Сварочное производство». Студенты устраиваются на ведущие предприятия, где охотно работают учениками сварщиков и в дальнейшем получают 2-3 разряды по ручной дуговой сварке и полуавтоматической сварке в среде защитных газов. В конце практики проводится итоговая конференция, направленная на расширение, закрепление, совершенствование знаний и обмен опытом. Студенты оформляют отчеты, готовят слайды - презентации о базах практики и видах продукции. В ходе конференции они делятся своими впечатлениями о практике, о выполненной ими работе, рассказывают о том, какие новые профессиональные навыки они получили, какие проблемы решались ими на практике. На конференцию приглашаются представители ведущих предприятий и студенты

младших курсов, для которых мнения старшекурсников, их наблюдения и предложения по подготовке к практике являются руководством к их дальнейшей учебной деятельности.

Для совместной научно-исследовательской, научно-производственной деятельности с предприятием руководители дипломных проектов и рецензенты выбираются из представителей ведущих предприятий. Работодатели принимают участие в квалификационных и государственных аттестационных комиссиях в качестве независимых экспертов. Трудоустраивают наших выпускников по профессиям и специальностям. Представляют возможность преподавателям и мастерам производственного обучения пройти стажировку на своих предприятиях и познакомиться с современным оборудованием и технологиями. Примером может служить стажировка преподавателей профессиональных циклов предприятия АО «Русхиммаш» по теме «Современное сварочное производство и технологии».

Такая действующая система взаимодействия техникума с работодателями позволяет более успешно решать вопросы качества подготовки специалистов. Сегодня работодателей, в большей массе, качество образования интересует только как конечный результат обучения, как уровень подготовки потенциального работника. Однако существующий острый дефицит работников высокой квалификации в условиях широкого использования в производстве инноваций, передовых знаний и технологий, формирования и развития глобальных рынков труда, быстрого роста мобильности трудовых ресурсов уже заставили ряд предприятий активно взаимодействовать с учебными заведениями и вникать в вопросы обеспечения качества образования.[2,с.108]

В условиях рыночной экономики только в тесном контакте с работодателями, наше образовательное учреждение сможет выполнять свое главное предназначение - давать качественную профессиональную подготовку по профессиям и специальностям.

Литература:

1. Аверин А. Н. Социальное партнерство и его основные виды // Социальная политика и социальное партнерство. 2011. № 3. С. 31-37.
2. Жигadlo А., Пузиков В. Качество подготовки и трудоустройство молодых специалистов: социологический аспект // Высшее образование в России. 2007. N 10. С. 108 - 112.

Булатникова Ирина Леонидовна,
преподаватель, ГАПОУ
«Альметьевский политехнический
техникум», г. Альметьевск

ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ В УСЛОВИЯХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГАПОУ «АЛЬМЕТЬЕВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ» С ПРЕДПРИЯТИЯМИ НЕФТЕГАЗОВОГО КОМПЛЕКСА

Важнейшим звеном в становлении подрастающей личности являются учреждения системы профессионального образования, которые не только готовят будущих квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена, но и играют важную роль в формировании профессиональной культуры и профессиональных качеств выпускника. В настоящее время на рынке труда увеличивается спрос на специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих, которые составляют в разных отраслях от 60 до 80 процентов и являются важнейшим фактором экономического роста страны. Качественное профессиональное образование сегодня – это средство социальной защиты, гарантия стабильности, профессиональной самореализации человека на разных этапах жизни.

Качество подготовки кадров в учебных заведениях среднего профессионального образования не всегда в полном объеме соответствуют постоянно изменяющимся требованиям работодателей, вызванных появлением новых производственных технологий, требуют изменения содержания обучения в средних профессиональных заведениях. Все это оказывает влияние на систему практической подготовки студентов, а внедрение современных образовательных и информационных технологий позволяет готовить конкурентоспособных и востребованных специалистов на рынке труда.

Выпускник системы среднего профессионального образования должен владеть набором компетенций, обеспечивающих готовность к работе в динамичных экономических условиях, воспринимать и анализировать социально-экономические процессы, прогнозировать их развитие, адаптироваться к ним [2].

Для реализации поставленных задач в ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум» налажено тесное взаимодействие с предприятиями ПАО «Татнефть» и Холдинга «Таграс». В рамках ознакомительной практики проводятся экскурсии на промышленные объекты с подробным изложением представителем предприятия устройства оборудования, особенностей условий его эксплуатации,

требований промышленной безопасности и охраны труда. Такие посещения позволяют студентам оценить всю масштабность и многогранность выбранной специальности. Большее значение для определения своего места в профессии играет производственная практика. Пройдя ее в реальных условиях, студент с совершенно другой стороны начинает смотреть на необходимость накопления теоретических основ профессии. Наставники практиканта не только формируют умения и навыки, но и помогают, со всей полнотой, оценить сложность профессии и ответственность работника при выполнении производственного задания. Этот этап является наиболее значимым в образовательном процессе. Фактически, только после этого, студент окончательно определяется со своей будущей профессией.

На протяжении четырех лет для подготовки не просто будущего работника, а квалифицированного специалиста совместно с предприятиями проводятся тренировочно-подготовительные занятия для участия в конкурсах профессионального мастерства по специальности. Предоставляется оборудование, инструменты, а, самое главное, тренер, который разъясняет и обучает всем тонкостям того или иного вида работ. Такое сотрудничество дает свои результаты: ежегодно наши студенты занимают призовые места на конкурсах профессионального мастерства среди обучающихся средне-профессиональных учебных заведений.

Сотрудничество с предприятиями не ограничивается только взаимодействием по практическим направлениям. Большую роль имеют научные контакты. Работодатели активно участвуют в конференциях защиты отчетов по практике; являются постоянными экспертами на научно-практических конференциях, организуемых техникумом; являются членами государственной аттестационной комиссии на защите выпускной квалификационной работы. В свою очередь наши студенты приглашаются на семинары структурных подразделений ПАО «Татнефть», Холдинга «Таграс». Также, научными руководителями выпускных квалификационных работ, в большинстве случаев, являются специалисты вышеназванных предприятий.

Качество образования обеспечивается единством обучения и воспитания, профессионального и личностного роста, освоением общих и профессиональных компетенций в образовательном процессе, реальной профессиональной деятельности и в самостоятельном процессе жизнетворчества. «Образование через всю жизнь» - современный тренд. «Век живи - век учись» - известная с давних времен поговорка [1, с. 52]. Реализация этих стратегий невозможна без тесного взаимодействия

образовательного учреждения и производства. Только совместными усилиями можно достичь значимых целей.

Литература

1. Качество профессиональной подготовки специалистов в колледже: теория и опыт реализации [Текст]: коллективная монография / под общ. ред. М.А. Емельяновой. – М.: Гуманитар.изд.центр ВЛАДОС, 2012. – 200 с.
2. Харайданова С. А. Актуальные вопросы подготовки специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих в системе профессионального образования // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 25. – С. 79–81. – URL: <http://e-koncept.ru/2017/770508.htm>

Жуков Максим Васильевич, к.б.н.,
Яковлев Андрей Викторович,
преподаватели, ОГБ ПОУ
«Ульяновский физкультурно-
спортивный техникум олимпийского
резерва», г. Ульяновск

ОСОБЕННОСТИ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ДЮСШ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Понятие «сетевое взаимодействие» представляет собой совместную деятельность образовательных учреждений, которая обеспечивает возможность обучающемуся осваивать образовательную программу определенного уровня и направленности с использованием ресурсов нескольких образовательных организаций. При этом образовательная сеть может строиться в двух основных направлениях:

1. - как интеграция нескольких школ вокруг одной из них, обладающей наибольшим материальным и кадровым потенциалом, которая для остальных школ будет выполнять роль ресурсного центра. В этом случае каждая из школ данной группы обеспечивает в полном объеме изучение базовых общеобразовательных предметов и ту часть вариативного содержания обучения (профильные предметы и элективные курсы), которую она в состоянии реализовать с учетом своих возможностей. Остальную часть профильной подготовки реализует ресурсный центр.

2. - основан на использовании отдельной школой образовательных ресурсов учреждений общего, дополнительного, высшего, среднего и начального профессионального образования. В этом случае учащимся предоставляется право выбора получения профильного образования либо в собственной школе, либо в

кооперированных с ней образовательных структурах. Базовым механизмом взаимодействия образовательных учреждений (организаций) становится механизм их кооперации - совместного использования ресурсов для реализации образовательных программ и индивидуальных учебных планов учащихся. Под сетевой деятельностью мы понимаем совместную деятельность нескольких образовательных учреждений, организованную для обучения, взаимообучения, совместного изучения, обмена опытом, проектирования, разработки, апробирования или внедрения учебно-методических комплексов, методик и технологий обучения, воспитания, новых механизмов управления в системе образования и т.д. Миссия дополнительного образования состоит в максимальном привлечении школьников в специально организованную, благоприятную среду в свободное от школы время. Решая данную проблему, необходимо помочь ребенку на начальном этапе выявить способности, которые помогут ему самоопределиваться и занять свое место в социуме.

Говоря о сетевой модели взаимодействия ДЮСШ с образовательными учреждениями города, в первую очередь необходимо сказать об организации совместной работы с МОУ СОШ. Специфика данной модели взаимодействия заключается в том, что учреждение дополнительного образования детей (ДЮСШ) участвует в организации внеурочной деятельности (в настоящее время - в рамках внедрения ФГОС) на базе общеобразовательных учреждений города (отсюда и статус – сетевое взаимодействие). Тем самым, помогая школам решать проблему недостатка ресурсов для организации внеурочной деятельности: кадровых, финансовых. Детско-юношеская спортивная школа г. Ульяновска играет роль основного учреждения среди детских и подростковых организаций спортивного профиля в нашем городе. Школа является центром физкультурного образования детей и молодежи, координатором спортивно-массовой работы. Кроме объектов Детско-юношеской спортивной школы учебно- тренировочная и воспитательная работа проводится и на базах образовательных учреждений. В 2018-2019 учебном году совместная работа проводилась на базе 8 общеобразовательных учреждений. С 2019 года совместной работой охвачено 9 учреждений. Основные направления совместной работы ДЮСШ и общеобразовательных учреждений: - организация кружковой (секционной) работы на базе МОУ СОШ; - организация и проведение совместных мероприятий физкультурно-спортивной направленности; - комплектование сборных команд города, в том числе из учащихся общеобразовательных учреждений для участия в республиканских соревнованиях по различным видам спорта; - передача наиболее перспективных

спортсменов тренерам-преподавателям спортивной школы. В качестве содержательных механизмов такого взаимодействия мы рассматриваем - реализацию доступности образовательных услуг; - увеличение числа детей, охваченных организованным досугом; - развитие массового спорта; - формирование у детей и подростков основ ЗОЖ. В качестве организационных механизмов выступают: - разработка и осуществление совместных программ внеурочной деятельности; - кооперация ресурсов и обмен ресурсами учреждений общего и дополнительного образования детей (интеллектуальными, кадровыми, информационными, финансовыми, материально-техническими и др.); - предоставление услуг (консультативных, информационных, технических и др.); - взаимообучение, обмен опытом; - совместная экспертиза качества внеурочной деятельности. Ежегодно в августе происходит совместное планирование массовых физкультурно-спортивных мероприятий для учащихся образовательных учреждений города. Традиционным является организация и проведение городских соревнований по видам спорта и спортивно-массовых мероприятий для учащихся образовательных учреждений. Ежегодно наблюдается увеличение количества проводимых мероприятий и участников, повышение качества их организации и проведения. Не прекращается работа с воспитанниками спортивных отделений и в летний период. Ежегодно на базах детских оздоровительных лагерей при общеобразовательных школах города организуются спортивные отряды с дневным пребыванием детей по видам спорта. В качестве финансовых механизмов взаимодействие учреждений организовано: - на договорной основе по проведению занятий в рамках кружков, секций на базе школ; - за счет выделения ставок педагогов дополнительного образования, которые обеспечивают реализацию общеобразовательными учреждениями широкого спектра программ внеурочной деятельности Детско-юношеская спортивная школа работает в тесном контакте не только с общеобразовательными учреждениями города. Школа успешно взаимодействует с министерством спорта, федерациями по видам спорта, школами и училищами олимпийского резерва, городским спорткомплексом.

Индивидуальный подход к каждому ребенку, профессиональные качества педагога, способность предвидения и прогнозирования способствуют профилактике правонарушений, преступлений, пропаганде здоровому образу жизни воспитанников спортивной школы. Участвуя в реализации сетевой модели взаимодействия образовательных учреждений, педагог получает: возможность повышения профессионального уровня. Принцип сочетания индивидуального и коллективного, как

показывает практика, позволяет обеспечить непрерывность профессионального образования; возможность совместной деятельности с участниками сети; возможность проявления собственной инициативы и возможность участия в поддержке и оценке других инициатив; возможность участия в формировании общих критериев эффективности деятельности; возможность участия в организации совместной деятельности; возможность предоставлять информацию о своей деятельности другим участникам сети; возможность иметь информацию о деятельности других участников сети создавать собственные каналы информации, становиться частью других информационных каналов. Всё это обуславливает необходимость дальнейшего развития процесса сетевого взаимодействия, модернизации, совершенствования системы обучения и воспитания.

Литература:

1. Адамский, А. И. Модель сетевого взаимодействия / А. И. Адамский // Упр. шк. : Ежегод. прил. к газ. «Первое сентября». – 2012. – № 4 (00.01). – С. 23–24.
2. Бугрова Н. С. Сетевое взаимодействие в системе повышения квалификации педагогических кадров: дис. ... канд. пед. наук. Омск, 2009. 188 с.
3. Грошева А. В. Развитие образовательного пространства при сетевом взаимодействии ОУ // Педагогическое образование и наука. 2012. № 10. С. 44–46.
4. Давыдова Н. Н., Федоров В. А. Моделирование развития образовательных учреждений на основе сетевого подхода // Педагогика. 2013. № 6. С. 49–54.
5. Симоненко В.Д., Фомин Н.В. Современные педагогические технологии. Учебное пособие. Брянск 2011.

Назарова Ильмира Мансуровна,
преподаватель, ГАПОУ
«Альметьевский политехнический
техникум», г. Альметьевск

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В ТЕХНИКУМЕ ПО ВОПРОСУ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ

Современное среднее профессиональное образование неразрывно связано со способностью выпускников осуществлять профессиональную деятельность в определенной сфере, выполнять работу по конкретной профессии или специальности.

Высокая конкуренция на рынке труда подняла требования работодателей к качеству профессиональной подготовки специалистов, в том числе и специалистов

среднего звена, к их профессиональной компетентности и мобильности, к уровню формирования у них общекультурных и профессиональных компетенций, к их готовности выполнять те или иные виды функции профессиональной деятельности. Работодатели выражают недовольство большими сроками психологической и трудовой адаптации молодых специалистов — выпускников ССУЗов (которая составляет от одного до полутора лет у техников), их неготовности выполнять специфические для конкретных производств виды функции профессиональной деятельности (проектно-конструкторской, организационно-управленческой, эксплуатационно-сервисной и т. п.), незнанием корпоративной культуры предприятия, их внутрифирменными миграциями или миграциями на другие предприятия из-за неудовлетворенности видом функцией предложенной им работы. К тому же поиск предприятия на свободном рынке труда «нужных» ему специалистов (обладающих требуемыми уровнями квалификации, готовности к выполнению конкретных видов профессиональной деятельности) связан с большими рисками и трудозатратами.

Эффективное взаимодействие учебного заведения и работодателей - одна из актуальных проблем, поскольку от ее решения в значительной степени зависит полноценное развитие и системы среднего образования, и трудовых отношений. Оно подразумевает, в первую очередь, согласованность действий всех заинтересованных сторон, а, следовательно, понимания ими позиций друг друга и стремления к выработке общего видения ситуации.

Не вызывает сомнения, что взаимодействие образовательного учреждения и социальных партнеров будет устойчивым только в том случае, когда каждый осознает и удовлетворяет свой интерес на всех этапах образовательного процесса. С этим согласны все заинтересованные стороны.

Работодатели сегодня предъявляют требования как профессиональной, так и личностным качествам выпускника. Однако, в свою очередь, сами работодатели не стремятся активно участвовать в учебном процессе, не обеспечивают будущему специалисту хорошую практику, ссылаясь при этом якобы на «вечную занятость». Тогда как у студента же зачастую отсутствует заинтересованность в получении дополнительных навыков и знаний, он пассивно принимает то, что дают.

Мы понимаем, что взаимодействие с работодателями является сложным, состоящим из различных по содержанию этапов, форм и методов, процессом, цель которого состоит в подготовке кадров, ориентированных на инновационную деятельность в экономической сфере.

Поэтому, для того, чтобы у наших выпускников не возникало трудностей в первые годы работы на предприятии, и тем, что ожидается от студентов на практике. была выстроена система социального партнерства -

На базе техникума существуют мастерские и лаборатории, где представлено все необходимое оборудование, создана современная материально-техническая и учебно-методическая базы для подготовки кадров. Обеспечена мотивация продолжения обучения и повышения квалификации на протяжении всей жизни как у студентов, так и населения города в целом – через курсы повышения квалификации, реализацию программ дополнительной подготовки и переподготовки.

В нашем техникуме также налажены деловые контакты с работодателями и представителями работодателей. Реализованы следующие совместные мероприятия колледжа и работодателей.

Заключение договоров социального партнёрства, реализация производственных практик и стажировок студентов на предприятии;

Как пример – взаимодействие по нефтяному направлению с ООО УК «Татбурнефть», ООО «ТаграС-РемСервис», ООО УК «Система-Сервис», ООО «ТМС-Групп», ООО «ТаграС-ЭнергоСервис» и нефтегазодобывающие управления ПАО «Татнефть». Которые в течение многих лет оказывает содействие техникуму в организации учебной и производственной практики.

Ежегодно работодатели принимают участие:

- в рецензировании (согласовании) учебных планов специальностей, выпускных квалификационных работ, реальных проектов; - в заседании Государственной экзаменационной комиссии; в работе квалификационных комиссий на присвоение рабочих профессий;

- в организации круглых столов с предприятиями;

- в организации экскурсий и стажировок на передовые профильные предприятия;

- участие ведущих специалистов предприятий на конференциях по итогам технологических практик; в проведение конкурсов «Лучший по профессии», «Недели специальности»,

Ежегодно мы проводим анкетирование работодателей с целью выявления уровня удовлетворенности и требований работодателей к качеству профессиональной подготовки выпускников нашего техникума. Удовлетворенность работодателей уровнем профессиональной подготовки выпускников, в 74,30% Таким образом, мы

можем сделать вывод, что большинство работодателей отмечают удовлетворенность качеством подготовки выпускников нашего техникума.

Все это создает хорошую почву для взаимного сотрудничества и позволяет оперативно реагировать на изменения связанные с повышением качества образования и квалификации будущих работников.

Успешность определяется, в частности, уровнем развития социальных партнерских отношений с предприятиями-заказчиками кадров, предоставляющим места прохождения практики студентам нашего техникума, и дает мощный качественно-преобразующий толчок к изменениям мировоззренческого, ценностного масштаба в сознании студентов так необходимых в дальнейшем профессиональном становлении.

**Фазлыева Регина Илгизаровна,
Орешина Людмила Николаевна**
преподаватели, ГАПОУ
«Альметьевский политехнический
техникум», г. Альметьевск

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ СО СТУДЕНТАМИ ГАПОУ «АЛЬМЕТЬЕВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ» ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ ВЫСОКОКВАЛИФИ- ЦИРОВАННЫХ КАДРОВ

Правильно подобранные преподавателями методологии помогают студентам научиться и овладеть более высоким уровнем личной социальной активности; создают такие условия в обучении, при которых студенты не могут не научиться; стимулируют творческое мышление студентов; помогают приблизить учебу к практике предстоящей профессиональной жизни, формируют не только знания, умения и навыки по дисциплинам, но и активную жизненную позицию.

Объектом методологии профессионального образования является процесс обучения студентов профессиональным модулям с применением инновационно-информационных технологий в ГАПОУ «Альметьевском политехническом техникуме».

Предмет методологии профессионального образования – закономерности методической деятельности преподавателя ГАПОУ «Альметьевского

политехнического техникума» по разработке специальных инновационно-информационных средств обучения для изучения профессиональных модулей.

Известно, что современный рынок труда, характеризующийся высокой инновационной динамикой, предъявляет новые требования к рабочим и специалистам. Опросы работодателей свидетельствуют о новых тенденциях развития кадровых потребностей любого региона. Ускорение темпов обновления технологий требуют новых подходов к подготовке квалифицированных специалистов. Формирование конкурентной среды на рынке образовательных услуг профессионального образования обуславливает необходимость повышения конкурентоспособности учреждений профессионального образования и формирование системы мер по ее обеспечению, и, как следствие, определяется потребительская оценка привлекательности самого процесса обучения и его итоговых результатов, и, тем самым, формируется конкурентоспособность образовательных услуг и конкурентоспособность выпускников.

В современном мире применяются высокие стандарты производства при строительстве скважин, непрерывно совершенствуются технологии, внедряются новые разработки и технические решения, позволяющие эффективно разрабатывать высоковязкие, трудноизвлекаемые и остаточные запасы нефти. Постоянная модернизация процессов производства и управления основана на компетенции и творческом потенциале работников нефтяной отрасли. не менее 80% специалистов ежегодно проходят повышение квалификации. нефтяные компании нацелены на развитие многофункциональности сотрудников.

Сейчас на предприятиях ПАО «Татнефть» применяются различные инновации и технологии:

1. управление процессом бурения в режиме реального времени (Online);
2. бурение горизонтальных и многозабойных скважин;
3. технология интенсификации фишбоунз;
4. разработки в области навигационного оборудования;
5. применение проектных подходов при строительстве скважин;
6. применение и постоянное совершенствование инструмента бережливого производства.

Например, внедряется новая специальность в нефтегазовой отрасли – «Буровой супервайзер». Профессиональный стандарт, который был утвержден совсем недавно. Это специалист высокого класса, круглосуточно присутствующий на скважине. Главная задача Бурового супервайзера-обеспечить выполнение технологического

процесса бурения скважин на нефтегазовых месторождениях в соответствии с техническим проектом и реальными условиями. Буровые супервайзеры на скважине обрабатывают огромное количество информации и в условиях цейтнота принимают обоснованные решения. Супервайзер по бурению поддерживает постоянную связь с менеджером проекта, инженером и координатором, чтобы максимально уменьшить риски и обеспечить эффективное и безопасное проведение работ.

Учитывая все вышесказанное, а также востребованность специальности бурового супервайзера на базе ПАО «Татнефть» была создана «Школа супервайзеров», где студенты техникума и преподаватели нефтяных дисциплин наряду со специалистами предприятий начали обучения, они получают новые понятия, навыки по новой специальности «Буровой супервайзер».

По внедрению и совершенствованию бережливого производства на предприятиях ПАО «Татнефть» были созданы обучающие семинары с привлечением иностранных специалистов в этой области и преподаватели техникума были приглашены на обучение, что позволило использовать этот опыт при внедрении новой дисциплины и составлении программы по бережливому производству.

Это еще раз доказывает, что необходимо очень тесно сотрудничать с работодателем, изучать динамику производства. Руководители предприятий всегда идут навстречу, учитывают пожелания преподавателя, что приводит к положительным результатам. Учитывая перемены на предприятиях работодателя, преподавателям придется пересматривать и переделывать учебные планы, модули и программы в соответствии с новыми требованиями современного, быстро меняющегося времени.

В условиях модернизации образования на современном этапе формирование конкурентоспособного выпускника - будущего специалиста возможно достигнуть с акцентом на модульно-компетентностные, информационно-коммуникационные, инновационные технологии. Применение модульно-компетентностных технологий выявляет возможности повышения эффективности подготовки специалистов в профессиональных образовательных учреждениях на основе инновационных педагогических технологий, в частности, интеграции дисциплин.

Одним из требований реализации Федерального государственного стандарта, является выдвижение компетентностного подхода. Введение демонстрационного экзамена поможет выпускнику стать более квалифицированным специалистом, соответствующих запросам работодателей.

Особенность заключается в разработке комплексной модели проведения государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена, учитывающей актуальные требования рынка труда к специалисту и характер его профессиональных задач как общепризнанного тренда развитой экономики, в обосновании организационно-педагогических условий проведения государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена, моделировании требований к результатам освоения основных профессиональных образовательных программ СПО с позиций социальных партнеров.

Литература

1. Методические рекомендации по организации и проведению демонстрационного экзамена в составе государственной итоговой аттестации по программам среднего профессионального образования в 2018 году // Письмо министерства образования и науки российской федерации от 15 июня 2018 года N 06-1090.
2. Овчинников А.Ю., Павлова О.А. Демонстрационный экзамен в процедуре ГИА по образовательным программам СПО в 2018 году: итоги // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире/ №3 (39) 2018.
3. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования: Учеб. пособие для студ. пед. вузов и системы повышения квалификации. Пед. кадров/ Под ред. Е.С. Полат. - М.: Академия, 2001, 2002.
4. Педагогика профессионального образования: Учебное пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений / Е.П. Белозерцев, А.Д. Гонеев, А.К. Пашков и др.; Под ред. В.А. Сластенина. - М.: Издательский центр «Академия», 2004.

**Ходина Татьяна Витальевна,
Шмарова Наталья Сергеевна,**
преподаватели высшей квалификационной
категории, ГБПОУ ВО «Воронежский
авиационный техникум имени В.П.
Чкалова», г. Воронеж

ВЛИЯНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ НА КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ

Задача среднего профессионального образования в современных условиях заключается в удовлетворении потребностей рынка труда в квалифицированных кадрах. Одним из основных факторов успешной деятельности любой организации, в том числе образовательной, является качество результатов ее деятельности, в первую

очередь – это система оценки качества подготовки специалистов. Конкурентоспособные кадры должны соответствовать определенным нормам качества.

Оценка качества подготовки обучающихся – процедура, включающая содержание подготовки, технологии образовательной деятельности, требования и регламенты организации и проведения аттестационных процедур, характеристики профессиональных квалификаций. Все составляющие оценки качества подготовки специалистов проектируются образовательными организациями самостоятельно.

Согласно ФГОС результатом подготовки специалистов в системе среднего профессионального образования является освоение общих (ОК) и профессиональных (ПК) компетенций.

Технология организации контроля и оценки зависит следующих факторов:

- что является объектом контроля;
- какие формы контроля выбираются;
- какие методы контроля и оценки используются.

Развитие системы среднего профессионального образования без усиления связи с производством не способно обеспечить качество подготовки конкурентоспособных специалистов.

Образовательным учреждениям профессионального образования необходимо:

- постоянно изучать потребности рынка труда, прогнозировать развитие экономики региона и кадровые проблемы предприятий;
- развивать систему коммуникаций с ведущими специалистами предприятий и организаций с целью выявления современных производственных технологий, новых форм и методов организации труда, внедряемых на предприятии, а еще лучше планируемых к внедрению;
- предпринимать определенные усилия по увеличению конкурентоспособности образовательных услуг, с тем чтобы заинтересовать администрацию предприятий в совместной работе.

Главным критерием для предприятий при выборе образовательного учреждения для сотрудничества, является, компетентность подготовленного специалиста – выпускника.

При оценке производственной практики, профессиональных компетенций, профессиональных модулей используется формат экспертного наблюдения или экспертной оценки педагога, профессионального эксперта, в качестве которого в системе профессионального образования выступают, в том числе, и работодатели.

В нашей образовательной деятельности мы используем систему активного взаимодействия с работодателями. Обучающиеся проходят производственную практику на предприятиях, предоставляющих рабочие места для наших выпускников. При сдаче экзамена по профессиональным модулям в составе экзаменационной комиссии присутствует представитель предприятия-работодателя. Основными партнерами техникума являются: ПАО «ВАСО», АО «Русавиаинтер», АО «КБХА» и др.

Оценка качества подготовки специалистов предполагает использование современных педагогических технологий, направленных на достижение практически всеми обучающимися заданных эталонных результатов на уровне гарантированного минимума, на основе предъявления стандартизируемого контроля и коррекции учебных результатов. В условиях внедрения ФГОС результатом учебной деятельности является освоение общих и профессиональных компетенций, которые предполагают не только освоение практического опыта, умений и знаний, но и развитие таких качеств конкурентоспособного специалиста, как инициатива, сотрудничество, коммуникативность, способность работать в группе, учиться, логически мыслить, отбирать и использовать необходимую информацию.

Современными технологиями контроля и оценки учебных результатов являются интерактивные технологии: метод решения конкретных профессиональных ситуаций (case- technologies), «портфолио» (портфель достижений студента), резюме, индивидуальный учебный проект, тестовый контроль с использованием автоматизированных систем, рейтинговая система оценки.

Наиболее распространенной технологией оценки качества профессиональной подготовки выступает метод решения конкретных профессиональных ситуаций (case-technologies). Метод кейсов (кейс-технологии) предполагает рассмотрение предложенных случаев, жизненных или профессиональных ситуаций. Ситуация – это профессиональная проблема, требующая разрешения.

Метод кейса, как способ оценки качества подготовки специалистов, основан на теории принятия решения и позволяет формировать у обучающихся практические умения решения профессиональных задач.

Реализация кейс-технологии способствует развитию:

- аналитического, творческого, критического, проблемного мышления обучающихся;

- навыков поиска и выработки альтернативных решений через осознание

многозначности практических (возникающих в реальной профессиональной деятельности) проблем;

- способности и готовности к оценке профессиональных ситуаций и принятию адекватных решений.

Одной из современных технологий оценки достижений обучающихся является портфолио. В системе среднего профессионального образования портфолио студента – важное средство оценки при проведении промежуточной и итоговой аттестации. Портфолио студента можно рассматривать как:

- паспорт профессиональной карьеры (Portfolio / Career Passport), где в упорядоченной форме показываются профессиональные компетенции, знания, умения и практический опыт студента, которые он приобрел в ходе теоретического обучения, учебной и производственной практики и внепрофессиональной деятельности;

- коллекцию лучших работ и результатов студента, демонстрирующую его усилия, прогресс, достижения в одной или более областях будущей профессиональной деятельности;

- резюме, позволяющее выпускникам социально адаптироваться к требованиям рынка труда, повышать шансы на получение рабочего места;

- способ самооценки студента.

Создание портфолио – творческий процесс. Особое внимание уделяется оцениванию навыков подготовки к занятости, которые являются общими для всех профессий/специальностей и представляют собой общетрудовые и социально-психологические умения и навыки, способствующие успеху на рынке труда.

Некоторые разделы портфолио студенты используют при составлении резюме. Резюме – документ, содержащий информацию о навыках, опыте работы, образовании, обычно требуемую при рассмотрении кандидатуры человека для найма на работу. Основная цель резюме – трудоустройство по заявленной работодателем вакансии.

Из перечисленного выше в своей деятельности мы активно используем кейс-технологии по дисциплинам Менеджмент, Основы экономики организации и ПОПД. Студенты при решении ситуаций с интересом обсуждают, применяют творческий подход. Кроме этого, наглядным проявлением применения ситуационного подхода является курсовая работа на тему «Экономическое обоснование предпринимательской деятельности» по дисциплине Экономика организации и в рамках Профессионального модуля ПМ 02 «Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения». В процессе её выполнения обучающиеся разрабатывают деятельность

конкретного предприятия, рассчитывая технико-экономические показатели и финансовый результат за определенный период времени.

Также для оценки и контроля качества подготовки нами применяется тестовый контроль с использованием автоматизированных систем.

Таким образом, технологии оценки качества подготовки обучающихся и выпускников образовательных организаций системы среднего профессионального образования, формы и методы учебной деятельности обеспечивают эффективное решение задач формирования учебно-профессиональной успешности студентов на рынке труда.

Литература:

1. Елтунова И.Б. Модель системы оценки профессиональных компетенций // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1-1.; URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=17261> (дата обращения: 08.11.2019).
2. Оценка качества подготовки специалистов в системе профессионального образования: методические рекомендации / авт.- разраб.: В.Н. Фролова, Л.Н. Шилова; под общей ред. В.Ю.Ереминой. – Н. Новгород: ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования», 2016. – 78 с.
3. Сосина И. Н. Система качества образования в учреждениях среднего профессионального образования // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 19. – С. 315–318. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/56309.htm> (дата обращения: 10.11.2019)

Юнаева Надежда Ивановна,
преподаватель, ГБПОУ РМ
«Саранский государственный
промышленно-экономический
колледж», г. Саранск

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ КАК ФАКТОР ПРАКТИКО - ОРИЕНТИРОВАННОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Совершенствование отечественной системы образования направлено на развитие среднего профессионального образования в соответствии с перспективными тенденциями экономического развития и общественными потребностями, обеспечение возможности получения качественного образования, а также на «создание эффективных механизмов регулирования рынка труда, обеспечивающих сочетание конкуренции на рынке труда с партнерскими отношениями работников, работодателей и государства» [4].

В широком смысле партнерство является формой социального взаимодействия между различными субъектами как участниками определенной деятельности. [1, с. 31]. В профессиональном образовании партнерские отношения складываются между различными субъектами отношений в сфере образования – учреждениями профессионального образования, работодателями, органами власти и гражданами. Между тем, к такого рода партнерству уже давно применяют термин «социальное партнерство в профессиональном образовании», которое представляет собой «взаимодействие предприятий (работодателей), общественных организаций, государственных органов власти (в сфере образования, труда и занятости), учреждений профессионального образования, профессионально-педагогического сообщества и граждан, которые намереваются получить, получают или уже получили профессиональное образование (обучающиеся образовательных учреждений, их родители, работники), действующих на основе консенсуса и взаимного учета интересов и потребностей в целях повышения эффективности профессионального образования и удовлетворения спроса на профессиональные компетенции рабочей силы на рынке труда». [2, с. 63].

В системе среднего профессионального образования сегодня остается множество неразрешенных проблем. Особенно остро стоит вопрос об эффективности среднего профессионального образования. В 2014 году в своем поручении Президент Российской Федерации В.В. Путин поручил Правительству Российской Федерации «разработать и утвердить комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования» [4]. Вслед за этим органами власти был инициирован ряд мер, направленных на повышение качества среднего профессионального образования, в том числе за счет активизации участия работодателей в процессе подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена. Остановимся подробнее на некоторых из них.

Во-первых, работодатели приняли участие в анализе востребованности тех или иных направлений подготовки среднего профессионального образования. На основе данного анализа Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в 2015 году утвердило список пятидесяти наиболее востребованных на рынке труда профессий и специальностей среднего профессионального образования. [5]. На обучение по данным профессиям и специальностям выделяется больше бюджетных ассигнований бюджетов различных уровней (Российской Федерации, ее субъектов или местных бюджетов) и, следовательно, больше бюджетных мест. В данном списке

практически отсутствуют профессии и специальности среднего профессионального образования гуманитарной и социально-экономической направленности, чем объясняется ежегодное увеличение численности бюджетных мест по инженерным и техническим профессиям и специальностям.

Данная мера позволяет предотвратить проблему безработицы молодежи со средним профессиональным образованием еще до момента ее появления. Ведь 40 % безработных сегодня – это молодые люди в возрасте до 29 лет. [6, с. 188].

Во-вторых, представители работодателей в обязательном порядке привлекаются для разработки профессиональных стандартов и федеральных государственных образовательных стандартов. Напомним, что с момента вступления в силу Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», появилась необходимость актуализации перечня профессий и специальностей среднего профессионального образования и разработки новых федеральных государственных образовательных стандартов по каждой из них.

Между тем, на начало 2017 года принято лишь 11 федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования по 11 профессиям (из 309) и 245 специальностям (из 270). Это тормозит повышение качества среднего профессионального образования, ведь по новым федеральным государственным образовательным стандартам от 20 до 30 % дисциплин образовательные организации определяют самостоятельно в целях обеспечения конкурентоспособности выпускников на региональном рынке труда.

В-третьих, совместно с работодателями в России полным ходом идет продвижение конкурсов профессионального мастерства по рабочим и инженерным профессиям. В 2015 году на заседании Генеральной ассамблеи «WorldSkills International» в Бразилии было принято решение Мировой чемпионат профессионального мастерства по стандартам WorldSkills в 2019 году проводить в России в Казани. [2, с. 65]. Вместе с тем, до сих пор в данном чемпионате участвует не больше половины субъектов Российской Федерации, ведь во многих регионах материальное оснащение профессиональных образовательных организаций не позволяет обучить российских студентов техникам и технологиям, которые позволили бы им конкурировать с зарубежными участниками. Многие участники, видя превосходство зарубежных техник и технологий, отказываются от участия в чемпионате.

Кроме того, в настоящее время работодатели привлекаются для участия в государственной итоговой аттестации выпускников, проведении ярмарок вакансий и производственных практик у обучающихся.

Как правило, современному работодателю нужны специалисты способные работать на современном оборудовании, технике, владеющие новыми производственными и информационными технологиями, профессионально компетентные.

Среди наиболее распространенных направлений совместной деятельности профессиональных образовательных организаций и работодателей выделяются: а) учебная и производственная практика на реальных рабочих местах.

По распоряжению Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 года был утвержден комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования до 2020 года. В комплекс мер включены мероприятия по созданию условий для осуществления подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям в соответствии с лучшими зарубежными стандартами и передовыми технологиями к 2020 году в качестве профессиональных образовательных организаций, а также мониторинг качества подготовки кадров и показателями комплекса мер. Целевые индикаторы и показатели комплекса мер закрепляют планируемые институциональные преобразования и направлены на формирование современной и эффективной системы профессионального образования ориентированной на взаимодействие с работодателями, способной удовлетворить потребности инновационной экономики в кадрах.

Как видно, потенциал партнерства образовательных организаций и работодателей в развитии среднего профессионального образования огромен.

Он позволяет предотвращать проблему безработицы выпускников со средним профессиональным образованием, способствует повышению конкурентоспособности среднего профессионального образования, положительно отражается на качестве данного уровня профессионального образования. Вместе с тем, на возможность развития партнерских отношений с работодателями оказывает негативное тот факт, что правовой статус работодателя как участника образовательного процесса законодательно не закреплен. Хотя Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [7] работодателей и их объединения

признает элементом системы образования, он не содержит статьи, закрепляющей их права и обязанности.

В связи с этим законодателю, как на федеральном, так и на региональном уровне следует сформировать соответствующую нормативно-правовую базу партнерства образовательных организаций и работодателей. Кроме того, необходимо учитывать зарубежный опыт реализации социального партнерства в профессиональном образовании, когда во взаимодействии работодателей и образовательных организаций активную роль играют профсоюзы.

В заключение хотелось бы отметить, что взаимодействие образовательных организаций и работодателей играет немаловажную роль в развитии среднего профессионального образования. Представляется, что именно партнерство данных субъектов станет толчком к созданию конкурентоспособной системы среднего профессионального образования в современной России.

Литература:

1. Аверин А. Н. Социальное партнерство и его основные виды // Социальная политика и социальное партнерство. 2011. № 3. С. 31-37.
2. О реализации государственной политики в сфере образования [Электронный ресурс] : доклад Правительства Федеральному Собранию Российской Федерации. М., 2016. – Режим доступа: <http://government.ru/media/files/D0L0A2euMj5mIrp60uOUXFBmS4wS77zD.pdf> (дата обращения 15.03.2017).
3. Об утверждении Концепции долгосрочного социально - экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс]: распоряжение Правительства Рос. Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р (ред. от 08.08.2009). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».
4. Перечень поручений по реализации Послания Президента Федеральному Собранию [Электронный ресурс] : утв. Президентом Рос. Федерации 05 дек. 2014 г. № Пр-2821. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».
5. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 2 нояб. 2015 г. № 831 «Об утверждении списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования» // Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации. – 2015. – № 11.
6. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2016 : стат. сб. – М.: Росстат, 2016. – 1326 с.
7. Федеральный закон от 29 дек. 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»: (с изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 53 (ч. 1). – Ст. 7598.
8. Золотарева Н.М. Присоединение России к WorldSkillsInternational – Профессиональное образование в России и за рубежом №10/2018

Цораяева Светлана Владимировна,
Преподаватель правовых дисциплин,
ГБПОУ «Владикавказский Торгово-
экономический техникум», г. Владикавказ

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ИДЕЙ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Сегодня в образовании направление подготовки будущих специалистов социальной сферы можно определенно назвать одним из стремительно развивающихся не только в стране, но и во всем современном мире. Несмотря на это, остро стоит вопрос о том, как полноценно реализовать полученное образование выпускниками довольно «молодого» направления «Право социального обеспечения» в сфере социальной работы. Как наиболее качественно использовать потенциал профессии в решении социальных проблем, затрудняющих жизнедеятельность людей различных категорий?

Стандартные образовательные технологии, на наш взгляд, не в полной мере справляются с этой задачей. Существующие виды практик (учебная, производственная, преддипломная) дают лишь поверхностное понимание задач, стоящих перед завтрашними работниками социальной сферы- сегодняшними студентами вторых-третьих курсов СПО. Возникает необходимость в разработке дополнительных практико-ориентированных подходов, развивающих компетентностные характеристики выпускников и учитывающих специфику будущей профессиональной деятельности, в том числе, в региональных условиях.

Изучая научные публикации, автор отмечает некоторые интересные черты зарубежной практики. Например, «в Дании и Норвегии подготовка по социальной работе осуществляется вне образовательных заведений, сами преподаватели имеют солидный стаж практической работы, поэтому интеграция осуществляется «снизу вверх», от практики к теории. В Англии в соответствии с образовательным стандартом предусмотрено 200 дней обучения в практических учреждениях, где происходит взаимодействие студентов с клиентами, студентов с супервизорами и в студенческой группе как команде»[1, с. 140].

В США в учебных планах факультетов социальной работы «полевым работам» отводится до 50 % учебного времени. В Голландии акцент сделан на потребностях студентов как будущих профессионалов в изучении базовых проблем практики

социальной работы благодаря применению проблемноориентированного метода. [2, с.4].

Т.е., резюмируя, мы отмечаем необходимость привлечения к работе педагогов-практиков; увеличение сроков обучения именно на производстве (во взаимодействии с клиентами); включение в образовательную программу в большей степени использование проблемно-ориентированного обучения.

Да, от академического типа обучения нам пока не уйти. Но он ориентирован, в большей степени, на запоминание, а не на мышление. Это обучение недостаточно способствует развитию самостоятельности. Традиционное обучение базируется на закономерностях репродуктивного мышления, не развивает творческий подход в решении практических проблем, в то время, как проблемно-ориентированное обучение создает условия, в которых обучающийся, опираясь на приобретенные знания, самостоятельно обнаруживает и осмысливает профессиональную проблему, действует в целях поиска оптимальных вариантов ее решения.

Думается, необходимо подробно осмыслить сказанное и скорректировать образовательные программы СПО, в том числе, с учетом положительного опыта передовых стран, являющихся примером налаженной работы в сфере социального обеспечения населения.

Следующим направлением должна стать работа в сфере социального партнерства работодателей и профильных образовательных учреждений.

Не так давно в ГБПОУ «Владикавказский Торгово-Экономический техникум» появилось новое перспективное направление, выпускающее юристов более узкой специализации «Право и организация социального обеспечения», которые, без сомнения, могут принести (и уже приносят) немалую пользу в учреждениях социальной защиты населения республики.

Для подготовки качественных специалистов недостаточно лишь отлаженной, в соответствии с новыми ФГОС СПО, работы педагогов. Необходимо также обеспечение активного участия работодателей на всех этапах образовательного процесса техникума: от формирования содержания подготовки специалистов до процедуры независимой оценки результатов обучения, аттестации и сертификации выпускников; реализации новых механизмов государственно-частного партнерства в сфере профессионального образования [3].

Основной способ осуществления такого партнерства – это диалог сторон с целью достижения соглашения по вопросам, представляющим взаимный интерес:

обучение и подготовка конкурентоспособных специалистов, востребованных на рынке труда республики.

С каждым предприятием (в нашем случае, это Пенсионный Фонд, Органы Опек и попечительства, Центр занятости населения и т.п.), заключены соглашения о социальном партнерстве, т.к. только на основе договорных отношений проще проконтролировать трудоустройство выпускников, а также их дальнейшую профессиональную судьбу. В такой ситуации у молодых специалистов, возможно, не будет необходимости в срочном повышении уровня теоретической подготовки (через поступление в ВУЗ), а республика получит прослойку специалистов среднего звена, адаптированных и приносящих реальную пользу, а не массу очередных невостребованных юристов-выпускников ВУЗов.

Реализуемые техникумом образовательные программы при этом уже сегодня частично можно согласовывать с работодателями, а качество теоретической подготовки будущих специалистов закреплять непосредственно на предприятиях - партнерах формированием практических профессиональных компетенций.

С этой целью в техникуме уже сейчас проводятся деловые встречи с работодателями, отчетные конференции по преддипломной практике [4], нередки занятия-беседы с практикующими специалистами, конференции, направленные на расширение взаимодействия производства и профессионального образования, открытые уроки, мастер-классы. Хочется отметить случаи, когда будущие выпускники уже на этапах производственной практики закрепляются на рабочих местах на предприятиях.

И, тем не менее, этого не всегда достаточно. Любой из заключенных договоров может быть прерван по объективным (и не очень) причинам. Хотелось бы закрепления на республиканском (а, возможно, и федеральном) уровне обязанности работодателя вести договорную работу с учреждениями СПО.

Практически целесообразно перевести студентов на обучение в учреждениях, без отрыва от учебных занятий, как на ознакомительную практику, уже на 1-м курсе, перенеся часть ответственности за приобретение практических навыков с преподавателей на наставников на местах.

Думается, оправдано проведение преддипломной практики, с созданием условий, в которых студент проводит полный цикл работы с клиентом, от диагностики ситуации, постановки задач по ее решению и до оценки результатов проведенной работы .

Итогом такого взаимодействия должны стать:

- организация максимально насыщенной практики обучающихся;
- согласованное определение потребностей рынка труда специалистов среднего звена;
- привлечение практиков к педагогической работе в техникумах и колледжах;
- создание реальной системы оценки качества профессионального образования;
- успешное трудоустройство выпускников на предприятия;
- внесение обоюдных предложений сторон социального партнерства о совершенствовании содержания и организации образовательного процесса.

Эта работа должна быть обеспечена соответствующими нормативно-правовыми актами, а выиграют при этом все: и предприятия, и образовательные организации, и экономика в-целом.

Литература:

1. Романина Л . А ., Курилович Н . В ., Курин А . Ю . Взаимодействие региональной системы социальной защиты населения и социального образования: основные идеи и закономерности // Вопросы современной науки и практики . Университет им . В . И . Вернадского . 2016 . № 2 (60)
2. Авчинникова С . О . Подготовка специалистов социальной работы к обеспечению здорового стиля жизни клиентов . Смоленск, 2009 . 270 с
3. Цораева С.В. Проблемы и возможные пути трудоустройства выпускников-юристов системы СПО (На примере ГБПОУ Владикавказский Торгово-Экономический техникум) // <https://nsportal.ru/npro-spo/obrazovanie-i-pedagogika/library/2018/03/15/problems-i-vozmozhnye-puti-trudoustroystva>
4. http://www.vtet.ru/news_page/otkrytaya_zaschita_praktiki

Возможности социального партнерства в реализации программы воспитания и социализации будущих специалистов.

Николаева Валентина Илларионовна,
преподаватель, ГБПОУ РМ
«Темниковский сельскохозяйственный
колледж», г. Темников

ВОЗМОЖНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА В РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ВОСПИТАНИЯ И СОЦИАЛИЗАЦИИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В настоящее время колледжи всё больше внимания уделяют расширению пространства социального партнёрства, которое является необходимым условием подготовки будущих специалистов, способствует формированию у них интереса к получаемой профессии, развитию профессиональных и общих компетенций.

Для решения задач профессионального воспитания в колледжах разрабатываются целевые воспитательные программы, вовлекающие в тесное сотрудничество педагогический коллектив и студентов.

Формированию интереса к выбранной профессии и понимания её социальной значимости способствуют деловые игры, психологические тренинги, конкурсы эрудитов по профессиональным дисциплинам, экскурсии на профильные предприятия, работа с социальными партнёрами, круглые столы, декады по специальности, мастер-классы по профессиям и специальностям.

В Темниковском сельскохозяйственном колледже ежегодно проводятся конкурсы профессионального мастерства, встречи с выпускниками колледжа, работающими по специальности, встречи с работодателями, месячники по дисциплинам, профессиональным модулям. В колледже постоянно проводятся Республиканские олимпиады по бухгалтерскому учёту и экономике. Студенты бухгалтерского отделения ежегодно участвуют во Всероссийской студенческой олимпиаде по бухгалтерскому учёту, которую проводит БСС Главбух.

Колледж начал активно привлекать своих студентов к конкурсу профессионального мастерства WorldSkills. Как правило это обучающиеся старших курсов. Содержание этапов конкурса является базой формирования общих компетенций. На этапе подготовки к конкурсу студенты вникают в сущность своей

будущей профессии, проявляют к ней интерес, осуществляют поиск информации, анализируют и оценивают её, самостоятельно строят проект профессионального и личностного развития.

Важное значение в подготовке современного специалиста – профессионала имеет социальное партнёрство образовательного учреждения по вопросам организации воспитывающей деятельности обучающихся и студентов.

К основным задачам социального партнёрства по вопросам организации воспитывающей деятельности обучающихся, решаемым Темниковским сельскохозяйственным колледжем относятся:

- сотрудничество с организациями и службами района по работе с семьёй с целью повышения воспитательной функции семьи и обеспечению коррективы воспитания в семьях отдельных обучающихся;

- осуществление мероприятий по оказанию комплексно-педагогической, медико-социальной, социально-правовой поддержки обучающихся, обеспечению досуга и отдыха;

- расширение пространства социального партнёрства колледжа, развитие различных форм взаимодействия его субъектов в сфере воспитательной деятельности;

- организация воспитательной деятельности колледжа;

- координация деятельности и взаимодействия служб и ведомств района, заинтересованных в решении проблем безнадзорности и правонарушений в подростковой среде.

У Темниковского сельскохозяйственного колледжа налажены тесные партнёрские отношения с физкультурно – оздоровительным комплексом района. На его базе студенты колледжа посещают спортивные секции силового троеборья, тяжёлой атлетики, лапты, волейбола, футбола. Активно принимают участие в районных и республиканских соревнованиях, где занимают призовые места.

Студенты Темниковского сельскохозяйственного колледжа незаменимые участники художественной самодеятельности муниципального района. Особое отношение жителей района к выступлениям народного мужского вокального ансамбля «Патриот», который по праву заслужил их любовь и уважение. Студенты колледжа активно участвуют в районных конкурсах, посвящённых дню защитников Отечества и Международному женскому дню, в которых, как правило, занимают призовые места. Особенно любимым районным конкурсом среди студентов учебного заведения является музыкальный конкурс «Темниковская свирель», который проводится в

г. Темникове каждую весну, где они поют, танцуют, декламируют стихи, ставят сценки. Колледж постоянно получает благодарности от Администрации Темниковского района за участие в концертах художественной самодеятельности, которые проводятся на уровне Республики Мордовия «Шумбрат Мордовия!» и праздновании дня города.

Тесное социальное партнерство сложилось у Темниковского сельскохозяйственного колледжа с правоохранительными и судебными органами (РОВД, ПДН, прокуратура, суд, отдел по борьбе с незаконным оборотом наркотиков) района. Работники этих учреждений частые гости учебного заведения: выступают с лекциями перед студентами, их родителями и преподавателями колледжа, проводят разъяснительные беседы с обучающимися, знакомят с новыми нормативно- правовыми актами, осуществляют совместные рейды по предотвращению и профилактике правонарушений несовершеннолетними и защите их прав и свобод. Проводят индивидуальные воспитательные мероприятия в отношении родителей и лиц их заменяющих, злостно не выполняющих свои обязанности.

Особое значение в учебном заведении отводится партнёрству с муниципальными учреждениями и ведомствами, занятыми работой с семьёй (соцзащита, органы опеки и попечительства, ПДН, КДН и ЗП), которые оказывают психолого-педагогическую и социальную помощь студентам – сиротам и обучающимся, оставшимся без попечения родителей. Администрация колледжа - активный участник деятельности органов опеки и попечительства, комиссии по делам несовершеннолетних и других органов, занятых семейными отношениями. Результаты своей деятельности доводят до сведения педагогического коллектива, при необходимости до всех студентов колледжа.

Классные руководители групп проводят встречи с работниками районного отдела социальной защиты населения, на которых обсуждаются вопросы взаимоотношений в семье и в обществе: милосердие – категория нравственная, доброты- добры к тебе, как я отношусь к старшим: родителям, бабушкам и дедушкам и др.

С целью духовного просвещения обучающихся в колледж приглашаются служители Темниковской церкви, которые ведут беседы о нравственной составляющей человека. Студенты колледжа активные участники конкурсов проводимых Краснослободской Епархией на знание Законов служения Богу и истории развития православия.

Особое социальное партнёрство сложилось у Темниковского сельскохозяйственного колледжа с ветеранской организацией района. Администрация

учебного заведения, классные руководители групп, совместно с представителями ветеранской организации проводят мероприятия с приглашением ветеранов - участников Великой Отечественной Войны, воинов - афганцев, воинов, принимавших участие в чеченских конфликтах, с целью воспитания у студентов любви к своей отчизне, патриотизма. Студенты оказывают помощь нуждающимся в ней ветеранам: обработке огородов, уборке и благоустройстве жилья, покупают продукты и лекарства, поздравляют их с праздниками.

Тесные постоянные социально - партнёрские отношения имеет учебное заведение с медицинскими учреждениями города. Это оказание помощи районной больнице в проведении профилактических медицинских осмотров обучающихся, организация лекций, бесед, консультаций для студентов, их родителей и педагогов по вопросам сохранения и укрепления здоровья, оказание медико-социальной помощи обучающимся оказавшимся в трудной жизненной ситуации. Студенты колледжа активно принимают участие в акциях, проводимых районной больницей по сдаче донорской крови.

Студенты колледжа принимают участие в деятельности районной организации «За чистоту планеты нашей»: убирают территорию не только колледжа, но и города, района. Весной убирают мусор с берегов водоёмов, окружающих город, лесные посадки, парки.

Таким образом, воспитательная деятельность, проводимая в колледже во взаимодействии с учебным процессом, позволяет реализовать программы воспитания и социализации будущих специалистов.

Литература:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 12.05.2019г.) "Об образовании в Российской Федерации"
2. Глушанок Т. М. Социальное партнерство как средство повышения качества профессионального образования // Современные проблемы науки и образования. 2008. № 6.
3. Иванов С. А. Социальное партнерство как феномен цивилизации. URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/196/762/1219/007-Ivanov.pdf>
4. Михеев, В. А. Основы социального партнерства: теория и политика / В. А. Михеев. — М.: Экзамен, 2015.
5. Прохорова М. П., Петровский А. М. Социальное партнерство как механизм инновационного развития профессионального образования // Интернет-журнал «Науковедение» Том 7, №5 (2015) URL:<http://naukovedenie.ru/PDF/205PVN515.pdf>.

Борисова Наталья Владимировна,
преподаватель, ГБПОУ СО
«Самарское областное училище
культуры и искусств», г. Самара

ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА ЧЕРЕЗ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТАМИ – ФОТОГРАФАМИ

Происходящие изменения в современном обществе требуют развития новых способов образования, педагогических технологий, нацеленных на индивидуальное развитие личности, творческую инициацию, выработку навыка самостоятельной навигации в информационных полях.

В современной педагогике метод проектов рассматривают как одну из личностно-ориентированных технологий обучения. Проектная технология, обретая черты культурно-исторического феномена, создает условия для ценностного переосмысления, диалога, при освоении содержания среднего профессионального образования, применения и приобретения новых знаний и способов действия.

«Технология» - это гибкая модель организации учебного процесса, ориентированная на творческую самореализацию развивающейся личности учащегося, развитие его интеллектуальных и физических возможностей, волевых качеств и творческих способностей в процессе создания новых товаров и услуг под контролем учителя, обладающих субъективной или объективной новизной, имеющих практическую значимость.

Данная технология строится с учетом принципов гуманизации, коммуникативности, индивидуализации, деятельностно-ценностного подходов, ориентированных не только на формирование знаний и умений у обучающихся, а на самореализацию их личности.

Цели проектного обучения:

- способствовать повышению личной уверенности у каждого участника проектного обучения;
- развивать у обучающихся командный дух, коммуникабельность и умение сотрудничать;
- обеспечить механизм развития критического мышления ребенка, умения искать пути решения поставленной задачи.
- развивать у обучающихся исследовательские умения.

В мире проектной деятельности выделяют несколько видов проектов. Сегодня большой популярностью пользуются творческие и социально-значимые проекты. Одним из творческих продуктов является фотография. Она же может стать средством социального партнёрства.

Фотография нашла массовое использование во всех областях жизни: юриспруденции, истории, СМИ, дизайне или ежедневной жизни простого человека. Почти все могут похвастать своим собственным домашним фотоальбомом, который без слов объяснит зрителям историю всей вашей жизни, продемонстрирует, как вы выглядели в молодости, какие мероприятия происходили на всем протяжении вашей жизни. Но самое важное это, то, что она стала направлением искусства. Сколько чудесных моментов, зафиксировано на фото. Образно и ярко представлена красота окружающей природы, мощь и величественность морского шторма, непревзойденный колорит заката и рассвета. При помощи фотографии, человек приобщается к прекрасному. Со временем у него формируется эстетический вкус и любовь к окружающему миру.

Социальное партнерство в любой из сфер жизни основано на добровольном и взаимовыгодном сотрудничестве, направленном на достижение его участниками каких-то общих социальных целей. Социальное партнерство может принимать разные формы в соответствии с потребностями обучающихся и работодателей. Одной из таких форм является реализация совместных проектов.

В данной статье хочется описать опыт проведения благотворительного проекта, который осуществили студенты четвертого курса специальности 51.02.01 Народное художественное творчество (по видам), вида: Фото - и видеотворчества.

В октябре 2019 года был организован благотворительный фотопроjekt «Фотосессия за подгузник», все вырученные средства от которого были направлены на нужды детей сирот. В ходе этого проекта было реализовано несколько задач:

1. Активное вовлечение студентов в общую деятельность. Им самим пришлось выступать в роли организаторов проекта, договариваться о площадке проведения, поиске партнеров (людей, которые согласились бы поучаствовать в фотосессии в роли клиентов). Это способствовало формированию одной из важнейших компетенций-коммуникативной.

2. Исполнение самого проекта. Распределение ролей: создание декораций, подготовка локаций для фотосъемок, распределение исполнителей фотопроцесса. На данном этапе реализовались профессиональные компетенции: осуществление на

практике знаний психологии и педагогики, применение технических средств для выполнения художественно- творческих задач в процессе фотосъемки.

3. Осуществление благотворительной деятельности. На данном этапе реализовалась одна из важнейших задач – социализация студентов. Развитие сострадания к обделенным участникам общества, стремление помочь им формирует благоприятную почву для взращивания у подрастающего поколения такого важного качества как милосердие.

В целом можно сказать, что проектная деятельность в группе с социальным партнерством формируют у студентов СПО как общие, так и профессиональные компетенции, так необходимые современному молодому специалисту. Выступая одновременно в нескольких ролях, студенты учатся грамотно взаимодействовать с заказчиком, организовывать самостоятельный рабочий процесс, контролировать и помогать своим одногруппникам, приходя им на выручку в затруднительных моментах. Кроме того, социальный аспект таких проектов развивает человеческие качества, что тоже немаловажно для активной позиции граждан нашего общества.

Куркина Наталья Владимировна,
преподаватель, ГАПОУ «Бугульминский
машиностроительный техникум», г. Бугульма

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ВОСПИТАНИЯ И СОЦИАЛИЗАЦИИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Современные социально-экономические преобразования российского общества обуславливают необходимость поиска качественной трансформации системы профессионального образования в рамках становления новой образовательной парадигмы, определяющей проектирование ее целевых ориентиров в контексте формирования ключевых компетенций будущего специалиста (с учетом требований, отраженных в федеральных государственных образовательных стандартах), развития у него готовности постоянно обучаться (в течение всей жизни) для повышения собственной конкурентоспособности на рынке труда, наращивания новых социально-личностных качеств человеческого капитала, ориентированных на вызовы инновационной экономики. Целевые ориентиры деятельности профессиональных образовательных организаций задают направленность воспроизводства «модели

выпускника новой формации» в соответствии с определенной образовательной и социализационной нормой, обеспечивающей профессиональную, личностную и социальную «жизнеспособность» будущего специалиста в современных условиях новой экономики – экономики знаний, технологий, лидерства и инноваций.

Студенты – интеллектуальный, культурный и профессиональный резерв российского общества, от качества обучения и воспитания которого зависят судьбы нашей страны. Студенческий возраст является сензитивным периодом для развития основных социогенных потенций человека, преобразования общей направленности личности, обусловленного профессиональной социализацией.

Сущность профессиональной социализации состоит в формировании человека как члена профессионального сообщества, в обеспечении его профессионально-личностного развития и становления как субъекта профессиональной деятельности.

Профессиональная социализация определяется взаимодействием ряда факторов:

✓ общей среды образовательного учреждения, включающей все направления деятельности, располагающей соответствующей материально-технической инфраструктурой и решающей задачу подготовки специалиста;

✓ социокультурной и гуманитарной среды учебного заведения, обеспечивающих усвоение гражданских, духовно-нравственных ценностей профессионального сообщества обучающимися;

✓ непосредственного окружения (микросредой) и внутреннего мира данной личности.

Для успешности осуществления профессиональной социализации будущего специалиста в профессиональных образовательных организациях необходимо создание целостного образовательно-воспитательного пространства, интегрирующего образовательно-воспитательный, культурно-социальный, интерактивный составляющие, обладающие целенаправленным профессионально-социализирующим комплексным влиянием. Образовательно-воспитательная составляющая отражает ориентиры оптимальной организации образовательного процесса, внеаудиторной и воспитательной деятельности, обеспечивающие формирование совокупности профессиональных и социально-личностных компетенций обучающегося, которые являются базой для дальнейшего личностного, социального и профессионального саморазвития. Культурно-социальная составляющая акцентирует внимание на учете образовательных и профессиональных традиций, знаково-символических атрибутов,

корпоративной культуры организации и производственной сферы и др., формирующих психологический микроклимат и дух образовательно-профессионального сообщества, определяющий становление смысловой системы регуляции и поведенческой направленности выпускника, осознанность мира ценностей будущей профессии. Интерактивная составляющая целостного образовательно-воспитательного пространства профессиональной образовательной организации задает направленность оптимального конструирования субъект-субъектных отношений, разновозрастного и профессионального общения, связей, контактов с субъектами взаимодействия (профессионалами, социальными партнерами, работодателями и т.д.) для осмысления будущим специалистом значимости совместного бытия и построения конструктивных социальных отношений в контексте эффективности будущей профессиональной деятельности ориентированной на достижение вершин профессионального и личностного плана.

Планирование, организация и реализация воспитательной работы направлены на:

- ✓ формирование конкурентно способного специалиста, обладающего знаниями, умениями и практическим опытом, отвечающими современным требованиям рынка труда с развитыми нравственными качествами, ведущего здоровый и безопасный образ жизни, заинтересованного в саморазвитии, самопознании и способного реализовать свой потенциал, разделяющего российские традиционные духовные ценности;

- ✓ воспитание у студентов уважения и потребности к труду, содействие профессиональному самоопределению и самореализации, вовлечение в социально-значимую и профориентационную деятельность, развитие личности с высоким уровнем экологической культуры;

- ✓ содействие профессиональному самоопределению, саморазвитию и самореализации личности, трудовое воспитание

- ✓ понимание сущности и социальной значимости своей будущей профессии, проявление к ней устойчивого интереса;

- ✓ определение задач профессионального и личностного развития, самообразование, планирование повышения квалификации;

- ✓ ориентирование в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.

Содержание профессионального воспитания не исчерпывается задачами практического освоения профессии. Получивший определенную профессиональную квалификацию специалист только в том случае сможет пройти путь к профессионалу, если его профессиональное становление включало в себя не только приобретение навыков и умений, но и формирование духовных качеств и установок, позволяющих ему решать актуальную личностную проблему перехода к активной, самостоятельной, творческой и ответственной профессиональной роли.

Конечный результат успешной профессиональной социализации – интеграция человека в профессиональное сообщество и посредством этого в общество в целом. Разумеется, этот результат в полном объеме достигается лишь после завершения определенного этапа профессионального образования, по мере накопления опыта и его применения в самостоятельной профессиональной деятельности.

Профессиональная социализация формирует потенциал успешного включения будущего специалиста в процесс трудовой деятельности и поддержания высокого уровня его профессиональной мобильности в течение всей жизни. При оптимальном процессе профессиональной социализации в обществе обеспечивается преемственность в передаче от поколения к поколению социокультурных знаний, профессиональных установок и ценностных ориентаций, социопрофессиональных навыков и умений, мастерства, осуществляется постепенное «вхождение» обучающегося в профессиональную и социальную жизнь, достигается устойчивость и развитие экономической системы.

Человек – не только объект, но и субъект профессиональной социализации. Последнее означает, что в процессе профессионального образования будущий специалист проявляет активность, самостоятельность, инициативность и способность делать свой выбор. Эти и другие способности и усилия помогают формированию неповторимой личности профессионала, поиску «себя в профессии», приобретению профессионального имиджа (образа, облика), индивидуального стиля профессиональной деятельности, Я-концепции профессионала.

Социальное партнерство в сфере труда (далее - социальное партнерство) - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Для социального партнерства характерны:

- ✓ добровольность, взаимовыгодность, согласование интересов на основе переговоров и компромисса, договорное закрепление отношений;
- ✓ взаимная ответственность и обязательность выполнения субъектами достигнутых договоренностей.

Механизм социального партнерства — совокупность методов и технологий (технология переговорного процесса, технология проектирования, технология изучения социального заказа, маркетинговые технологии, технология фандрайзинга, метод гуманитарной экспертизы, метод рефлексивного управления и др.), обеспечивающих развитие партнерских отношений.

Формы социального партнерства:

- ✓ коллективные переговоры при заключении коллективных договоров и соглашений;
- ✓ взаимные консультации (переговоры) — в установленных законодательством случаях;
- ✓ участие работников и их представителей в управлении организацией;
- ✓ участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Социальное партнерство, кроме систематического, организованного и управляемого характера взаимодействий, предполагает определенную общность целей, взаимную заинтересованность в участии партнеров, согласование интересов и деятельности, фиксированное, договорное закрепление взаимных отношений, взаимную ответственность и обязательность выполнения договоренностей.

Итак, профессиональное воспитание представляет собой специально организованный, контролируемый процесс, в ходе которого происходит профессиональное становление специалиста, развитие профессиональной структуры его личности, постепенный переход от вчерашнего школьника к субъекту самостоятельного профессионального труда.

**Адушкина Юля Ивановна,
Ситкина Татьяна Ивановна,**
Преподаватели профессионального цикла,
Почетные работники СПО РФ, ГБПОУ РМ
«Саранский электромеханический
колледж», г. Саранск

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Правильный, сознательный выбор профессии является одним из значимых этапов в жизни выпускника школы. Выбирая профессию – выбираешь будущее. Современный выпускник должен иметь представление о многообразии и специфике экономических моделей, действующих в нашем обществе, социальных явлениях, таких как рыночная экономика, безработица, конкуренция, этика бизнеса. И от того, насколько взвешенными и обдуманно будут расчеты своего профессионального пути, зависит впоследствии максимальная реализация личных возможностей, позитивный внутренний настрой, удовлетворенность от выполняемой работы, перспективы профессионального роста, успешность в жизни в целом.

Сегодня работодатель заинтересован в специалисте, обладающим и профессиональными компетенциями, соответствующими основным видам профессиональной деятельности, и общими компетенциями, включающими способность понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес, организовывать собственную деятельность, анализировать производственную ситуацию, нести ответственность за результаты своей работы, использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности. Не менее важны и личностные качества специалиста, необходимые для успешного выполнения любой работы: талант, высокий общий интеллект, широкий кругозор, дисциплинированность, коммуникабельность, воспитанность, активная жизненная позиция, умение договариваться с людьми и принимать смелые решения, целеустремленность и упорство на пути к намеченной цели, умение работать в жестком ритме с большими эмоциональными и физическими перегрузками, обучаемость, стремление непрерывно в течение жизни повышать свою квалификацию.

Зачастую именно личностные качества становятся решающими при приеме на работу выпускников образовательных учреждений.

В процессе формирования высококвалифицированных, творчески активных, конкурентоспособных молодых специалистов важнейшую роль играет профессиональное воспитание, сущность которого заключается в приобщении студентов к профессиональной деятельности в соответствии с профилем выбранной специальности и уровнем квалификации.

Решение задач профессионального воспитания будущего специалиста начинается с момента его обучения в колледже и ведётся на всех на этапах обучения и самообучения, урочной и внеурочной деятельности и общения. Сформировать специалиста-профессионала с деловыми и личностными качествами - труд ежедневный, сложный, трудоемкий, многообразный. Основой профессиональной компетентности является изучение фундаментальных дисциплин, междисциплинарных курсов и профессиональных модулей, где формируется система глубоких знаний в соответствии с образовательными стандартами. Для решения этой задачи Саранский электромеханический колледж располагает современной учебно-материальной базой, имеет все необходимые специализированные лаборатории и мастерские, оснащенные современным оборудованием, соответствующие требованиям работодателей. Образовательный процесс строится на приоритете использования новых образовательных и информационно-коммуникативных технологий, позволяющих более эффективно достигать поставленных целей, как обучения, так и развития студентов.

Формирование профессиональных знаний, умений и навыков, профессионально значимых качеств личности, важнейших социально-психологических качеств, общекультурное развитие личности продолжается через:

- беседы, семинары, круглые столы, групповые занятия с элементами социально-психологического тренинга, конференции на темы «Я и моя будущая профессия», «Знай и люби свою профессию», «Талант и труд», «Знаете ли вы себя и свое рабочее место», «Способны ли вы самостоятельно вести свое дело», «Стратегия поведения в конфликтных ситуациях», «Как правильно вести себя на собеседовании», «Как составить резюме» и т.п.;

- встречи с молодыми специалистами, выпускниками колледжа, работающими по специальности и предпринимателями;

- экскурсии на базовые предприятия и организации г. Саранска для непосредственного ознакомления на предприятиях с передовой техникой и технологией, прогрессивными методами организации труда и управлением производством;

- приобщение студентов к профессиональным ролям через деловые игры и практикумы, моделирование профессиональных ситуаций;
- проведение декад по специальностям;
- конкурсы «Моя профессия», «Лучший радиомонтажник», «Ты – предприниматель», «Найди свой путь к успеху» и т.п.;
- участие в республиканских конкурсах исследовательских и проектных работ учащихся, Межрегиональных конкурсах профессионального мастерства, Межрегиональных конференциях-фестивалях научного творчества учащейся молодежи «Юность Большой Волги», Всероссийских конкурсах научно-исследовательских работ молодежи «Меня оценят в XXI веке» и т.п.;
- участие в чемпионатах рабочих профессий движения "Молодые профессионалы (WorldSkillsRussia)";
- участие в чемпионатах профессионального мастерства среди людей с инвалидностью «АБИЛИМПИАД»;
- мастер-классы в Республиканских профориентационных проектах «Город мастеров»;
- волонтерскую деятельность Молодежного волонтерского движения СЭМК «Колокол» и т.п.

Несомненно, большую роль в повышении уровня знаний, профессиональном росте молодого специалиста играет социальное партнерство.

Социальное партнерство сфере НПО и СПО - это особый тип взаимодействия образовательных учреждений с субъектами и институтами рынка труда, государственными и местными органами власти, общественными организациями с целью максимального согласования и удовлетворения потребностей и интересов каждой стороны. Партнерские отношения предоставляют возможность повышения эффективности профессионального образования и обучения, обеспечивая связь образовательных услуг с экономической жизнью и сферой труда и необходимый баланс спроса и предложения квалификаций, умений и компетенций на рынке труда, что позволяет, в конечном счете, специалисту-выпускнику отвечать требованиям к его качеству со стороны непосредственных потребителей – родителей, местных и региональных работодателей, региональных и муниципальных органов власти.

Социальное партнёрство по сравнению с изолированными действиями учреждений НПО и СПО обладает рядом явных преимуществ, которые облегчают: доступ к информации о рынках образовательных услуг, труда и капитала;

прогнозирование потребностей работодателей в высококвалифицированных специалистах и рабочих; учёт требований работодателей к структуре и содержанию подготовки, качеству образовательного процесса и образования выпускников. Участие в партнёрстве различных организаций упрощает процедуру корректировки устаревших и разработки новых учебных программ, планов и учебно-методических материалов, соответствующих современным требованиям.

В Саранском электромеханическом колледже создана система социального партнерства, которая является составной частью программы развития колледжа. Сегодня до 50 организаций и предприятий различных уровней и форм собственности являются союзниками колледжа в деле профессиональной подготовки кадров.

Социальные партнеры колледжа: группа компаний предприятий «Оптикэнерго», ПАО «Ростелеком», АО «Саранский телевизионный завод», ЗАО «Дартел», ОАО «Старт Телеком», ГУП РМ «Лисма», ПАО «Электровыпрямитель», АО «Орбита», ООО «Новые Решения», ЗАО «Конвертер», ПАО «Саранский приборостроительный завод», ООО Строительная фирма «Восточная», АО «Кадошкинский электротехнический завод», ООО «Рефлакс», Филиал ПАО "МРСК ВОЛГИ" - "МОРДОВЭНЕРГО", МП ГО Саранск «Горэлектротранс», ООО «Кабельный завод «ЦВЕТЛИТ», Саранское отделение филиала ФГУП «Ростехинвентаризация - Федеральное БТИ» по РМ, Государственный комитет имущественных и земельных отношений РМ, МП г.о. Саранск «Кадастр», ООО «Геоком», ООО «Рубин» и многие другие.

В ходе прохождения учебной, производственной (по профилю специальности) и преддипломной практик на предприятиях социальных партнеров студенты имеют возможность для ознакомления с реальным производством, с новейшим оборудованием, на котором впоследствии предстоит работать выпускнику, передовыми производственными технологиями, профессиональной культурой. (Специальности 11.02.02 Техническое обслуживание и ремонт радиоэлектронной техники (по отраслям), 13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям), 13.02.08 Электроизоляционная, кабельная и конденсаторная техника). Возможность приобретения отличного багажа знаний по стандартам обслуживания в гостиницах различных категорий, принципы их финансирования, кредитования и страхования, освоение методов управления гостиничной организацией в условиях экономического кризиса и финансовых затруднений гарантирована для студентов специальности 43.02.14 Гостиничное дело. Законодательный и практический опыт в области земельно-имущественных отношений

в РФ, последние изменения в нормативно-правовой базе, рекомендации по актуальным проблемам земельно-имущественных отношений и правоприменительной практики используются студентами специальности 21.02.05 Земельно-имущественные отношения.

Кроме того, для прохождения учебной практики сформированы четыре полигона по выпускаемым специальностям, три из них - в мастерских учебного заведения, одно - на базе предприятий ГК «ОптикЭнерго». Для специальностей Электроизоляционная, кабельная и конденсаторная техника и Техническое обслуживание и ремонт радиоэлектронной техники учебная практика проходит в форме дуального обучения на предприятиях ОАО «Саранский телевизионный завод» и ЗАО «Сарансккабель».

Дуальное обучение представляет собой форму, основанную на взаимодействии работодателей и образовательных учреждений СПО, предполагает совмещение теоретической и практической подготовки. В колледже студент овладевает основами профессиональной деятельности (теоретическая часть), а практическая часть подготовки ведется непосредственно на конкретных рабочих местах работодателя с привлечением ведущих специалистов предприятий к проведению образовательного процесса.

Социальные партнеры колледжа участвуют в итоговой (государственной) аттестации, содействуют трудоустройству выпускников, обновлению материально-технической базы колледжа, принимают участие в разработке новых технологических процессов производства путем выполнения реального курсового и дипломного проектирования, организуют стажировки преподавателей колледжа, осуществляют профориентационную работу.

На усиление интеграции образовательного процесса с производством направлены ежегодные совместные круглые столы с работодателями, конференции, обучающие семинары и мастер-классы с привлечением специалистов предприятий, специализированные выставки, культурно-спортивные мероприятия.

Таким образом, совместная работа с широким кругом предприятий и организаций различных организационно-правовых форм -эффективный механизм повышения качества профессионального образования и адаптации молодых специалистов к условиям реального производства, позволяющий изменять и совершенствовать методы работы, и, соответственно, решать основные задачи – повышение качества образования, обеспечение рынка труда востребованными конкурентоспособными, мобильными и высококвалифицированными специалистами.

Литература:

1. Бадакина В.В., Козяева Л.С. Обобщение опыта по теме: «Современные формы внеурочных мероприятий как условие для достижения обучающимися необходимого для жизни в обществе социального опыта» - современные формы внеурочных мероприятий как условие для ...www.informio.ru/files/main/documents/2017/06/kozjaeva_l_s_badakina_v_v.doc
2. Вилков Н. М. Социальное партнерство при подготовке квалифицированной рабочей силы – ведущий фактор реализации экономической политики государства // Молодой ученый. — 2009. — №11. — с. 87-92. — URL <https://moluch.ru/archive/11/831/>
3. Протасов В. В. Педагогические условия повышения качества подготовки специалистов на основе социального партнерства. Автореферат диссертации... к. педагогич. наук. – Екатеринбург, с. 13.
4. Социальное партнерство в сфере профессионального образования www.cvets.ru/SPart/SP-Finn.pdf
5. Образование и карьера в России. ИНФОРМАЦИОННЫЙ ПОРТАЛ. Профессионально значимые качества личности. www.inwent.ru/lichnostnyj-rost/289-professionalno-znachimye-kachestva-lichnosti

Жуков Максим Васильевич, к.б.н.,
Яковлев Андрей Викторович,
преподаватели, ОГБ ПОУ
«Ульяновский физкультурно-
спортивный техникум олимпийского
резерва», г. Ульяновск

ПУТИ УЛУЧШЕНИЯ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Одно из основных деятельностей ресурсных центров учреждений СПО нацелена на формирование эффективного механизма сетевого взаимодействия с социальными партнерами и обеспечение конкурентоспособности учебных заведений, их выпускников и региональных систем СПО в целом. Однако зачастую возникает вопрос о том, как сделать это взаимодействие еще более эффективным?

И в этой связи анализируя опыт сетевого взаимодействия, позволило определить три приоритета деятельности:

1. Образовательный - направлен на то, чтобы в одном подразделении реализовались программы профессиональной подготовки, повышения квалификации и другие.

2. Сертификационный - направленный на решение в одном подразделении задач сертификации и внешней оценки качества профессионального образования по

отраслевой группе специальностей СПО и НПО. В этом случае оценку качества подготовки выпускников будут осуществлять СПО. Что касается итоговой, внешней оценки (общественно-профессиональную), то ее будет осуществлять аттестацию – региональный отраслевой ресурсный центр.

В настоящее время активно обсуждаются опубликованные предложения Рособнадзора по разработке внешней оценки качества профессионального образования с участием отраслевых работодателей, которая может проходить по типу ЕГЭ и охватывать выпускников учреждений СПО и прикладных бакалавров.

В то же время в современных условиях возникает ряд положений благодаря которым возможно активное развитие общественно-профессиональной оценки качества образования:

- необходимо на государственном уровне определить место и роль процедур по оценке качества образования.

- нужно подготовить достаточное число экспертов, занимающихся внешней оценкой профессионального образования, поскольку эксперты, которые работают в рамках государственной аккредитации, вряд ли смогут без специальной подготовки качественно осуществлять внешний аудит.

- необходимо создавать организации, которые смогут проводить образовательный аудит и выработать критерии для их признания обществом и государством.

- нужна подготовка общественного мнения.

В современных условиях одной из важнейших задач института развития профессионального образования является формирование общественного мнения и подготовка экспертов, в том числе из числа представителей предприятий-работодателей и общественных организаций.

Следует отметить, что в новых государственных образовательных стандартах вводится ответственность руководителей учреждений СПО за качество подготовки выпускников и результаты обучения. Поэтому очень важно внедрить механизмы внутренней оценки качества и лучше подготовиться к внешней оценке. Образовательный аудит – процедура, которая содействует становлению и развитию внутриссузовской системы качества образования. Однако процесс становления общественно-профессиональной оценки качества образования скорее всего будет и непростым, и небыстрым.

3. Сетевой, нацеленный на то, чтобы стимулировать создание сетевых профессиональных сообществ специалистов, формирование инновационных функций педагогического персонала, а также новых должностей (сетевой преподаватель, сетевой методист, сетевой психолог, сетевой администратор). Должна сказать свое слово и наука, сформировав такие категории, как «сетевое профессиональное обучение», «сетевая педагогика профессионального образования», «сетевая образовательная программа», «сетевое расписание», «сетевая этика», «сетевая экспертиза качества профессионального образования» и прочие.

Мониторинг практики сетевого взаимодействия ресурсных центров с отраслевыми работодателями подтверждает вывод, что горизонтальная интеграция образовательных учреждений общего, начального и среднего профессионального образования позволяет устранить дублирование в подготовке кадров и рационально использовать финансовые ресурсы, учебно-лабораторный, материально-технический, информационно-методический и кадровый потенциал учебных заведений. Ядром горизонтальной интеграции служит многопрофильный колледж, окруженный мини-сетями.

Литература:

1. Василевская Е. В. Сетевая организация как новый тип отношений и деятельности в современных условиях // Сетевая организация методической работы на муниципальном уровне : метод. пособие. - М. : АПКиППРО, 2007.
2. Дорожкин Е. М., Давыдова Н. Н. Развитие образовательных учреждений в ходе сетевого взаимодействия // Высшее образование в России. - 2013. - № 11. - С. 11-17.
3. Жуковицкая Н. Н. Модели сетевого взаимодействия образовательных учреждений в региональной образовательной системе // Изв. Рос. гос. пед. ун-та им. А. И. Герцена. - 2008. - С. 205-209.
4. Коротаяева Е. В. Педагогическое взаимодействие: становление дефиниции // Педагогическое образование. - 2007. - № 1. - С. 73-83.
5. Швецов М. Ю., Алдар Л. Д. Сетевое взаимодействие образовательных учреждений профессионального образования в регионе // Уч. зап. Забайкал. гос. ун-та. Сер.: Педагогика и психология. - 2012. - С. 33-38.

Электронное обучение и дистанционные образовательные технологии как фактор развития системы социального партнерства.

**Гайнуллина Ландыш Маратовна,
Фатхуллина Анна Анатольевна,**
преподаватели иностранного языка,
ГАПОУ «Альметьевский политехнический
техникум», г. Альметьевск

ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА И СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В настоящее время для мотивации деятельности студентов применяются различные методы обучения и современные технологии. В основном это использование компьютерной техники. Освоение информационных технологий происходит в сетевом варианте, включая системы и средства мультимедиа, развитие электронного и дистанционного образования.

Современный процесс обучения в СПО предполагает формирование у студентов ряда общих и профессиональных компетенций. На выходе мы должны получить выпускника-профессионала, то есть востребованного работника. А конкурентным этот работник будет являться при наличии у него необходимых профессиональных качеств, компетентности с одной стороны и спроса на данного работника на рынке труда – с другой.

Стратегической целью образования сегодня провозглашается становление практической компетентности студента, поэтому становится очевидным, что уровень усвоения и формирования данной компетентности во многом зависит от продуктивной и творческой работы преподавателя, и в частности применяемых инновационных технологий.

Одной из таких технологий в последнее время становится дистанционное обучение. Его актуальность заключается в новых возможностях расширить информационное пространство и информационную сферу обучения. Дистанционное обучение решает ряд проблем:

- образование становится доступным, независимо от территориального расположения обучающегося;

- образование становится доступным всем слоям населения без ограничения по состоянию здоровья и возрасту, в том числе и предпенсионного;
- возможность создания индивидуальной траектории обучения, графика и темпа занятий;
- дистанционное обучение, как правило, дешевле традиционного;
- предоставляется возможность учиться, одновременно работая, т.е. применяя свои знания на практике.

ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум» осуществляет дистанционное образование при помощи системы Moodle. Преподавателями техникума ведется большая работа по созданию учебно-методического комплекса учебных дисциплин и внедрению данной системы в процесс обучения. Являясь преподавателями иностранного языка, нами разработан курс дистанционного обучения для специальности 23.02.07 «Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей». Обучение в основном направлено на формирование речевых навыков (аудирования, говорения, чтения и письма), а также введения нового языкового материала (грамматического и лексического), отработки, повторения, закрепления известного материала и т.д.

Зарегистрированные студенты в свободное от занятий время могут зайти на официальный сайт техникума во вкладку «Дистанционное образование» и выполнить задания преподавателя. Группа получает уведомление о выполнении заданий автоматически.

Студенты изучают терминологию по специальности на английском языке, слушают, читают и переводят тексты автомеханической тематики, выполняют различные упражнения, составляют диалоги, заполняют бланки, пишут доклады и т.д.

Данная система позволяет организовать промежуточное тестирование знаний студентов онлайн, проводить олимпиады, использовать онлайн-курсы для выполнения проектных работ, для студентов с ОВЗ, для проверки знаний тех студентов, которые пропускают занятия по уважительной причине и т.д.

Преимущества дистанционного обучения еще и в том, что студенты свободно могут воспользоваться Интернет-ресурсами для своих ответов, несмотря на то, что система сама построена в электронном формате и состоит из интерактивных ресурсов.

Студенты могут общаться с преподавателем и со студентами при помощи чатов, форумов, практикумов, блогов и глоссарий. Могут скачать любые задания, затем

выполнить их и отправить отдельным файлом, или ответить сразу после задания в виде комментария.

В системе есть журнал, где сохраняются все комментарии преподавателя к ответам и оценкам студентов. Обучающиеся также могут оставить комментарии для преподавателя.

Преподаватель имеет право контролировать, вносить изменения, обновлять задания для студентов, т.к. постоянно анализирует алгоритм выполненных работ обучающихся, изучает комментарии студентов, с какими трудностями они столкнулись при выполнении заданий, держит с ними обратную связь.

Среди всех преимуществ, при выполнении заданий, возникла единственная сложность для некоторых студентов— это технические трудности в виде некачественной связи и проблемы с компьютером.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что дистанционное обучение позволяет повысить мотивацию и познавательную активность студентов в результате более глубокого усвоения ими учебного материала по иностранному языку.

Литература:

1. Никуличева Н.В. Внедрение дистанционного обучения в учебный процесс образовательной организации: практ. пособие / Н.В. Никуличева. — М.: Федеральный институт развития образования, 2016. – 72 с.
2. Никуличева Н.В. Подготовка преподавателя для работы в системе дистанционного обучения / Н.В. Никуличева. – М., 2016. – 72 с. (Содержание, формы и методы обучения в высшей школе: Аналитические обзоры по основным направлениям развития высшего образования / ФИРО; Вып. 4).

Боброва Людмила Анатольевна,
методист, ГАПОУ «Бугульминский
машиностроительный техникум»,
г. Бугульма

ВНЕДРЕНИЕ ОНЛАЙН-ОБУЧЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС

По итогам конкурсного отбора в 2018 году Бугульминский машиностроительный техникум стал обладателем гранта по реализации инновационной деятельности в рамках Республиканской инновационной площадки по направлению «Разработка и внедрение цифровых образовательных технологий, в том числе дистанционных, при реализации образовательных программ (создание онлайн-курсов)»

Модель обучения онлайн представляет перенос традиционного учебного процесса с помощью Информационно-Коммуникационных технологий в виртуальную среду.

Причём, дистанционные технологии используются не только при обучении в рамках основных и дополнительных программ, но и при подготовке к профессиональным конкурсам по стандартам WorldSkills и другим образовательным проектам.

Контент по размещению готовых продуктов был выбран самостоятельно, это Moodle - система дистанционного обучения в Бугульминском машиностроительном техникуме.

На сегодняшний день рабочей группой техникума разработано 4 направления онлайн-курсов:

первое направление «Создание изделий по компьютерной (цифровой) модели на аддитивных установках» на данных курсах каждый слушатель ознакомится с принципами и методами трехмерного моделирования деталей; с технологиями 3D-печати; освоит способы подготовки 3D-модели для дальнейшего изготовления детали на аддитивных установках;

второе направление «Организация проектной деятельности с применением свободного программного обеспечения с открытым ключом», изучив данные курсы, обучающийся научится основам схемотехники, создавать кроссплатформенные проекты с использованием свободного программного обеспечения;

следующее направление онлайн-курсов «Система автоматизированного проектирования и программирования в машиностроении». Они направлены на овладение инженерными методами проектирования производственных процессов, приобретение и отработку навыков разработки управляющих программ для станков с ЧПУ;

четвёртое направление разработано по запросу работодателя в частности курс «Топограф при геофизических работах», данный курс был разработан для сотрудников нефтесервисных и геологодобывающих компаний, желающих повысить уровень профессиональных знаний своих работников.

Каждый онлайн - курсов состоит из тематических модулей. Подача учебного материала осуществляется в электронной форме. Курс содержит теоретический, контролирующей, практический блоки и завершается итоговым контролем.

Теоретический блок оснащен видеороликами, предложены вопросы для закрепления приобретенных знаний. Практические занятия выполняются по инструкционным картам, в которых имеются примеры и порядок выполнения задания. К каждому практическому заданию сформулированы критерии и условия выставления оценки.

Преподаватель при такой форме обучения становится тьютором/куратором, который может дистанционно успешно развивать индивидуальную траекторию каждого слушателя курсов.

В каждом направлении разработаны курсы для разных категорий слушателей:

для обучающихся соответствующего профиля подготовки (которые используются при изучении профессиональных модулей, а также при подготовке обучающихся к демонстрационному экзамену и подготовке к профессиональным конкурсам по стандартам WorldSkills); для преподавателей профессионального цикла, мастеров производственного обучения, для тренеров и компатриотов по подготовке к профессиональным конкурсам по компетенциям WorldSkills, а также для всех желающих освоить определённый вид деятельности, поскольку наш техникум является специализированным центром компетенций «Инженерный дизайн», «Изготовление прототипов», «Полимеханика», «Реверсивный инжиниринг». Это позволяет нам активно использовать данные онлайн – курсы.

Хочется отметить, онлайн-курсы используются не только для обучения студентов, но и учащихся школ. Школьники занимаются в лабораториях техникума в свободное время с наставником, активно и результативно участвуют в чемпионатах JuniorSkills, конкурсах научно-технического творчества, на научно-практических конференциях.

Решению поставленных задач нашей Республиканской инновационной площадки содействовало проведение мероприятий различного уровня.

В октябре 2018 года на базе проведён техникума семинар, в рамках стажировки группы слушателей курсов повышения квалификации. Программа семинара включала в себя спектр вопросов, необходимых административной команде техникума (колледжа) для внедрения Дистанционных образовательных технологий в учебно-воспитательный процесс

В 2019 году на базе техникума проведены следующие мероприятия:

- обучающий семинар для разработчиков курсов «Первые шаги в создании дистанционного курса в системе Moodle»

- практический семинар для преподавателей и мастеров производственного обучения «Организация образовательного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий»

- круглый стол «Дистанционное обучение - современная форма получения образования» информация размещалась на портале Новости <http://mon.tatarstan.ru/rus/>;

- 18 марта 2019г состоялась Всероссийская научно-практическая конференция «Опыт, творчество, инновации в профессиональном образовании» где была организована секция «Проблемы и перспективы дистанционного онлайн обучения»

- организована педагогическая онлайн-выставка на (edu.tatar.ru, вкладка «Инновационная деятельность»).

Кроме того, в 2019 году стартовали новый образовательный проект «Обучение лиц предпенсионного возраста», в котором онлайн-обучение также заняло свою нишу, и с этого года реализуется проект для школьников «Билет в Будущее», где активно используются дистанционные образовательные ресурсы онлайн-курсов.

Если говорить о перспективах развития дистанционных образовательных технологий и цифровой образовательной среды техникума в целом, то подготовка к участию в чемпионатах «Абилимпикс» и WorldSkills является одним из приоритетных направлений.

Таким образом делаем вывод, время всегда было и будет весьма ценным ресурсом. Дистанционное обучение позволяет углубиться в отдельные темы изучаемого предмета. При этом расширяются возможности построения композиции дня, удобно совмещать дистанционные задания с любой другой деятельностью. Распределяя свою учебную нагрузку самостоятельно, обучающийся может поставить часы занятий в то время, когда он максимально работоспособен, будучи совершенно не привязан к конкретному месту и времени. А это очень важно и актуально в наши дни.

**Суродеева Ольга Николаевна,
Батаенкова Екатерина Евгеньевна,**
преподаватели, ГБПОУ РМ
«Саранский электромеханический
колледж», г. Саранск

ЭЛЕКТРОННОЕ ОБУЧЕНИЕ И ДИСТАНЦИОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.

В настоящее время в образовательный процесс любого учебного заведения внедряются новые формы обучения, так или иначе связанные с информационными технологиями. Компьютерные обучающие системы, компьютерные учебники и словари, виртуальные коллективные среды, учебные видеофильмы и звукозаписи – всё это электронное обучение, то есть таких образовательных ресурсов, для воспроизведения которых требуется компьютер. Социально-экономические и технологические перемены, произошедшие в российском обществе, диктуют новые требования к современному специалисту, который должен обладать высоким уровнем интеллектуально-творческой активности, владеть современными информационными технологиями, обладать коммуникативными компетенциями, уметь трансформировать и применять приобретенные знания, обладать навыками самостоятельного получения знаний и повышения квалификации, быть готовым работать в команде.

Электронное обучение – специальным образом сформированные блоки разнообразных информационных ресурсов, предназначенные для использования в учебном (образовательном) процессе, представленные в электронном (цифровом) виде и функционирующие на базе средств информационных и коммуникационных технологий (ИКТ).

Он включает в себя требования к структуре основных образовательных программ, условиям реализации основных образовательных программ и результатам освоения основной образовательной программы основного общего образования.

Процессы информатизации современного общества и тесно связанные с ними процессы информатизации всех форм образовательной деятельности характеризуются процессами совершенствования и массового распространения современных цифровых и электронных образовательных ресурсов (ЦОР и ЭОР).

Под электронными образованием в общем случае понимают – совокупность средств программного, информационного, технического и организационного

обеспечения, электронных изданий, размещаемых на машиночитаемых носителях и/или в сети.

При выборе или создании электронных образовательных ресурсов необходимо учесть следующее. ЭО должны:

- ориентироваться на современные формы обучения, обеспечивать высокую интерактивность и мультимедийность обучения;
- обеспечивать возможность уровневой дифференциации и индивидуализации обучения;
- предлагать виды учебной деятельности, ориентирующие студента на приобретение опыта решения жизненных проблем на основе знаний и умений в рамках данного предмета;
- обеспечивать использование как самостоятельной, так и групповой работы;
- иметь удобный интерфейс.

Применение электронного обучения должно оказать существенное влияние на изменение деятельности преподавателя, его профессионально-личностное развитие, инициировать распространение нетрадиционных моделей занятий и форм взаимодействия педагогов и студентов, основанных на сотрудничестве, а также появлению новых моделей обучения, в основе которых лежит активная самостоятельная деятельность студентов.

Какие ЭОР используются в Саранском электромеханическом колледже?

Тесты в программе Mytest, видеоролики, программы Word, PowerPoint, Excel, 1С бухгалтерия, международные видеоконференции, электронные тренажёры и др.

Мало используем возможности интерактивной доски.

В Законе «Об образовании в Российской Федерации» в статье 16 «Реализация образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий» определено электронное образование как «организация образовательной деятельности с применением содержащейся в базах данных и используемой при реализации образовательных программ информации и обеспечивающих ее обработку информационных технологий, технических средств, а также информационно-телекоммуникационных сетей, обеспечивающих передачу по линиям связи указанной информации, взаимодействие обучающихся и педагогических работников». А под дистанционными образовательными технологиями (ДОТ) «понимаются образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии)

взаимодействии обучающихся и педагогических работников». В этой же статье Закона «Об образовании в Российской Федерации» определены условия реализации образовательных программ с применением исключительно электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в организации, осуществляющей образовательную деятельность, а так же условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды.

Использование дистанционных технологий в образовании повышает возможность вариативности способов получения образования, облегчает доступ к информации преподавателей и студентов, позволяет по-новому организовать их взаимодействие, способствует развитию познавательной самостоятельности студента.

К основным способам использования ДТО в относятся следующие способы:

1. Дистанционная поддержка образования детей с ограниченными возможностями здоровья:

- сохранение контингента учащихся;
- реализация программ дополнительного образования;
- организация обучения по общеобразовательным программам,

2. Дистанционная поддержка образования одаренных детей:

- заочные туры олимпиад;
- дистанционные факультативы по различным предметам;
- дистанционные консультации;
- дистанционные викторины, конкурсы.

3. Профильное обучение с использованием дистанционных образовательных технологий.

4. Организация дистанционного контроля знаний учащихся.

5. Организация дополнительных элективных курсов

6. Экстернат.

7. Уроки с использованием дистанционных образовательных технологий для пропускающих занятия студентов по причинам болезни.

Сегодня существуют пять видов дистанционного обучения:

1) *Курсы на основе "кейс-технологий" и средств ИКТ.*

2) *"Вещательные" курсы.*

3) *Учебные телеконференции и видеоконференции.*

4) *Курсы на основе компьютерных обучающих систем.*

5) *Интернет-курсы.*

Наиболее распространенными в настоящее время являются такие виды обучения, как курсы на основе "кейс-технологий" и средств ИКТ, Интернет-курсы. Это обусловлено тем, что данные технологии являются относительно недорогими, но в то же время обладают рядом достоинств: оперативную передачу на любые расстояния информации любого объема и вида; длительное хранение информации в памяти компьютера с помощью электронной почты; возможность редактирования, распечатки информации и т.п.; возможность доступа к различным источникам информации (удаленным базам данных, многочисленным конференциям и т.п.) через систему Интернет; возможность интерактивности и оперативной обратной связи в ходе диалога с преподавателем или с другими участниками обучающего курса; возможность организации телекоммуникационных проектов, конференций.

При реализации образовательных программ с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в организации, осуществляющей образовательную деятельность, должны быть созданы условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды, включающей в себя электронные информационные ресурсы, электронные образовательные ресурсы, совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств и обеспечивающей освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся.

Одна из самых сильных сторон системы ЭО, ДОТ – это широкие возможности для коммуникации.

В процессе реализации этого процесса могут возникнуть трудности. В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ при организации учебного процесса с использованием дистанционных образовательных технологий «...все обучающиеся должны обеспечиваться образовательным учреждением или располагать собственными (либо арендованными) учебными рабочими местами, оснащенными для реализации данного обучения. Под учебным рабочим местом, оснащенным для дистанционного обучения, понимается компьютер со средствами мультимедиа и выходом в интернет для проведения всех видов учебных занятий, текущего контроля знаний и промежуточной аттестации. Каждому преподавателю должны быть обеспечены возможность взаимодействия с обучающимися в синхронном и/или асинхронном режимах и работа с информационными образовательными ресурсами дистанционного обучения для управления учебным процессом. Но

современная жизнь диктует свое: мы видим, что сейчас уже каждый третий обучающийся имеет в своем распоряжении компьютер (ноутбук, нетбук и пр.) с постоянным доступом к сети Интернет. Поэтому эта трудность решается достаточно успешно».

Работа со студентами имеет особую специфику. Ведь студенты не могут в полной мере сами планировать свой образовательный процесс, есть проблемы с доступом к цифровым ресурсам в определённых моделях обучения. Стоит принять во внимание еще и то, что дистанционное обучение предполагает преобладание самостоятельной работы. Поэтому необходимо учесть, что обучающийся должен обладать навыками самостоятельной работы и что контроль будет осуществляться в основном в тестовой форме. Это подразумевает минимальную подготовку тестируемых к данной форме контроля.

Говорить же о качестве электронного обучения, можно предположить, что при «умной» и осмысленной организации использования ЭО, ДОТ можно добиться не только положительных результатов обучения, но и в ряде случаев решить острые проблемы организации учебного процесса (так называемое «индивидуальное обучение»).

Литература:

1. Абдуллаев С. Г. Оценка эффективности системы дистанционного обучения // Телекоммуникации и информатизация образования. – 2007. - N 3. - С. 85-92.
2. Аверченко Л. К. Дистанционная педагогика в обучении взрослых // Философия образования. - 2011. - № 6 (39). - С. 322-329.
3. Авраамов Ю. С. Практика формирования информационно-образовательной среды на основе дистанционных технологий // Телекоммуникации и информатизация образования. – 2004. - N 2. - С. 40-42.
4. Андришин В. Не выходя из дома : информационные технологии в современных системах обучения // Бухгалтер и компьютер. – 2005. - N 7. - С. 16-20.
5. Андреев, А.А. Введение в дистанционное обучение [Текст] / А.А. Андреев. - М.: МЭСИ, 1997. - 254 с.
6. Андреев, А.В. Практика электронного обучения с использованием Moodle [Текст] / А.В. Андреев, С.В. Андреева, И.Б. Доценко. - Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2008. - 146 с.
7. Анисимов, А.М. Работа в системе дистанционного обучения Moodle: учеб. пособие [Текст] / А.М. Анисимов. - Харьков: ХНАГХ, 2009. - 292 с.
8. Белозубов, А.В. Система дистанционного обучения Moodle [Текст]: учебно-методическое пособие / А.В. Белозубов, Д.Г. Николаев. - СПб., 2007. - 108 с.
9. Балашова Ю. В. Особенности личностного развития студентов при дневном и дистанционном обучении // Среднее профессиональное образование. - 2009. - N 6. - С. 74-75.
10. Боброва И. И. Методика использования электронных учебно-методических комплексов как способ перехода к дистанционному обучению // Информатика и образование. - 2009. - N 11. - С. 124-125.

Золотухина Лариса Николаевна,
преподаватель, ГАПОУ «Бугульминский
строительно-технический колледж»,
г. Бугульма

ДИСТАНЦИОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В настоящее время большой популярностью пользуется дистанционное обучение. В педагогическом словаре сказано, что дистанционное обучение – технология целенаправленного и методически организованного руководства учебно-познавательной деятельности учащихся (независимо от уровня получаемого образования), проживающих на расстоянии от образовательного центра. В нормативных документах, в частности в Приказе Министерства образования науки России от 23.08.2017 N 816 "Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ" прописано, что «Образовательные организации вправе реализовывать образовательные программы или их части с применением исключительно электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, организуя учебные занятия в виде онлайн-курсов, обеспечивающих для обучающихся достижение и оценку результатов обучения путем организации образовательной деятельности в электронной информационно-образовательной среде, к которой предоставляется открытый доступ через Интернет» [1].

Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС) также акцентирует внимание на обеспечении условий для развития деятельностной личности, т.е. личности, которая обучается самостоятельно в процессе какой-либо образовательной деятельности.

Цель применения дистанционных образовательных технологий – доступное качественное образование для всех независимо от места проживания, состояния здоровья и социального положения.

Дистанционные образовательные технологии играют одну из ведущих ролей в современной системе обучения. Основными дистанционными образовательными технологиями являются:

- ~ кейс-метод,
- ~ интернет-обучение,

~ телекоммуникационная технология.

Допускается сочетание основных видов технологий.

Рассмотрим применение дистанционных образовательных технологий на примере обучения студентов-заочников.

Студенты заочной формы обучения большую часть учебного материала изучают самостоятельно. В условиях современного мира информация в литературе, которая применяется при обучении, является устаревшей. Издательства не успевают за быстро развивающимся техническим процессом, стоимость книжной продукции в наше время велика. Таким образом возрастает популярность онлайн-библиотек – одного из звеньев цепи процесса обучения как очного, так и заочного.

В процессе освоения студентами новой информации, решении задач, разработке курсовых работ и проектов возникает множество вопросов, решить которые они сами не в силах и должны прибегнуть к квалифицированной помощи педагога. На очной консультации могут присутствовать не все студенты в силу своей специфики работы или других каких-либо обстоятельств. Здесь на помощь и могут прийти дистанционные технологии. В частности, интернет-обучение и телекоммуникация.

Рассмотрим один из современных методов проведения онлайн-курса, урока, лекции, мастер-класса, тренинга – это вебинар. Вебинар (*англ.* webinar) – это одна из форм семинара, встречи, конференции или презентации с помощью применения интернет-технологий.

Суть организации вебинара состоит в том, что спикером или оратором приглашается группа участников, объявляется тема, план лекции, тренинга или мастер-класса. Создается вебинарная комната, куда все желающие проходят по специальной ссылке, чат для общения. В назначенный день и время все участники, проходя по ссылке, попадают на онлайн-встречу со спикером. В отличие от видео-урока, вебинар имеет преимущество в том, что:

1. В демонстрацию вебинара можно встроить презентацию или ролик, какие-либо документы;
2. Есть возможность показа рабочего стола своего компьютера;
3. Можно вставить необходимые файлы для скачивания;
4. Все видят преподавателя онлайн через веб-камеру;
5. Участники видят список всех, кто присутствует на вебинаре;
6. Имеется текстовый чат для общения;
7. Вопросы задаются сразу же по ходу объяснений;

8. Можно устроить голосование или опрос;
9. Есть возможность параллельно подключить к трансляции кого-нибудь из участников или второго спикера. Если количество участников небольшое, например, 5-7, то они все могут одновременно находиться в онлайн режиме на экране;
10. Есть возможность подискутировать с преподавателем, организовав видео- или аудио-конференцию между участниками.
11. Запись вебинара может находиться в доступе любое количество времени.
Это еще не все преимущества вебинара.

Студентам заочной формы обучения очень удобно заниматься с помощью вебинаров в следующих случаях:

1. Когда нет возможности вовремя приехать на лекцию, мастер-класс или на объяснение материала;
2. Не затрачиваются деньги на дорогу, проживание, питание;
3. Все обучение проходит в удобной для студента обстановке и без отрыва от работы;
4. Для участия в вебинаре нет необходимости устанавливать дополнительное программное обеспечение, покупать какое-либо оборудование, все работает в обычном режиме со стандартными программами;
5. Если начало вебинара пропущено, то можно подключиться к нему с любого устройства, с любой точки мира, в любое время или же просмотреть в записи.
6. По окончании вебинара участникам могут быть выданы сертификаты, если это предусмотрено программой вебинара [2].

При необходимости любой обучающийся может повысить свой уровень знаний или получить консультацию по своей теме в любом образовательном учреждении мира, воспользовавшись возможностью самообразования на любой площадке при помощи вебинаров, т.к. этот метод обучения и предоставления какой-либо информации сейчас широко используется повсеместно. Интернет-обучение дает большую возможность поверить в себя и свои возможности, принимая участие в различных онлайн-олимпиадах и тестированиях.

Одним из ценных ресурсов в образовательной системе в условиях цифрового времени является экспериментальная площадка Мобильное электронное образование (МЭО), которое постепенно внедряется в школьную образовательную программу. В 2018 году эта форма дистанционного образования была утверждена и введена наряду с обычными школьными образовательными программами лишь в двух школах

Татарстана, одна из которых находится в Казани, а другая – МБОУ СОШ №3 города Бугульма.

Уже второй год успешно применяется дистанционное обучение в этих школах. Образование проходит на специальной платформе, где располагаются онлайн-задания, тесты, видео-уроки, презентации по различным предметам, выполняя которые, учащиеся получают дополнительные оценки в электронном дневнике платформы. Они равносильны оценкам за изучение предметов по стандартной технологии и учитываются при выставлении общего балла за четверть.

Очень интересным бы было создание подобной единой образовательной среды для обучающихся профессиональных образовательных организаций, так как они создаются с учетом учебно-методических комплексов (УМК), используемых при реализации образовательных программ.

Литература:

1. Аверченко Л. К. Дистанционная педагогика в обучении взрослых // Философия образования. - 2011. - № 6 (39). - С. 322-329.
2. Парахина О. В. Новые технологии и классические идеи в ИТ-образовании // Дистанционное и виртуальное обучение. - 2007. - N 11. - С. 37-39.

Формирование механизмов сетевой модели взаимодействия ресурсных центров с учреждениями СПО при организации профессионального обучения.

Михайлова Руфина Вильевна,
преподаватель, ГАПОУ «Казанский
строительный колледж», г. Казань

**РОЛЬ РЕСУРСНОГО УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ЦЕНТРА В
РАЗВИТИИ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПОО СПО**

Обеспечение без барьерного доступа лиц с инвалидностью и ОВЗ к профессиональному образованию - одно из приоритетных направлений государственной политики в отношении инвалидов в целом, важная составляющая реализации Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы.

Профессиональное образование лиц с инвалидностью и ОВЗ – это процесс профессиональной реабилитации в единстве профессиональной ориентации,

профессионального образования, профессионально-производственной адаптации и трудоустройства данной категории граждан. В настоящее время получение качественного профессионального образования людьми с инвалидностью и ОВЗ является одним из неотъемлемых условий их успешной социализации, обеспечения их полноценного участия в жизни общества, значительно расширяет их возможности для профессионального самоопределения, последующего трудоустройства или самозанятости.

На сегодняшний день нами были выявлены следующие проблемы, требующие решения: информационная доступность; организационно-методическая доступность; кадровая доступность; материально-техническая доступность.

С целью обеспечения доступности и качества среднего профессионального образования для студентов с инвалидностью была создана сеть ресурсных учебно-методических центров (далее – РУМЦ) по инклюзивному образованию.

РУМЦ по обучению инвалидов и лиц с ОВЗ в системе СПО – это структурное подразделение ПОО, в которой сконцентрированы ресурсы, необходимые для обучения лиц с инвалидностью и ОВЗ по программам СПО, востребованных региональным рынком труда, их коллективное использование образовательными организациями, входящими в сетевое взаимодействие с РУМЦ СПО, при реализации основных профессиональных образовательных программ.

Цель РУМЦ СПО - модернизация системы инклюзивного профессионального образования посредством совершенствования образовательной, инновационной, методической деятельности в процессе консолидации усилий специалистов [1].

В чем же заключается сфера ответственности РУМЦ и направления взаимодействия с ПОО СПО? Прежде всего это:

- Оказание консультаций педагогическим работникам в сфере инклюзивного образования;
- Осуществление экспертизы рабочих программ, оценочных средств и других методических пособий для обучения лиц с ОВЗ;
- Обобщение и трансляция опыта лучших практик в сфере инклюзивного образования;
- Обучение через проведение курсов повышения квалификации, стажировок, конференций, семинаров и т.п.;
- Разработка методических рекомендаций по организации инклюзивного образования, начиная от профориентации до трудоустройства.

В настоящее время в Республики Татарстан функционируют два РУМЦ (ГАПОУ «Казанский строительный колледж», ГАПОУ «Бугульминский строительно-технический колледж») и два БПОО (ГАПОУ «Набережночелнинский педагогический колледж», ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум»).

2018 год для РУМЦ был периодом становления. Все основные мероприятия дорожной карты, разработанной Министерством образования и науки Республики Татарстан, на этот период, были выполнены:

- разработана локальная нормативная база для функционирования центра;
- началось формирование информационного банка диагностических методик, АОП, научно-методических разработок и рекомендаций по проблеме инклюзивного профессионального образования;

- осуществляется обучение педагогических и управленческих кадров, постоянно проводятся стажировки, был проведен республиканский круглый стол «Реализация инклюзивного образования в профессиональных образовательных организациях Республики Татарстан» и всероссийская конференция «Инклюзивное образование: проблемы и пути их решения».

- организована горячая линия по оказанию консультаций родителям, обучающимся, педагогическим работникам по проблемам инклюзивного профессионального образования;

- приобретенное современное оборудование позволяет внедрять новые формы и методы работы с особенными детьми, сделать процесс обучения более доступным и занимать призовые места в конкурсах профессионального мастерства.

С каждым годом растет число детей с инвалидностью и ОВЗ. Каждая образовательная организация может завтра столкнуться с необходимостью профессионального обучения такой категории. Возникает сразу множество вопросов: Как работать с такими студентами? Как разработать адаптированную программу? Обеспечить индивидуальную траекторию развития? Осуществить грамотное психолого-педагогическое сопровождение? Помочь трудоустроиться и адаптироваться на рабочем месте и др.?

Поэтому основную роль РУМЦ мы видим в том, чтобы своевременно предоставить квалифицированную методическую помощь, используя преимущества сетевого взаимодействия в сфере инклюзивного профессионального образования.

РУМЦ должен стать координатором взаимодействия ПОО и других заинтересованных учреждений, осуществляя:

- мониторинг потребностей ПОО РТ в оказании экспертно-консультационной помощи;
- создание экспертного совета для проведения экспертизы АОП и методических материалов;
- разработку нормативных, организационных документов для построения сетевого взаимодействия;
- разработку рекомендаций для успешной реализации АОП СПО;
- формирование банка научных и методических материалов по вопросам обучения и психолого-педагогического сопровождения студентов с ОВЗ и др.;
- разработку, апробацию, тиражирование методик применения средств электронных, ИКТ в образовании студентов-инвалидов;
- разработку и реализацию программ курсов повышения квалификации педагогических работников;
- создание и наполнение системы дистанционного обучения, дистанционными учебными курсами;
- разработку, приобретение ЭОР, адаптированных для использования студентами с инвалидностью различных нозологий

Эффективная совместная работа должна привести к достижению хороших результатов по следующим показателям:

- увеличение доли специальностей/профессий подготовки кадров в системе СПО, по которым разработаны и апробированы ОП и УМК, в т.ч. с привлечением работодателей;
- повышение качества адаптированных программ, благодаря проведению экспертизы, обучения педагогических работников
- увеличение количества ПОО, включенных в сетевое взаимодействие по реализации инклюзивного образования;
- увеличение численности руководящих и педагогических работников системы СПО, прошедших повышение квалификации по вопросам инклюзивного образования;
- увеличение доли студентов инвалидов и лиц в ОВЗ, занявших призовые места на конкурсах профессионального мастерства;
- расширение количества компетенций конкурсов профессионального мастерства и др.

Таким образом, роль РУМЦ на данный момент мы видим в реализации механизмов межведомственного и межрегионального взаимодействия в целях

достижения согласованности действий всех участников сопровождения инклюзии в профессиональном образовании с учётом образовательных потребностей обучающихся и рынка труда.

Литература:

1. Проект типового положения о ресурсном учебно-методическом центре по обучению инвалидов и лиц с ОВЗ в системе СПО, 2019 год.

Альшакова Марина Евгеньевна,
преподаватель профессионального цикла,
лауреат премии Главы Мордовии в области
образования в 2017 году
Симанова Наталья Андреевна,
преподаватель профессионального цикла,
ГБПОУ РМ «Саранский
электромеханический колледж», г. Саранск

**СЕТЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
СПО С РЕСУРСНЫМИ ЦЕНТРАМИ – МОЩНЫЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

«Собраться вместе есть начало.
Держаться вместе есть
прогресс.
Работать вместе есть успех.»
Генри Форд

Сетевое взаимодействие в образовании – это инструмент, благодаря которому возможно кардинально улучшить качество подготовки специалистов для экономики страны. Любой преподаватель профессионального цикла в системе СПО ощущает на себе информационный «голод» и недостаток в методическом обеспечении. Открыв любой сайт, связанный с образованием, вы легко найдете информацию по общеобразовательным, естественнонаучным и общепрофессиональным дисциплинам. Но для того, чтобы наполнить УМК по профессиональному модулю необходимо приложить огромные усилия, т.к. для этого мало специальной литературы, нет методических разработок, а зачастую нет даже актуальных учебников, переизданных в последние пять лет, как этого требует ФГОС.

Всем преподавателям, занятым в процессе формирования профессиональных компетенций, приходится больше времени тратить на создание информационной базы

для формирования учебно-методического комплекса. Конечно, можно сказать, что каждый преподаватель создает рабочую программу и ее наполнение, согласно, материально-технического обеспечения образовательного учреждения, своего опыта и требований работодателей, но всё-таки ощущает острый недостаток информации для обеспечения высокого качества образования.

С момента повсеместного распространения всемирной сети в Интернете стали возникать сетевые сообщества учителей и преподавателей, такие как nsportal, infouroki другие. Такие сообщества работают как отдельная форма организации профессиональной деятельности и способствуют самореализации каждого педагога. Участие в сетевых формах профессиональных сообществ позволяет преподавателям, живущим в дальних уголках страны или за рубежом общаться друг с другом, обмениваться методическими разработками, повышать профессиональный уровень и решать сложные ситуационные и профессиональные задачи.

Сетевое педагогическое сообщество – это группа педагогов, которые общаются и осуществляют профессиональную деятельность с помощью Глобальной сети – Интернет. В настоящее время, когда многие образовательные учреждения в достаточной степени оснащены современной компьютерной техникой с выходом в Интернет возникает новая проблема – эффективное использование этого для повышения уровня образования в регионе, для развития и взаимодействия всех участников образовательного пространства. К сожалению, в Федеральном законе об образовании сетевое взаимодействие носит рекомендательных характер и фактически не регулируется законом.

Сетевые сообщества могут создаваться в отдельных регионах или структурных подразделениях профильных министерств. В таких случаях преподаватели могут оперативно следить за изменениями в нормативных актах, новинками в технологиях обучения, новшествами в отраслях науки и техники. Всё это создает условия для профессионального роста, обмена опытом и возможность расширения кругозора.

Для достижения нового уровня образования в рамках его модернизации необходимо постоянное профессиональное развитие педагогов, которое и способны решить сетевые педагогические сообщества, которые могут развиваться в различных направлениях.

Если провести анализ различных направлений сетевого взаимодействия образовательных организаций, то можно выделить три основных: в системе профильного, дистанционного и дополнительного образования. Для любого

профильного образования система сетевого взаимодействия является возможностью расширения методического сопровождения и платформой для обмена опытом между преподавателями профессиональных циклов.

Однако в настоящее время существуют проблемы, которые тормозят развитие сетевого педагогического сообщества. В-первую очередь это инертность и пассивность самих педагогов, которые хотят получать новую информацию, но не желают делиться своим опытом. Зачастую это связано с боязнью публичных публикаций, а иногда с возникновением понимания того, что ничего нельзя изменить путем обсуждения проблем. Развитие системы ресурсных центров тормозится пресловутым человеческим фактором, т.к. в любом образовательном учебном заведении есть педагоги не готовые принять такое новшество.

Другой проблемой является высокая загруженность преподавателей и их низкая компьютерная грамотность. Последнее можно решить как раз сетевым взаимодействием в педагогическом сообществе, на которых они могут задавать интересующие их вопросы по использованию информационных технологий в учебном процессе. Также многие преподаватели не замотивированы на использование ИКТ в учебном процессе из-за отсутствия понимания эффективности их использования для достижения более высоких образовательных результатов.

Кроме вышеуказанной формы сетевого взаимодействия в сети Интернет, существует возможность сетевого взаимодействия образовательных учреждений системы СПО с ресурсными центрами. Ресурсные центры являются необходимостью именно в системе профессионального образования, так как происходящие реформы в этой сфере касаются подготовки высококвалифицированных специалистов для экономики страны. Для того чтобы подготовить специалиста для производства необходимо научить студентов работать на оборудовании, которое там используется. Такое оборудование является дорогостоящим и образовательные учреждения не могут позволить такие материальные вложения. Поэтому ресурсные центры, в которых концентрируется дорогостоящее и дефицитное оборудование могут стать платформой для обеспечения доступа обучающихся к современным технологиям. Ресурсные центры могут выступать в роли учреждений дополнительного образования и центров для проведения демонстрационных экзаменов.

Основной деятельностью ресурсных центров является организация доступа участников сетевого взаимодействия к материально-техническим, кадровым, информационным, методическим и лабораторным ресурсам, что позволяет повысить

качество образовательного процесса. Проблемой реализации сетевого взаимодействия учреждений СПО с ресурсными центрами является создание нормативно-правовой базы для разработки и реализации образовательных программ, определения их результативности и механизма оплаты деятельности педагогов, занятых в образовательном процессе.

Для реализации эффективного сетевого взаимодействия необходимо решить вопросы организации, оснащения и финансирования ресурсных центров. Большинство педагогов признают, что главная цель ресурсных центров преследует основную цель – предоставить возможность сформировать у педагогов и студентов умение самостоятельно учиться, переучиваться и повышать квалификацию, а также осуществлять поддержку творчески и интеллектуально одаренных студентов. Работа ресурсных центров позволяет вовлечь несколько организаций в учебный или внеурочный образовательный процесс.

Сетевое взаимодействие образовательных учреждений является современной высокоэффективной инновационной технологией, которая позволяет образовательным учреждениям динамично развиваться. Для этого им необходимо быть готовыми к сотрудничеству и открытыми для информационных вливаний.

В настоящее время с распространением движения WorldSkills в нашей стране многие образовательные учреждения системы СПО оснастили полигоны для проведения чемпионатов по стандартам WSR. Если в образовательном учреждении несколько полигонов, то вполне вероятно, что существует возможность организации ресурсного центра определенного направления. Но проблемой на пути решения такого вопроса является неуккомплектованность кадрами необходимой квалификации, а также отсутствие специалиста, способного взять на себя ответственность за организацию и работу сетевого сообщества в рамках ресурсного центра.

Для эффективной работы необходимо выполнение следующих условий:

- доведение до педагогического коллектива системы требований через разъяснение статуса ОУ, как ресурсного центра;
- создание условий и мотивация для профессионального роста и самореализации педагогов;
- развитие сетевой активности педагогов;
- оказание методической поддержки и обеспечение оптимального педагогического общения;
- пропаганда и внедрение инновационных образовательных технологий;

- периодическая диагностика профессиональной компетентности педагога;
- формирование высококвалифицированного педагогического коллектива;
- внедрение актуальных систем оценки профессионального роста педагогов;
- формирование социально значимого характера деятельности педагога в регионе.

Также для повышения качества профессионального образования необходимо, чтобы потенциал ресурсного центра включал следующие ресурсы: образовательный, кадровый, функциональный и технический.

В образовательный ресурс должны входить:

- интерактивные мультимедиа сетевые профильные, элективные и базовые учебные курсы;
- интерактивные лабораторный практикум дистанционного обучения;
- банк практических, лабораторных, расчетных и проектных заданий;
- интерактивные мультимедиа курсы довузовской подготовки;
- широкий спектр цифровых образовательных ресурсов;
- базы данных, содержащие информацию, необходимую для организации учебной деятельности учащихся: статистическую, справочную и другую;
- интерактивные тренажеры и тесты.

Кадровый ресурс должно обеспечивать наличие:

- сетевых методистов;
- сетевых преподавателей;
- сетевых педагогов-кураторов;
- сетевых психологов;
- сетевых администраторов.

Функциональный ресурс обеспечивают наличие:

- электронного журнала;
- сетевого форума;
- статистической базы.

Технический ресурс обеспечивает наличие достаточного количества компьютерной и организационной техники, мультимедиа оборудования и выход в Интернет и др.

При выполнении всех условий и наличия всех ресурсов необходимо лицензирование образовательной деятельности, экспертиза имеющихся сетевых

информационно-образовательных ресурсов и их апробация на предмет соответствия содержания сетевых учебных курсов требованиям к обязательному минимуму содержания и Федеральному компоненту образовательного стандарта, а также экспертиза целесообразности используемых педагогических технологий.

Сетевое взаимодействие ресурсных центров с учреждениями СПО при организации профессионального обучения способствует повышению качества образования, расширяет доступ обучающихся к современным образовательным технологиям, средствам обучения и материальной базе, более эффективное использование имеющихся образовательных ресурсов.

Профессиональное обучение как фактор социальной адаптации различных групп населения.

Любаев Дмитрий Валерьевич,
ГБПОУ СО «Самарское областное
училище культуры и искусств»,
преподаватель, г. Самара

ПОСТАНОВКА СПЕКТАКЛЯ КАК ОСНОВА СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В последние годы очевиден «поворот» государства и общества в сторону людей с ограниченными возможностями здоровья (далее-ОВЗ) и их социальной адаптации в современном обществе. Одним из удачных подходов к социально – средовой адаптации детей с ОВЗ, позволяющими совместить художественную составляющую театральных занятий, является, непосредственно, сам процесс создания спектакля – от первого прочтения пьесы и рождения замысла, до премьерных показов спектакля и его проката на зрителя. В этом смысле работа над постановкой спектакля создает для детей с ОВЗ широчайшее поле для максимального приспособления к жизни, включения их в окружающую социальную среду и формирование у них социальной мобильности посредством накопления социального опыта. Весь процесс постановки спектакля направлен на то, чтобы обеспечить детям с ОВЗ социальную адаптацию в обществе. В этом смысле постановка спектакля создает богатейшее поле для прямых контактов детей с ОВЗ с целым спектром эстетических объектов, такими как пьеса, над которой идет работа, костюмы, реквизит, музыкальное оформление будущего спектакля, а также оформление сцены. Ситуация работы над постановкой спектакля, способствует

зарождению и выявлению эстетических чувств, а также раскрытию потребностей, формирующих художественные интересы.

Вообще постановка спектакля с детьми – это полезное и очень увлекательное занятие. Совместная творческая деятельность над спектаклем вовлекает в процесс постановки даже недостаточно активных детей, помогая им преодолевать застенчивость и зажатость. А постановка спектакля с детьми с ОВЗ зависит не только от особенностей отклонений в развитии, но и от их возрастного периода, в котором находится растущий человек с ограниченными возможностями.

Постановка спектакля с детьми с ограниченными возможностями, для которых характерно наличие каких-либо ограничений в психическом или физическом здоровье, развитии. Это дети с нарушением речи, слуха, зрения, опорно-двигательного аппарата, интеллекта, с задержкой психического развития и всю работу над постановкой спектакля с ними можно условно разделить на следующие этапы.

Во-первых, выбор пьесы или инсценировки для будущего спектакля. При выборе пьесы для постановки спектакля с детьми с ОВЗ следует соблюдать принцип педагогической целесообразности выбранной пьесы, то есть единства идейно-художественного содержания и её воспитательного значения. Нужно учитывать, как этот спектакль поможет социальной адаптации детей с ОВЗ, и драматургический материал будет способствовать раскрытию всего творческого потенциала исполнителей.

Во-вторых, «застольный период» работы над пьесой, режиссерский анализ пьесы и замысел будущего спектакля. На первую встречу с особыми актерами режиссер должен прийти уже с определенным режиссерским замыслом, с тщательно разработанным планом постановки. Обязательно к этому времени режиссер уже должен разобраться в идейном содержании пьесы, понять, ради чего автор ее написал, и определить, таким образом, сверхзадачу будущего спектакля. Режиссер на этом этапе уже должен проследить развитие сюжета, наметить сквозное действие и узловые моменты пьесы, выяснить взаимоотношения между действующими лицами, дать характеристику каждому персонажу и определить значение каждого в раскрытии идейного смысла пьесы. Также к этому времени режиссер должен придумать образные видения различных элементов спектакля: отдельных актерских образов, кусков, мизансцен, передвижений действующих лиц по сценической площадке, разработанной режиссерской экспликацией постановки спектакля.

В-третьих, этюдный метод работы над пьесой. Очень важно, чтобы на этюдных репетициях, как и во всем процессе постановки спектакля, существовала атмосфера большой творческой заинтересованности и помощи особым исполнителям. Дети с ОВЗ в первоначальном периоде работы, делая первые сценические этюды на события пьесы, не могут побороть смущения, физической скованности, что произносимый ими текст порой неуклюж и тяжело им дается. И на этом этапе работы над спектаклем педагоги и родители в такие трудные моменты должны создавать необходимую творческую атмосферу, находить нужные слова и примеры, для того, чтобы не парализовать работу над будущим спектаклем, а наоборот помочь исполнителям по-настоящему подойти к своей роли.

В-четвертых, работа над спектаклем «в выгородках». Работа над выразительностью речи, верным сценическим поведением в сценических условиях, поиски мизансцен и музыкально-пластического решения будущего спектакля.

В-пятых, работа над музыкальным, декорационным оформлением, пошив костюмов, изготовление бутафории и поиск реквизита. Это самый сложный процесс, в который нужно привлечь родителей особых актеров. Любой спектакль становится интереснее, гармоничнее, красочнее, если его оформлением занимается театральный художник. В профессиональном театре работает над художественным образом спектакля целый творческий коллектив, который разговаривает не словами, а красками, картинками, символами. На этом этапе очень важно найти и заинтересовать родителей и других педагогов, которые будут помогать режиссеру, создавать зрительный образ будущего спектакля.

В-шестых, прогонные репетиции с элементами костюмов, декораций, бутафории и реквизита. Переход к репетициям на сцене осуществляется по мере готовности хотя бы части декораций, бутафории и реквизита. В этот период репетиционный процесс вступает в заключительную стадию – это сборка всех художественных компонентов спектакля, отдельные сцены собираются в единое целое.

В-седьмых, премьера спектакля. Это первый публичный показ нового спектакля и, пожалуй, самый волнительный момент для актеров, первый спектакль – это когда все актеры ходят буквально на ощупь. Эффект второго спектакля – когда хочется повторить все как в первый, премьерный день, но иногда приходится что-то менять, учитывая режиссерские замечания. По сути, каждый спектакль особенный и уникальный.

В-восьмых, прокат спектакля. После премьерного показа спектакля для целостной социально – средовой адаптации детей с ОВЗ важно играть спектакль как можно часто, участвовать в различных конкурсах и проектах, потому что для детей с ОВЗ каждый показ спектакля зрителю — это событие.

Продолжительность репетиционного процесса определяется в зависимости от каких-либо существующих ограничений в физическом или психическом здоровье исполнителей. Репетиции могут быть групповыми и индивидуальными, на которой можно разучить и отработать с исполнителем песню или танец, если этого требует замысел спектакля.

Реализация социально – средовой адаптации детей с ОВЗ, с помощью постановки спектакля, возможна только при создании специальных организационно – педагогических условий процесса работы с детьми с ОВЗ над постановкой спектакля. Успешность постановки спектакля будет неразрывно связана с преодолением некоторых особенностей в работе над пьесой детьми с ОВЗ и обязательной специальной подготовки педагогов работающих над постановкой спектакля, родителей и в целом общества по принятию ребенка с ограниченными возможностями здоровья.

Результатами реализации являются: повышение адаптационных возможностей детей с ОВЗ; активное их включение в социально полезную деятельность; развитие творческих способностей детей с ОВЗ, овладение ими новыми профессиональными умениями, что, несомненно, повышает уровень социально – средовой адаптации детей с ограниченными возможностями здоровья.

Александрова Галина Геннадьевна,
преподаватель, БПОУ ВО
«Воронежский базовый медицинский
колледж», г. Воронеж

ПОЛУЧЕНИЕ ПРОФЕССИИ В КОЛЛЕДЖЕ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ЛЮДЕЙ СТАРШЕ 30 ЛЕТ

Что такое социальная адаптации и что для нее нужно взрослому человеку? Социальная адаптация — процесс активного приспособления индивида к условиям новой социальной среды, а также — результат этого процесса [1,с.26].

Предметом социально-экономического аспекта адаптации является деятельность, направленная на решение проблемы обеспеченности материальными

средствами, создание условий для поддержания или повышения приемлемого уровня жизни, а так же механизмы решения этих проблем. Адаптационный потенциал в данном случае определяется целым рядом объективных и субъективных факторов. В качестве таковых рассматриваются уровень образования, социальный и профессионально-квалификационный статус, уровень материальной обеспеченности и др. [2,с.27]. Целями адаптации являются: достижение более высокого уровня жизни и высоких статусных позиций; поддержание сложившегося уровня жизни и статуса; выживание.

На примере образовательного учреждения, в котором я работаю. Поступают на обучение в медицинский колледж большая часть сразу после получения в школе аттестата о среднем образовании. Но есть и определенный процент людей, обучающихся в медицинском колледже, которые уже получили среднее профессиональное обучение в другом колледже и даже уже какое-то время проработали по первой полученной специальности. Есть среди студентов и такие, которые имеют уже высшее образование. Проработали по специальности высшего образования. Изъявили желание сменить квалификацию, получить другую специальность. Медицинскую. Причины разные: мечта, которую не могли осуществить раньше (желание их родителей видеть в другой специальности, невозможность оплатить образование за неимением бюджетных мест); человек не сразу осознал (не определился) с выбором рода занятий и т.д. Среднее медицинское образование востребовано и актуально. Получив это медицинское профессиональное обучение, человек может быть более адаптирован к жизни в обществе, сможет больше создать условий для улучшения качества жизни себе и качества жизни своей семье, обладая определенным набором медицинских знаний, навыков и умений и уже имея определенный жизненный опыт. Получение профессии и возможность иметь определенный социальный статус – одно из важнейших и решающих условий положения человека в обществе. Человек к определенному возрасту осознает, что не смог реализовать себя в ранее выбранной профессии. Не смог выявить и раскрыть свой творческий потенциал в ранее выбранной профессии. Возможно, его психотип не соответствовал его деятельности. И к определенному возрасту примерно к 30 годам, когда сложилось его окончательное мировоззрение, он это ощутил и решил выбрать другую профессию, где сможет реализоваться более успешно. К этому возрасту у человека чаще всего свои семья и дети. К выбору профессионального обучения взрослые люди подходят более осознанно. Их мотивация к обучению велика. Они

тяжелее, но гораздо настойчивее осваивают предметы колледжа, чем их одноклассники, поступившие в колледж сразу после школы. Все эти факторы заставляют уже достаточно взрослых людей сменить свой род деятельности, свою бывшую специальность. Мотивированы на получение нового профессионального образования и могут быть социально адаптированными.

Литература:

1. Адаптация социальная — Энциклопедический словарь в шести томах / Ред.-сост. Л. А. Карпенко. Под общ. ред. А. В. Петровского. — М.: ПЕР СЭ, 2006. — 176 с
2. Вяткин А.П. Социализация сознания и экономический смысл // Известия Иркутского государственного университета. Серия Психология. – 2012. – №1. – С. 26-33.

Козырь Наталья Николаевна,
преподаватель физики,
ГАПОУ «Бугульминский
строительно-технический колледж»,
г. Бугульма

ОРГАНИЗАЦИЯ ДИСТАНЦИОННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ СТАРШЕЙ ВОЗРАСТНОЙ ГРУППЫ

В современном мире происходит бурный информационный рост. Для того, чтобы находиться в ритме современности, необходим поиск новых методов передачи знаний и технологий обучения. Одной из таких технологий является дистанционное обучение.

На сегодняшний день при организации дистанционного обучения образовательные учреждения руководствуются Приказом Минобрнауки России от 23.08.2017 N 816 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ».

Дистанционное обучение (ДО) — это набор технологий, которые обеспечивают доставку обучаемым основного объема изучаемого материала, это интерактивное взаимодействие обучаемых и преподавателей в процессе обучения, это предоставление обучаемым возможности самостоятельной работы по освоению изучаемого материала, а также в процессе обучения [1, с. 323].

Стандартное дистанционное обучение состоит из того, что обучающийся получает материалы (печатные или электронные) на самостоятельное изучение в удобном для него режиме. Большое количество людей, считают удобным дистанционный способ получения знаний. Взрослые люди, с течением жизни, понимают необходимость в дополнительном образовании, что приводит к охватыванию собой всего комплекса непрерывных обучающих процессов, при помощи которых они развивают свои способности, обогащаются знаниями, совершенствуют профессиональные квалификации или же применяют их в новом направлении.

Одна из важнейших задач, возникающая в процессе образования взрослого человека состоит в том, чтобы определить и внедрить в практику такие педагогические условия, которые позволят ему занять позицию субъекта учения, способного самостоятельно и эффективно решать стоящие перед ним учебно-познавательные задачи.

Эффективность системы образования взрослых определяется его непрерывностью, целевой и содержательной преемственностью на разных этапах жизни и профессиональной деятельности. Поэтому системное, согласованное развитие образования взрослых рассматривается как задача непрерывного образования. Непрерывность совершенствоваться и образовываться определяется двумя основными причинами:

- 1) знания и навыки, мотивация к их обновлению, способствующие развитию и конкурентоспособности;
- 2) развитие личности, способствующее формированию умений активно участвовать в общественных процессах.

Однако у людей старшего возраста при дистанционном обучении часто возникают различные проблемы, а именно: у них уже нет желания что-то менять в привычном рабочем укладе, не хотят тратить силы на изучение материала и выполнение заданий. Также наблюдаются и психологические проблемы: беспокойством о своем авторитете, боязнь выглядеть некомпетентными в глазах окружающих, несоответствие собственному образу «солидного человека» и др.

В процессе решения психологических проблем при организации обучения людей старшего возраста мы должны знать следующее:

- Взрослым невозможно навязать обучение, они должны захотеть учиться. Готовность взрослого к обучению формируется из его осознанной внутренней потребности.

- Ведущая роль в процессе обучения взрослых должна принадлежать им. Взрослые обучающиеся стремятся к самостоятельности, самореализации и самоуправлению в учебе, как и в других аспектах жизни.

- Взрослые будут с интересом изучать только то, что им необходимо для решения профессиональных проблем, достижения поставленных целей, то, что они рассчитывают незамедлительно применить на практике. Им нужны скорее не знания, а новые схемы деятельности.

- Взрослые будут лучше обучаться в неформальной обстановке, с применением разнообразных форм и методов, без оценивающих процедур и конкуренции, но с открытой процедурой диагностики, позволяющей им самостоятельно оценивать свою деятельность.

- Взрослые имеют предшествующий опыт, который необходимо использовать в учебном процессе. В ходе обучения этот опыт может быть не только проблематизирован, но и актуализирован [2, с.6].

Для отбора учебного материала целесообразно воспользоваться следующим алгоритмом:

- выделить индивидуальные затруднения обучающихся в их профессиональной деятельности и зафиксировать их;

- систематизировать выделенные затруднения, разделив их на группы;

- определить методы, с помощью которых необходимо рассмотреть эти затруднения в каждой конкретной группе;

- отобрать ту часть учебного материала, которая должна быть освоена для выполнения задания и выработки определенных навыков [3, с.38].

В силу того, что взрослые имеют большой предшествующий опыт, его не стоит игнорировать, а напротив, необходимо использовать в учебном процессе. Во-первых, этот опыт в ходе обучения может быть актуализирован и применен для решения учебных задач. Именно с обращения к конкретному опыту обучаемых чаще всего целесообразно начинать обучение. Во-вторых, лучший опыт взрослых может быть также и проблематизирован (что особенно для начинающих преподавателей, которые с трудом «ставят себя под вопрос» и с трудом выбираются из профессиональной самодостаточности).

Наряду с опытом взрослые обучающиеся привносят в обучение и свои ценности, что также важно учитывать в организации учебного процесса, особенно при заочной

форме обучения. Негативная оценка или игнорирование опыта, жизненных ценностей взрослых обучаемых, негативно влияет и на процесс обучения, и на его результаты.

Вследствие того, что взрослые не любят всякого рода оценивающих процедур и контроля над собой, в учебном процессе необходимо создавать такие диагностические ситуации, где обучаемые могли бы самостоятельно оценивать как эффективность своего обучения, так и его результаты.

Литература:

1. Аверченко Л. К. Дистанционная педагогика в обучении взрослых // Философия образования. - 2011. - № 6 (39). - С. 322-329.
2. Васильев В. Дистанционное обучение : деятельностный подход // Дистанционное и виртуальное обучение. – 2004. - N 2. - С. 6-7.
4. Парахина О. В. Новые технологии и классические идеи в ИТ-образовании // Дистанционное и виртуальное обучение. - 2007. - N 11. - С. 37-39.

Обучение лиц предпенсионного возраста: педагогические практики

Кириллова Светлана Петровна,
преподаватель, ГБПОУ РМ «Саранский
техникум энергетики и электронной
техники имени А.И. Полежаева»,
г.Саранск

ПЕРЕОБУЧЕНИЕ ПРЕДПЕНСИОНЕРОВ: ПРОБЛЕМЫ И ВОПРОСЫ

После повышения пенсионного возраста тех, у кого украли 5 лет жизни и минимум по полмиллиона рублей пенсионных выплат, утешили тем, что они могут теперь пройти переобучение и переподготовку и потом еще лет двадцать благополучно работать в новой специальности. С этой целью была предложена и начала реализовываться программа профессионального обучения и дополнительного профессионального образования предпенсионеров по федеральному проекту «Старшее поколение» в рамках нацпроекта «Демография», рассчитанного до конца 2024 года. Отныне 75 тыс. человек, чей выход на пенсию отодвинулся с этого года, могут не лить слезы по утраченному в одночасье заслуженному отдыху, а заняться более перспективным делом - освоением новой профессии.

Ожидается, что за все годы реализации грызть гранит науки пожелают 450 тыс. предпенсионеров, ведь с увеличением срока выхода на пенсию их будет становиться все больше.

На все про все ежегодно будет выделяться 5 млрд рублей: 3,4 млрд направятся в регионы, 1,6 млрд получит агентство WorldSkills Russia, специализирующееся на профподготовке рабочим компетенциям по мировым стандартам. Казалось бы, здорово, что государство хоть и подняло пенсионный возраст, но не бросило обиженных им граждан в трудную минуту.

А теперь давайте подумаем, чему могут научиться люди 55-60 лет и будут ли они востребованы на рынке труда? – ведь известно, что с возрастом идет угасание всех жизненных функций, и чем старше человек, тем слабее у него способность к освоению знаний, физиологические возможности для выполнения определенных манипуляций. Это природа, с ней не поспоришь. Усадить полмиллиона людей за парты и обучить их новой профессии - это приблизительно как повернуть реки вспять. Вот такой же научно-популярной фантастикой сейчас занимается российское правительство [3].

Даже если предположить, что предпенсионер выучится-таки по специальности, то это вовсе не означает, что государство будет способно обеспечить его рабочим местом. Без опыта и в годах - кому нужен такой сотрудник? Все мы знаем, что большинство работодателей установили так называемый возрастной ценз, который ограничивается подчас возрастом в 35-40 лет.

Перечень приоритетных профессий для переобучения граждан предпенсионного возраста ничего кроме саркастической, а подчас и горькой улыбки, не вызывает. Вот некоторые из них: бухгалтер, водитель категории «Е», водитель погрузчика, машинист экскаватора, слесарь, столяр, тракторист, электрогазосварщик, дробильщик и т.д. Как видим список изобилует профессиями, требующими отменного здоровья и хорошей физической формы. А с этим после 55-60 лет явные проблемы (физиология, знаете ли!). А кто возьмет на работу бухгалтера с трехмесячными курсами в 55 лет?! Помню, как-то приходил в наше учебное заведение человек из одной организации на предмет взять на работу бухгалтера из числа студенток-старшекурсниц. Так вот, преподаватели, ведущие «Бухгалтерский учет» его уже не устроили! Очевидно, из-за возраста.

Хотелось бы узнать, а как там, на переобучении, как там, в освоении новой специальности, как там, с новой работой и как там, с большими зарплатами в востребованных профессиях? Ответами на эти вопросы пестрят комментарии к статьям

по данной тематике. Вот некоторые из них (редакция автора): «Я сейчас на курсах. Просто валяю дурака. Лучше бы на эти деньги отпустили людей на пенсию»; «На обучение предпенсионеров государством отпущены немалые деньги, которые при известной сноровке можно совершенно безнаказанно переадресовать в собственный карман, чем чиновники не замедлят воспользоваться»; «Прошла курс "Графический дизайн". Было больно смотреть на тех, кто даже компьютер - то первый раз видит. Какой же из него будет работник?! Деньги на ветер» [3]. А вот ещё одно: «Получил удостоверение электромонтажника. Я уже не могу лазать на высоковольтных линиях электропередач. Я знаю, как ремонтировать, но залезть на опору для меня проблема. Подняться без лифта тоже проблема» [4].

И проблема, высказанная в комментарии выше, - не единственная! Мало того, что люди предпенсионного возраста просто физически не в состоянии выполнять работу, на которую их переобучают (эта мысль высказывалась выше), - проблема заключается еще и в том, что за три месяца, даже если ты очень упорно и целенаправленно переобучаешься, то все равно никогда не освоишь специальность на том уровне, чтобы успешно в ней работать!

- У нас, конечно, дефицит рабочих кадров, но зачем тратить немалые средства на подготовку специалистов, которые, как бы это пессимистично ни звучало, не смогут реализовать себя и иметь достойный заработок? - удивляется директор Института актуальной экономики, лидер общественно-политического движения «Новая Россия» Никита Исаев (ныне покойный). - А если учесть, что половина из перечня и вовсе не требует никакой квалификации, получается, что проект - очередное выбрасывание гигантских средств в трубу. Почему бы не обратить эти средства на образование подрастающего поколения - того самого, которому еще строить, развивать и содержать тех же пенсионеров в будущем? Почему бы не увеличить количество бюджетных мест в вузах? Почему бы не обеспечить всех школьников бесплатными учебниками? Почему бы не перестать закрывать, в конце концов, «неэффективные» школы в селах? Или направить эти средства на повышение качества медицинского обслуживания тех же предпенсионеров и пенсионеров, которые к своим годам редко не имеют букета болячек? Не пора ли снизить для них стоимость лекарств, услуг ЖКХ и вообще как-то облегчить существование пожилых людей, большинство из которых живет за гранью бедности? Да тысяча и одна причина направлять средства для реальной и ощутимой пользы людям! [3].

Правительство обосновывает свои планы разговорами о том, что в бюджете нет денег. Но как может не быть денег при профицитном бюджете?! Ниоткуда не видно, чтобы российский бюджет за последнее время испытывал качественно новые трудности для своего пополнения, поскольку цены на нефть и газ не падают, а даже растут, а стоимость рубля по отношению к доллару и евро существенно не меняется.

Вот только один плюс переобучения: студентам-предпенсионерам, обратившимся в центры занятости, в период обучения выплачивается стипендия в размере федерального МРОТ - 11 280 рублей. А для тех краев, где предусмотрены надбавки, учитываются еще и региональные коэффициенты.

И напоследок ещё один вопрос: зачем вообще переобучать предпенсионеров? Ведь если повысили пенсионный возраст, значит (логично предположить), существует нехватка трудовых ресурсов на рынке труда в целом. А значит, пусть все продолжают работать до «нового» пенсионного возраста именно на своих рабочих местах.

Литература:

1. Авраменко Я.В. О проблеме трудоустройства населения предпенсионного возраста [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://scienceforum.ru/2014/article/2014003864>.
2. «Дожить бы хоть до 60 лет». Смогут ли пожилые люди найти работу после повышения пенсионного возраста? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.znak.com/2018-06-14/smogut_li_pozhilye_lyudi_nayti_rabotu_posle_povysheniya_pensionnogo_vozrasta.
3. Зачем предпенсионеров усаживать за парты. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: MirNov.ru...
4. Недостатки программы переобучения предпенсионеров [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://fbm.ru/novosti/nedostatki-programmy-pereobucheniya-predpesionerov.html>.

Яруллина Алсу Асхатовна,
преподаватель, ГАПОУ «Казанский
строительный колледж», г.Казань

ОБУЧЕНИЕ ЛИЦ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА КАК ФАКТОР АДАПТАЦИИ К РЕАЛИЯМ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

Интернет давно уже стал неотъемлемой частью нашей жизни и незаменимым средством общения. Почти в каждой семье есть компьютер, интернет. Правда, далеко не все умеют использовать все преимущества интернет-технологий. Пожилые люди и люди предпенсионного возраста, например, весьма далеки от всех этих социальных сетей, электронной почты и прочих атрибутов on-line мира.

В связи с проникновением в нашу жизнь информационно-коммуникационных технологий у многих категорий граждан появляется проблема информационного неравенства. Чаще всего от этой проблемы страдают лица пенсионного возраста и граждане предпенсионного возраста. Появляется необходимость создавать условия, делающие доступными современные информационно-коммуникационные технологии для этой группы.

Особенно одинокие пожилые нуждаются не только в обучении современным технологиям связи, но и в общении, как живом, так и виртуальном. «Молодым» пенсионерам и только что ушедшим на пенсию часто бывает очень трудно перестроиться и приспособиться к новому ритму жизни, незаполненной ежедневной работой.

Для того, чтобы разрешить проблему адаптации к новой информационной ситуации, нужно создавать программы обучения информационно-коммуникационным технологиям лиц третьего возраста, что позволит ликвидировать изолированность их от внешнего мира, значительно расширит круг общения, даст возможность развитию новым интересам. Кроме того, через Интернет лица пожилого возраста и граждане предпенсионного возраста смогут:

- пользоваться онлайн-банком, в том числе для оплаты коммунальных услуг, налогов;
- получать онлайн-талоны в поликлинику;
- пользоваться сервисами сайта гос.услуг, федеральной налоговой службы и пенсионного фонда;
- получать полезные советы, находить ответы на вопросы в электронных приёмных, не выходя из дома;
- общаться с помощью электронной почты и через социальные сети.

Компьютерные курсы для лиц старшего возраста позволят не только снизить «межпоколенческие» различия, но и помогут пожилым гражданам социально адаптироваться к изменяющимся условиям, самостоятельно ориентироваться в современном информационном пространстве.

В целях поддержки работников предпенсионного возраста, повышения их конкурентоспособности на рынке труда наш колледж проводит бесплатное профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование работающих сотрудников по образовательным программам.

Также для граждан предпенсионного возраста и пенсионеров, желающих не отставать от современной жизни, в нашем колледже проводится обучение по программе «Основы компьютерной грамотности». Учебный план Программы рассчитан на 2 месяца и предусматривает изучение основ работы на компьютере и практическое использование интернет ресурсов. Занятия проходят два раза в неделю с преподавателями и волонтерами – студентами дневного отделения. Обучение проводится в классах по очной форме, выбирается удобное для пенсионеров время. Обучение проводит опытный преподаватель, который знает все сложности обучения пожилых людей, проблемы со здоровьем, пониженный слух и зрение.

Цель программы «Основы компьютерной грамотности» предоставить возможность людям пожилого возраста дополнительного общения, социальной адаптации, реализации творческих планов с помощью современных информационных технологий и Интернета. Обеспечить социальной защищенностью людей пожилого возраста, возможность личностного роста и продления продуктивного долголетия в условиях распространения Интернет-технологий, улучшение качества жизни, поиск новых путей реализации активности.

Задачи курса дать представление о возможностях персонального компьютера; сформировать навыки работы на ПК; обучить приемам работы с популярными компьютерными программами на начальном уровне; обучить использованию современных средств связи и коммуникации для получения информации, общения; дать общее представление о возможностях получения некоторых государственных и муниципальных услуг через Интернет.

По окончании занятия слушатель получает подробную инструкцию, в печатном виде, по теме занятия для закрепления полученных знаний и умений дома.

При обучении пожилых людей преподаватель придерживается следующих правил:

1. Обучение основывается на концепции, что пожилые люди не столько не хотят или не могут использовать новые технологии, сколько просто не знакомы с ними;
2. Необходимо проявлять немалую выдержку, терпение и такт. Нельзя ранить пожилого человека неосторожным словом или замечанием;
3. Обучение необходимо начинать с самых элементарных вещей, терминов, слов и действий (на что нажать и в какой последовательности);

4. Если обучающиеся испытывают большие трудности с руками (им трудно работать с мышью) и у них не получается двойной щелчок, преподаватель должен показать, как получить тот же результат с помощью клавиш;

5. Для облегчения понимания используется метод ассоциаций, например, при выполнении операций с папками и файлами виртуальные папки, файлы, корзину, рабочий стол сравнивают с реальными;

6. Необходимо внушать обучающимся веру в себя, подбадривать и подчеркивать, что учиться никогда не поздно;

7. Для закрепления изученного материала слушателям выдаются в печатном, электронном виде методические материалы.

В результате освоения курса обучающийся познакомится со следующим:

-принципы работы ЭВМ;

-работа в текстовых редакторах: научится составлять письма, запросы, заявления;

-работа с интернетом: умение находить нужные сайты и пр.;

-использование электронной почты для личной и официальной переписки;

-прохождение авторизации;

-работа с государственными порталами: Госуслуги, Пенсионный фонд и др.;

-оплата коммунальных услуг, квитанции через интернет, отслеживание состояния своего пенсионного счета в банке и пр.;

-запись на прием к врачу или получение медицинской онлайн-консультации;

-общение в социальных сетях и доступ к удаленной работе.

Таким образом, профессиональное обучение и дополнительное образование лиц предпенсионного возраста является одним из факторов адаптации к реалиям современного информационного общества, способствует продолжению трудовой деятельности на прежних рабочих местах, а также на новых в соответствии с их пожеланиями, профессиональными навыками и физическими возможностями.

Шугаева Елена Николаевна,
преподаватель, ГБПОУ РМ «Торбеевский
колледж мясной и молочной
промышленности», п. Торбеево

ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА ООО «МПК «АТЯШЕВСКИЙ» В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА «ДЕМОГРАФИЯ» И ФЕДЕРАЛЬНОГО ПРОЕКТА «СТАРШЕЕ ПОКОЛЕНИЕ»

С 2019 года для граждан предпенсионного возраста в России предусмотрен перечень льгот и выплат, а также государственные программы, направленные на поддержку предпенсионеров. Одной из таких является программа профессионального обучения и дополнительного образования предпенсионеров. Участниками такой программы могут быть граждане, которым до выхода на пенсию осталось 5 или менее лет (с учетом поэтапного повышения пенсионного возраста) [1].

Приняв закон о повышении пенсионного возраста в России, Правительство столкнулось с задачей трудоустройства значительного количества работников предпенсионного возраста. Поэтому Минтруда РФ было поручено разработать программу поддержки этой категории сотрудников, которая призванная повысить конкурентноспособность на рынке труда немолодых специалистов, обновив их знания и навыки с учетом потребностей работодателей. Квалифицированные кадры по-прежнему нужны российской экономике. В связи с этим одним из важных векторов деятельности Правительства стала профессиональная переподготовка лиц предпенсионного возраста [2].

ГБПОУ РМ «Торбеевский колледж мясной и молочной промышленности» организовало обучение курсов дополнительного профессионального образования для сотрудников предпенсионного возраста Торбеевского подразделения ООО «МПК «Атяшевский» по программе повышения квалификации по дополнительной профессиональной программе «Промышленная санитария и гигиена труда» в рамках реализации национального проекта «Демография» и федерального проекта «Старшее поколение».

Срок освоения программы составил 72 часа при очной форме обучения.

В результате освоения программы «Промышленная санитария и гигиена труда» слушатели курсов сформировали профессиональные компетенции:

- осуществление профилактических мероприятий по предупреждению инфекционных, паразитарных и неинфекционных болезней;
- использование законодательной и нормативно-методической документации по гигиене труда и применение полученных знаний на промышленных объектах;
- выполнение санитарно-гигиенических мероприятий, для формирования здорового образа жизни и профилактики профессиональных заболеваний;
- оказание первой медицинской помощи при неотложных состояниях на догоспитальном этапе [3].

Были проведены лекционные и практические занятия, что позволило обеспечить условия для системного обучения слушателей, расширить и обновить их знания, умения и навыки по всем направлениям обучения. В процессе обучения применялись курсы лекций, рабочие тетради, производственные ситуации, приближенные к производственным условиям, что сделало возможным самообразование слушателей. Особенностью программы явилась ее практическая направленность.

По результатам итоговой аттестации всем слушателям в торжественной обстановке вручены удостоверения о повышении квалификации по дополнительной профессиональной программе «Промышленная санитария и гигиена труда».

Курсы прошли в рабочей доброжелательной атмосфере и оставили неизгладимые впечатления, как у преподавателей, так и у слушателей курсов.

Реализуемые курсы дополнительного профессионального образования способствуют продолжению трудовой деятельности граждан предпенсионного возраста на предприятии, как на прежних рабочих местах, так и на новых в соответствии с их пожеланиями, профессиональными навыками и физическими возможностями.

Надеемся, что наше эффективное сотрудничество с ООО «МПК «Атяшевский» будет продолжаться долгие годы на благо перерабатывающей промышленности Республики Мордовия!





Литература:

1. Национальный проект «Демография» 2019-2024 гг. [Электронный ресурс]// <https://strategy24.ru/ru/demography/projects/natsional-nyu-proyekt-demografiya>
2. Федеральный проект «Старшее поколение» [Электронный ресурс]// <http://xn----7kcpbasgsfejd7bze.xn--p1ai/federalnyu-proekt-starshee-pokolenie/>
3. Рабочая программа повышения квалификации по дополнительной профессиональной программе «Промышленная санитария и гигиена труда»

Андреева Людмила Васильевна,
преподаватель, ГБПОУ СО
«Самарское областное училище
культуры и искусств», г. Самара

ИГРА В КУКЛЫ

На современном этапе развития общества отмечен рост национального самосознания, стремление познать историю, культуру своего народа, прикоснуться к истокам искусства. В связи с этим проблема обучения взрослого населения встает очень остро, поскольку люди предпенсионного и запенсионного возраста стремятся использовать своё свободное время для получения удовлетворения в творческих профессиях.

Как показала практика, обращение представителей взрослого населения за образовательными услугами возросла за последние пять лет. В основном получить знания, умения и навыки хотят женщины от 45-55 лет. Это самый благоприятный возраст для начинаний и свершений, начать всё сначала и заняться впоследствии интересным увлекательным и прибыльным делом, подготовить себя к другому виду деятельности, более творческому. Обращаются женщины разных профессий. Нельзя сказать, что все они имели ранее только рабочие профессии. Нет оснований полагать, что творческий потенциал заложен только в тех, кто раньше сталкивался с подобной

деятельностью в области искусства и культуры. Советская система образования заложила в человека трудолюбие, настойчивость в достижении цели, терпение. Эти качества позволяют добиться взрослому человеку всего того, что он желает.

Одним из условий укрепления потенциала системы профессионального обучения и среднего профессионального образования и ее инвестиционной привлекательности является создание сети многофункциональных центров прикладных квалификаций.

С 2016 года государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Самарское областное училище культуры и искусств» разрабатывают программы, высокотехнологичные ресурсы которых обеспечивают реализацию востребованных работодателями «коротких» программ профессионального обучения и программ дополнительного профессионального образования, в том числе под конкретные рабочие места.

Основной целью комплекса программ является создание современной системы подготовки кадров, способной обеспечивать качественную и эффективную подготовку в соответствии с потребностями экономики и общества; гибко реагировать на социально-экономические изменения; предоставлять широкие возможности для различных категорий граждан в приобретении необходимых навыков и прикладных квалификаций на протяжении всей трудовой деятельности.

Задачами курсов являются повышение качества подготовки специалистов, снижение дисбаланса между ожиданиями работодателей и уровнем подготовки, создание условий для увеличения численности граждан, прошедших обучение, а также организация и проведение мероприятий, направленных на повышение охвата обучающихся и взрослого населения дополнительными профессиональными программами и основными программами профессионального обучения.

Любое общество заинтересовано в сохранении и передаче накопленного опыта, иначе невозможно не только его развитие, но и само существование. Сохранение, передача и степень восприятия этого опыта во многом зависят от принятого в обществе стиля воспитания подрастающего поколения. К сожалению, молодое поколение очень мало знает о народной культуре. Уходят в прошлое живые свидетели нашей истории, которые могли бы поделиться с нами своими знаниями, Сейчас даже события XX века воспринимаются детьми как нечто далекое, о котором рассказывают на уроках истории. Как же говорить с ними о более давней жизни...? Обо всем этом могут рассказать сохранившиеся свидетели старины: предметы домашнего обихода, собранные не кем-

то там, а самими детьми и их родителями, найденные на старых дачах в сундуках прабабушек, виденные много раз, но не «услышанные»... И еще — игрушки. Куклы, лошадки, саночки - те, которыми играли наши прабабушки и дедушки.

Родители всё больше перекалывают ответственность за воспитание своих детей на бабушек и дедушек, на воспитателя в детском саду, на учителя в школе. Нарушены биологически и социально обусловленные внутрисемейные связи, играющие огромную роль в нормальном процессе социализации ребёнка и обеспечивающие адекватность его включения в окружающий социум. Может быть, отчасти, и этот фактор усиливает интерес к кукле у пожилых людей, помочь себе и своим детям в воспитании внуков.

Русский народ имеет ценнейший опыт воспитания, опыт передачи культурных традиций от старших поколений – младшим. Одним из таких важных педагогических инструментов была рукотворная игрушка.

Мир традиционной народной культуры, неотъемлемой частью которого является кукла, целостен и гармоничен. От рождения до смерти человек жил жизнью природы. Кукла была своеобразным отражением архаичного мировоззрения, неизменным посредником в выстраивании отношений человека с потусторонним миром и силами природы. Куклы находились в центре многих календарных и семейных обрядов, таких как Масленица, Троица, Святки, Кузьминки. Не игрались без кукол свадьбы, не проходили родины, похороны и проводы в рекруты. Куклы играли роль оберегов от порчи и сглаза. Они считались защитой детей, здоровья, символом достатка в доме, были наделены энергией рода, передаваемой из поколения в поколение.

Программа «Мастерская кукол» предполагает изготовление не только русских народных кукол, но и современных кукол, создавая которые, человек развивает фантазию, вкус, вносит свой – авторский вклад в каждое изделие, развивая тем самым свои творческие способности. Также в рамках программы предполагается пошив одежды кукол, знакомство с традиционным русским костюмом, т.к. наряд русской куклы несёт не только декоративную эстетическую нагрузку, но имеет и глубокие духовные корни. Ведь костюмом определялось не только имущественное состояние человека, но и его положение в обществе, он передавал особенности местной одежды. Знакомство с традиционными народными куклами позволит познакомиться с некоторыми сторонами культуры своего народа. Программа предполагает изучение истории и этнографии края, его традиций и обычаев. Включает теоретическую и практическую работу.

Основным назначением специального учебного курса является: овладение приемами и методами создания кукол из различных материалов. Программа рассчитана на 18 часов. Распределение учебного материала в программе довольно условно, так как последовательность освоения техник и технологий макетирования зависит от уровня подготовки обучающегося.

Актуальность программы обусловлена системными подходами развития навыков макетирования куклы, формированием творческой личности.

Новизна данной программы заключается во внедрении современных образовательных технологий, новых форм диагностики и подведения итогов.

Изделия декоративных видов искусства и современного дизайна в настоящее время очень популярны в качестве сувениров, декора в оформлении пространства интерьеров. Вещи, назначение которых не определяются необходимостью их использовать, находят свое место в качестве арт-объекта, позволяющего зрителю любоваться формой, содержанием, декором.

Сегодня кукла для взрослого человека это арт-объект, предмет увлечения в её создании. Работа над образом, занимает место в нашем внутреннем состоянии, настроении, но традиция и современность всегда уживаются вместе. Кукла в народном искусстве это скорее оберег. Современная кукла как живое существо со своим характером, внешними признаками. Создание куклы не только интереснейшее занятие, но и культ искусства.

Куклы всегда есть и будут востребованы на рынке эксклюзивной продукции, выполненных в различных стилях и различными материалами от простых тряпич до пластика, стекла, пластмассы и других материалов.

Чтобы профессионально справляться с реализацией творческого замысла, художнику - мастеру необходимы навыки графическо-пластической выразительности, декоративного живописного письма, постоянно и последовательно развивать композиционное, колористическое и художественно сюжетно-образное мышление.

В основу реализации программы «Мастерская кукол» положен комплексный и индивидуальный подход. Отмечая и поощряя каждую удачную находку, каждое новое решение творческой задачи, преподаватель будет стремиться мотивировать самостоятельность и уверенность в своих силах. Занятия по специальности ориентированы на практические виды деятельности, проходят в форме индивидуальных (или мелкогрупповых) занятий.

Цель курса - практическое овладение навыками макетирования, разработки

формы и содержания художественного образа в достижении осмысленного исполнения композиционных решений будет способствовать формированию эстетических качеств личности, развитию восприятия различных видов искусств.

Задачами курса являются:

- знакомство с историей куклы;
- овладение навыками эскизной работы;
- изучение техник и технологии проектирования куклы;
- овладение приемами макетирования и декорирования куклы.

Формы подведения (демонстрации) итогов:

- демонстрация изделий.

Ожидаемый результат освоения курса, где обучающийся должен:

уметь:

- применять теоретические знания в практической профессиональной деятельности;

- использовать основные изобразительные материалы и техники при проектировании изделий объемно-пространственного декоративно искусства;

- применять основные композиционные законы и понятия при проектировании и исполнении изделий объемно-пространственного декоративно искусства;

- включать теоретические знания о художественно-стилистических особенностях конкретного вида объемно-пространственного декоративно искусства в практическую учебно-познавательную деятельность;

- разрабатывать авторские композиционные объемно-пространственные решения в макете куклы на основе традиций и современных требований декоративно-прикладного искусства;

- выполнять изделия объемно-пространственного декоративно искусства на высоком профессиональном уровне;

- применять знания и навыки в области материаловедения, макетирования, специальной технологии, исполнительского мастерства в процессе самостоятельного выполнения изделий искусства;

знать:

- особенности графических, живописных, объемно-пластических решений при изготовлении куклы;

- основные методы и способы проектирования и моделирования куклы;

- происхождение, содержание и виды народного орнамента;

-специальную литературу по декоративно-прикладному искусству и народному искусству, профессиональную терминологию.

-физические и химические свойства материалов, применяемых при изготовлении куклы;

-технологический процесс исполнения изделия декоративно-прикладного искусства (по видам);

-художественно-технические приемы изготовления куклы;

-специфику профессионального материального воплощения авторских проектов;

-правила техники безопасности при изготовлении куклы.

Результаты практики не заставили себя долго ждать: умение шить, клеить, кроить пригодились в проектировании изделий. Женщины увлеченно трудились и впоследствии добились хороших результатов; некоторые из них приняли участие в конкурсах различного уровня и международных выставках кукол в Италии. Преподаватели нашего образовательного учреждения постоянно усовершенствуют программное и методическое обеспечение образовательного процесса.

Дзантиева Зарина Антоновна,
преподаватель специальных дисциплин
ГБПОУ «Владикавказский торгово-
экономический техникум», г. Владикавказ

ПРОБЛЕМЫ И ОСОБЕННОСТИ ОБРАЗОВАНИЯ ЛИЦ ПЕНСИОННОГО И ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

Сегодня возрастная структура населения стремительно меняется. Растет народонаселение страны. Разумеется, это отрадный факт, но при этом увеличивается также и средний возраст.

Рост численности пожилых людей идет быстрыми темпами, их количество перешагнуло 20% рубеж[1, с. 110]. Это стало проблемой, сопряженной со многими, в том числе, педагогическими задачами.

Самоощущение современного взрослого человека в обществе, и, тем более, в сфере труда, когда постоянно ощущается давление со стороны более молодых, целеустремленных, карьероориентированных работников, во многом зависит от уровня его компетентности. Это, в свою очередь, предусматривает повышение уровня

профессиональной, функциональной и информационной компетентности как условие конкурентоспособности.

Даже при наличии богатого профессионального опыта, для взрослого человека зачастую сложно принятие эффективных решений, смена профессии, приобретение дополнительного образования, личностный рост как условие морального и психологического комфорта.

Его смущает объем и разнообразие, клиповость сведений, поступающих из множества источников. И даже пугает невозможность охватить весь массив знаний даже в своей отрасли. И пенсионер встает перед выбором—вновь «научиться учиться». И базово- работе в информационной среде с помощью компьютерной техники.

В системе народных форм образования возникло такое явление, как «Университеты третьего возраста», занявшие особое место в образовательной системе. А с 2018 в России начала работать госпрограмма по обучению и переобучению пенсионеров и предпенсионеров.

Федеральный проект «Старшее поколение» (в рамках нацпроекта «Демография») рассчитан на пять лет, до конца 2024 года[2]. В нём, в-частности, предусмотрены меры по профессиональному обучению и дополнительному образованию предпенсионеров.

В чем особенности таких «студентов»?

Часто невостребованность знаний и опыта взрослого человека со стороны социума, отсутствие общественного заказа на его профессионализм делает совершенно ненужным продолжение и пополнение своего образования.

Для кого то- это внутренний барьер в отношении своей способности к обучению. «Я не смогу. Поэтому и начинать не стоит».

В силу меньшей мобильности взрослым людям просто неловко, даже страшно оказаться в учениках у гораздо более молодого учителя. В конце концов, человек просто может не знать о существующих новых формах образования взрослых.

И, наконец, довольно болезненная специфика - взрослый человек предпенсионного и пенсионного возраста, как правило, не имеет материальной возможности оплачивать качественные образовательные услуги дополнительного образования.

Осознавая, что без социальной поддержки значительная часть населения не сможет воспользоваться необходимыми образовательными услугами, а значит, решить

многие важные жизненные проблемы, государство сделало шаг навстречу людям, выразившийся в подготовке упомянутого выше Федерального проекта.

А.А. Макареня и Н.Н. Суртаева в качестве условия построения образования взрослых говорят о создании поддерживающей среды. «Формы такой помощи многообразны, но направлены они на решение проблем индивида путем управления его окружением и могут включать любые возможные средства, посредством которых окружение отдельного человека, как в физическом, так и в психологическом плане становится более благоприятным для нормального его приспособления. Для одного человека это может означать поездку, для другого включение в коллективную деятельность, в активный поиск, адаптация его в междисциплинарную комплексно подготовленную команду, участники которой занимают различные позиции... все это можно отнести к элементам поддерживающей среды в образовании взрослых, особенно третьего возраста»[3, с. 114].

Учеными доказано, что успешно обучаться можно в любом возрасте. Просто в разные периоды жизни различна мотивация, активизированы разные типы внимания. Функции памяти изменяются, но в целом взрослый человек остается способен к работе с информацией.

Обучение пенсионеров и предпенсионеров может происходить в рамках как формального, так и неформального образования.

Неформальное образование позволяет взрослому человеку оставаться социально активным долгие годы. Такие люди «не сидят на месте» - двигаются, развиваются, коммуницируют, делясь своим опытом и впитывая опыт окружающего мира.

Их досуговая деятельность выступает, в значительной мере, как образовательная. Многие самореализуются и самовыражаются через творчество, отвечающее их потребностям и интересам.

Часто взрослые люди начинают путешествовать. Недостаток времени в молодости, наконец, компенсируется. И это - тоже самообразовательная деятельность, включающая в себя, например, ведение дневников, составление фотоальбомов, подготовку видеофильмов с последующей их демонстрацией.

Считаем, что такое «стихийное», бессистемное неформальное саморазвитие сложно назвать образованием. Профессиональный подход к такому образованию требует специально подготовленных специалистов, которые понимали бы специфику и потребности людей третьего возраста. То есть, образование взрослых людей третьего

возраста, как педагогическая организация дополнительного неформального образования, должна попасть под внимание ученых-психологов и педагогов.

Если говорить о формальном образовании, то как, где и каким профессиям могут обучиться люди старшего возраста?

Раньше предприятия, отправляя на обучение работников, отдавали предпочтение более молодым: вкладывать средства в предпенсионеров было нецелесообразно. А теперь государство будет компенсировать им затраты на обучение сотрудников предпенсионного возраста.

Правительственная программа профессионального обучения граждан предпенсионного возраста призвана содействовать трудоустройству этой категории россиян. Поставленная цель будет достигаться двумя способами:

А) путем дополнительного обучения, когда полученные ранее знания, навыки и компетенции «обновят», усовершенствуют (например, художника-мультипликатора научат создавать фильмы в более продвинутых программах);

Б) реализацией программы переобучения для предпенсионного возраста, когда пожилых граждан быстро обучат другой профессии (например, флориста, швеи или кондитера)[4].

На освоение новых знаний в среднем дается три месяца. Участвовать в проекте лица предпенсионного возраста могут как по собственному желанию, так и по направлению работодателя. В первом случае за обучение предпенсионеров по Программе Минтруда платит государство, во втором – организация, где они работают. Если они и дальше продолжают там трудиться, расходы работодателя на их учебу компенсируются за счет бюджетных средств.

В этом аспекте хочется привести пример нашего, Владикавказского торгово-экономического техникума, который, успешно занимаясь профессиональной подготовкой молодежи, стал одним из первых исполнителей Федерального проекта «Старшее поколение» в регионе.

Владикавказский торгово-экономический техникум обучилв текущем году поварскому делу второй выпуск предпенсионеров - более 80 человек в рамках Федерального проекта "Старшее поколение" нацпроекта "Демография".

Для них была заранее подготовлена специальная программа, срок обучения - десять недель. Еще одно направление подготовки в техникуме - кондитерское дело, в учебном учреждении уже прошло обучение первого такого курса. Это стало

возможным благодаря тесному сотрудничеству ВТЭТ с Центром занятости населения г. Владикавказа.

Еще один вариант получения образования для предпенсионеров и пенсионеров-движение «WorldSkillsRussia», ранее ориентированное на подготовку молодых профессионалов по рабочим специальностям. Оно функционирует, применяя международные образовательные стандарты, а срок обучения варьируется от 18 до 500 часов – в зависимости от приобретаемой профессии.

Программа обучения предпенсионеров предусматривает регулярное проведение чемпионатов профессионального мастерства с участием граждан старше 50 лет. Их организация также возложена на Союз «WorldSkillsRussia».

Думается, растущий интерес к проблеме построения системы образования лиц третьего возраста в свете пенсионной реформы будет только усиливаться. Поэтому и система образования должна найти резервы для адекватной и быстрой реакции на запрос времени. Аудитория сегодня - не только для студента в его обычном понимании, но и для «серебряного студента»-в неменьшей степени.

Литература:

1. Степанова М.В., Особенности организации образовательного процесса людей предпенсионного и пенсионного возраста.// ВЕСТНИК ТОГИРРО, Издательство: Тюменский областной государственный институт развития регионального образования с.110
2. Об утверждении специальной программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года: Распоряжение Правительства РФ от 30.12.2018 N 3025-р // Собрание законодательства Российской Федерации. 2019. № 1. Ст.135.
3. Макареня, А.А., Суртаева Н.Н. Интеграционные процессы в образовании взрослых как фактор развития интеллектуального потенциала региона. - СПб.: ИОВ РАО, 2002. - с. 114
4. <https://spmag.ru/articles/programma-pereobucheniya-lyudey-predpensionnogo-vozrasta>

Взаимодействие образовательных организаций и предприятий как форма эффективной профориентационной работы.

Солодина Елена Александровна,
преподаватель специальных дисциплин,
ГБПОУ РМ «Ковылкинский аграрно-
строительный колледж», г. Ковылкино

МЕТОДЫ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

ГБПОУ РМ «Ковылкинский аграрно-строительный колледж» осуществляет подготовку специалистов по следующим специальностям и профессиям:

- Строительство и эксплуатация зданий и сооружений;
- Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения;
- Земельно - имущественные отношения;
- Дизайн (по отраслям);
- Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования»
- Право и организация социального обеспечения;
- Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки)).

Профориентационная работа является одним из основных факторов, обеспечивающих привлечение абитуриентов в наше учебное заведение. Эта работа предполагает не только использование информации о специальности, но и знание требований, предъявляемых к трудовой деятельности, которая, в свою очередь, определяет наличие различных качеств и свойств личности, способствующих успешному освоению специальности.

Целью профориентационной работы в колледже является участие преподавателей, цикловых комиссий, студентов в системе мер по профессиональной ориентации молодежи, приведение образовательных потребностей абитуриентов в соответствие с рынком труда, создание условий для формирования обоснованных профессионально-образовательных планов абитуриентов.

В соответствии с поставленной целью основными задачами профориентационной работы в колледже являются:

- организация и осуществление взаимодействия с образовательными учреждениями среднего общего образования;

-изучение, прогнозирование перспектив и обеспечение формирования студенческого контингента колледжа;

- информирование об уровне образовательной деятельности колледжа;

- оказание помощи приемной комиссии в качественном отборе абитуриентов;

- установление и поддержание тесных связей с органами государственной и муниципальной власти.

Поэтому вся профориентационная работа осуществляется как запланированный комплекс мероприятий при активном участии каждого члена педагогического коллектива, с определенным акцентом по каждой специальности и форме обучения, по которым идет подготовка специалистов в нашем учебном заведении.

Благодаря ежегодным усилиям по организации профориентационной работы, колледжу удаётся обеспечить оптимальные показатели приёма абитуриентов.

Основные мероприятия по профориентационной работе:

1. Работа со средствами массовой информации (телевидение, печатные издания) по информационному обеспечению приема и популяризации колледжа и специальностей подготовки.

2. Организация и проведение Дней открытых дверей.

3. Взаимодействие с «Центрами занятости населения» города.

4. Проведение консультаций с абитуриентами по выбору специальности, наиболее соответствующей их способностям, склонностям и подготовке.

5. Проведение в школах профориентационных выступлений агитбригады студентов колледжа.

6. Организация и проведение в колледже экскурсий школьников.

7. Привлечение студентов к творческой работе по созданию информационно-рекламных материалов популяризации образовательных услуг колледжа с целью их дальнейшего использования в профориентационной работе.

8. Распространение рекламно-информационных материалов.

9. Популяризация специальностей отделения во время практики.

10. Участие в родительских собраниях.

На базе Ковылкинского аграрно-строительного колледжа, по инициативе отдела содействия занятости населения по Ковылкинскому р-ну ГКУ РМ "ЦЗН Рузаевский", в марте 2019 года состоялось значимое профориентационное мероприятие "Город мастеров".

В нем приняли участие старшеклассники города Ковылкино и Ковылкинского района.

Это увлекательный квест, направленный на популяризацию индустрии рабочих кадров, площадка, предоставляющая старшеклассникам возможность приоткрыть дверь в мир самых разных профессий, получить первоначальные знания и навыки.

В рамках мероприятия работали семь площадок. Каждый школьник имел возможность приобщиться к той профессии, которая больше нравится или примерить на себя несколько специальностей.

Большой интерес парней вызвало путешествие в мир профессии сварщик. Под руководством преподавателей они осваивали начальные ступени сложного мастерства, изучали необходимое для работы оборудование, и даже пробовали сварить железные изделия.

Много было желающих ознакомиться с работой газового оборудования, попробовать себя в роли специалиста газовой службы. Координаторы этого направления интересно рассказывали об этой специальности, демонстрировали работу газового оборудования, рассказывали о правилах его ремонта и безопасной эксплуатации.

Педагоги-инженеры координировали строительное направление. Под их руководством все желающие школьники смогли перевоплотиться в настоящих строителей.

Не менее интересными были секции по направлениям: "Право и социальное обеспечение", "Дизайн", "Земельные отношения".

Многих парней заинтересовала секция: "Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники".

"Город мастеров" уникальная возможность для парней и девушек определиться в выборе профессии, обозначить свои трудовые предпочтения не заочно, а на практике почувствовать себя представителем понравившейся профессии.

Парни и девушки попробовали себя в качестве сварщиков, специалистов по ремонту и эксплуатации газового оборудования, строителя, дизайнера. Примерили на себя профессию механизатора, специалиста по земельно-имущественным отношениям.

Преподаватели КАСК рассказывали школьникам о каждой из этих профессий, показывали азы мастерства, предоставляли девушкам и парням уникальную возможность примерить на себя ту или иную профессию. Получилось интересно и познавательно. Школьники строили кирпичную стену, с помощью электросварки

варили железо, проводили пайку полиэтиленовых труб, разрабатывали мини-дизайнпроекты, осваивали вождение трактора и автомобиля.

Как показывает опыт прошлых лет "Город мастеров" приносит свои плоды. Многие школьники, принявшие участие в этом профориентационном квесте, после окончания школы поступают учиться на рабочие специальности.

Подводя итоги профориентационной работы в колледже можно сделать выводы:

1. Четко спланированная и грамотно построенная профориентационная работа поможет нынешним школьникам найти свое место в жизни.

2. В колледже ведется целенаправленная работа по профориентации с учетом запроса экономики современного общества.

3. План профориентационной работы реализуется на достаточном уровне.

4. В организации профориентационной деятельности с абитуриентами используются разнообразные методы работы, современные педагогические технологии.

Литература:

1. Пряжников Н.С. Профориентация в школе и колледже. Игры, дискуссии, задачи-упражнения. – М.: Издательский центр «Академия», 2014.
2. Резапкина Г.В. Психология и выбор профессии: программа предпрофильной подготовки. Учебно-методическое пособие. – М.: Генезис, 2015.
3. Чистякова С.Н. Педагогическое сопровождение самоопределения школьников: методическое пособие. – М.: Издательский центр «Академия», 2014.

Гаммершмидт Татьяна Владимировна,
руководитель учебного центра
профессиональных квалификаций,
БПОУ ОО «Омский аграрно-
технологический колледж»,
Омская область, п. Новоомский

СЕТЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ СО ШКОЛЬНИКАМИ

Современные школьники поставлены в ситуацию выбора своего профессионального будущего уже в средней школе. К сожалению, современное образовательное пространство школы имеет мало возможностей для профориентационной работы со школьниками. Для расширения возможностей профориентационной работы колледж обращается к сетевому взаимодействию.

Цель нашего сотрудничества–активизировать процессы самопознания и профессионального самоопределения обучающихся через воспроизведение зримых образов будущего.

Омский аграрно-технологический колледж на протяжении 5 лет сотрудничает со школами Омского района. Колледж специализируется на подготовке специалистов в области сельского хозяйства, на получение таких специальностей и профессий, как:

- 1.Механизация сельского хозяйства*
- 2.Ветеринария*
- 3.Прикладная информатика (по отраслям)*
- 4.Электрификация и автоматизация сельского хозяйства*
- 5.Пекарь*
- 6.Автоматизация технологических процессов и производств(по отраслям)*
- 7.Технология хлеба, кондитерских и макаронных изделий*

Таким образом, у школьников есть возможность получить самые разнообразные специальности (профессии) в нашем колледже, которые могут быть интересны и мальчикам, и девочкам.

Наш колледж, в котором осуществляется исследовательская и экспериментальная работа по различным направлениям подготовки также является участником федеральной инновационной площадки по теме «Синхронизация профориентационной работы в общем и профессиональном образовании с учетом потребностей рынка труда».

В колледже есть потенциал для проведения самых разнообразных погружений школьников в мир профессий:

1) **Реализуются программы внеурочной деятельности**, где школьники малыми группами посещают кружки по разным специальностям (Ветеринария – Больница на дому, Электрификация и автоматизация сельского хозяйства – Техник-механик и др.).

2) **Организованы профессиональные пробы**. В колледже реализуются 9 профессиональных проб (Динамичный клип – делаем быстро и самостоятельно, Приготовление изделий из дрожжевого теста, Помощь домашним животным, Установка зажигания на пусковом двигателе и др.). Профессиональные пробы проводят преподаватели колледжа совместно со студентами, которые принимали участия в чемпионатах WSR[1,с.26] или других мероприятиях профессионального мастерства. Со всеми профессиональными пробами школьники могут ознакомиться на официальном

сайте колледжа в разделе «Абитуриенту», с помощью разработанной карты – навигатора профессиональных проб, ссылка доступа <http://omset.ru/abiturientu/professionalnye-proby>.

3) **Проводятся дни открытых дверей** (на базе колледжа, выездные мероприятия).

Участвуя в профориентационных погружениях и в других формах работы, школьники 7-8 классов заполняют анкеты оценки специальностей (профессий), с которыми они познакомились, оценивая каждую из них. Также в анкете мы просили проранжировать по значимости формы профориентационной работы, используемой нами в колледже. Результаты итогового анкетирования показали, что сетевое взаимодействие с колледжем интересно для школьников, активизируют процессы самоопределения и самопознания в поиске профессионального пути[3,с.24].

За годы сотрудничества между колледжем и школами сложились дружественные партнёрские отношения, и возник ряд плодотворных традиций. Студенты и преподаватели колледжа с удовольствием приезжают в школу, проводят профориентационные занятия, беседы, дают мастер – классы. Результатом социального партнерства мы считаем то, что от 3 до 10% выпускников школ ежегодно становятся студентами нашего колледжа.

Таким образом, сетевое взаимодействие со школами Омского района улучшает качество работы по подготовке школьников к выбору профессии.

Литература:

1. Вербицкая, Н.О Профессиональные ориентиры современной молодежи/ Н.О. Вербицкая, Л.В. Оринина//Профессиональное образование. Столица.- 2015.-№5.-С.34-37.
- 2.Пряжников, Н.С. Профессиональное самоопределение: теория и практика. – М.: «Академия», 2007 . – с. 503
3. Родничев, Н.Ф. Факторы деформации представлений о профессиональной ориентации в начале XXI века/Н.Ф. Родничев //Профессиональное образование. Столица.-2016.-№10.-С.21-27.

Попова Татьяна Васильевна,
преподаватель, ГБПОУ ВО
«Воронежский политехнический
техникум», г. Воронеж

ОСОБЕННОСТИ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Неотъемлемой частью учебно-воспитательной работы образовательной организации является профориентация. Она представляет собой систему психолого-педагогических мероприятий, направленных на активизацию процесса профессионального самоопределения личности, сопровождения профессионального развития, формирование жизненных и профессиональных целей учащегося в соответствии с его индивидуальными особенностями и учетом потребностей рынка труда. Профориентационная работа не может заключаться только в проведении отдельных мероприятий. Необходимо спланировать систему профориентационной работы, когда мероприятия профориентационного содержания проводятся не от случая к случаю, а систематически, когда они связаны достижением конкретной цели. Все компоненты структуры профориентационной работы должны быть органически связаны друг с другом

При организации системы профориентационной работы необходимо учитывать, что в любых мероприятиях учебного и воспитательного характера должны быть, по возможности, отражены задачи профессиональной ориентации. В план профориентационной работы должны быть включены мероприятия профинформационного и профконсультационного характера. Педагогический коллектив должен владеть знаниями методики проведения профориентационной работы.

Для эффективного управления профессиональным самоопределением учащейся молодежи психологи выделяют несколько показателей, характеризующих его как процесс, предполагающий развитие личности – субъекта будущей своей профессиональной деятельности. Он включает в себя следующее:

1. Информированность учащегося об отраслях экономики и состоянии рынка труда, о содержании и условиях профессиональной деятельности.
2. Сформированность общественно значимых мотивов выбора профессии (сближение профессиональных намерений с потребностями рынка труда).
3. Выраженность профессиональных интересов к конкретной профессии.

4.Наличие специальных способностей к определенному виду профессиональной деятельности.

5.Практический опыт в избранной трудовой деятельности

6.Сформированность профессиональных намерений.

7.Реальный уровень профессиональных притязаний (интересы, способности, самооценка, профессиональные намерения учащихся).

8.Состояние здоровья позволяет избрать данный вид деятельности (профессию) по заключению врача.

По степени готовности к самостоятельному выбору профессии учащихся можно разделить на две группы: первая группа – это те учащиеся, которые знают, что им нужно, какую информацию они хотят получить. Таким учащимся следует объяснить, где можно найти соответствующую информацию. У этих учащихся могут возникнуть проблемы, если они не имеют адекватного представления о своих способностях, о существующих профессиях, спросе на рынке труда.

Вторая группа – это учащиеся, которые не совсем готовы к самостоятельному поиску информации, у них отсутствует более или менее четкое представление о своих возможностях, не сформированы ярко выраженные профессиональные предпочтения. С такими учащимися необходимо вести индивидуальное профессиональное консультирование. У таких учащихся трудности в значительной степени обусловлены низким уровнем информированности о специфике разных профессий, характере профессионального труда и возможностях получения профессионального образования в конкретном учреждении.

Существует несколько форм профессионального информирования. Чаще всего используется групповая форма информирования, реже – индивидуальная (беседа, консультация, индивидуальная диагностика). Индивидуальное информирование делится на два вида по степени ответственности информируемого и информирующего профконсультанта за результаты профессионального информирования.

Первый вид информирования - это когда человек знает, что он хочет. При информировании учащийся обычно задает вопросы, очерчивающие проблему (о профессии, о профессиональных требованиях к человеку, перспективах на рынке труда и т.д.). После получения ответов на эти вопросы учащийся самостоятельно обращается к соответствующему информационному материалу.

Второй вид индивидуального профессионального информирования – это, когда человек не знает, чего он хочет. Тогда профессиональное информирование чаще всего

переходит в профессиональное консультирование, так как нацелено на активизацию процессов самоопределения учащегося. Данный вид профессионального информирования чаще всего проходит в форме беседы и может продолжаться длительное время. По окончании беседы консультируемому может быть назначено еще одно собеседование – в форме профессиональной консультации. В данном случае профконсультант несет основную ответственность за организацию и проведение индивидуальной профинформационной и профконсультационной работы, так как учащийся не знает, какая информация ему нужна и как воспользоваться полученной информацией.

Групповая форма профессионального информирования по сравнению с индивидуальной позволяет профконсультанту проинформировать большое количество учащихся за ограниченный период времени. К групповым формам профессионального информирования можно отнести следующие виды: урок, игра, беседа, групповая диагностика, семинар, тренинг. При подготовке групповой формы профессионального информирования необходимо учитывать психологические особенности восприятия информации человеком. Наиболее продуктивно информация воспринимается первые 10-15 минут. Поэтому наиболее важные, ключевые понятия, сведения установочного характера следует давать в начале встречи. Затем можно рекомендовать использовать более активные формы подачи информации: анализ печатных материалов (листовок, инструкций, иллюстраций), решение проблемных ситуаций, применение диагностических методик. Обычно продолжительность профессионального информирования от 15 до 45 минут, численность группы – до 20 человек.

В профориентационной работе часто используется аудиовизуальный метод. Учащиеся смотрят видеоролики продолжительностью 3-5 минут, представляющие различные профессии. Комментарии к видеоряду помогают разобраться во многих тонкостях и особенностях конкретного профессионального труда и позволяют усвоить значительный объем информации за короткий срок. К эффективным методам профессионального информирования можно также отнести экскурсии на предприятия, беседы-встречи с представителями различных профессий, профессиональные пробы.

Эффективность профессионального информирования можно повысить, пригласив для участия в ней представителей организаций и предприятий, специалистов различного профиля

Взаимодействие образовательных организаций и предприятий создает предпосылки для ликвидации негативных характеристик современной системы

образования: отсутствие эффективной системы анализа потребностей рынка; дефицит инновационных образовательных программ; недостаточная квалификация преподавательских кадров; отсутствие формализованных требований работодателя к выпускнику; низкий уровень мотивации обучающихся; несоответствие форм учебных занятий современным требованиям к формированию выходных компетенций; отсутствие производственных практик или низкое качество их проведения; невнимание учебных заведений к развитию личностных качеств студентов; слабый контроль качества подготовки выпускников; информационная асимметрия, выражающаяся в неполноте информации о карьерном пути выпускников. Взаимодействие образовательных организаций с предприятиями позволяет решить следующие задачи:

1. Формирование текущего и перспективного заказа на подготовку, переподготовку и повышение квалификации профессиональных кадров.
2. Участие предприятия в разработке образовательных программ.
3. Участие в организации и усовершенствовании учебно-воспитательного процесса.
4. Организация производственного обучения на предприятии.
5. Участие представителей предприятия в аттестации выпускников.
6. Повышение квалификации мастеров производственного обучения.
7. Участие в работе по профессиональной ориентации молодёжи и в комплектовании контингента обучающихся образовательного учреждения.

Взаимодействие предприятий и образовательных организаций при подготовке кадров представляет собой многоуровневую систему. Начальный уровень характеризуется ситуативным взаимодействием, направленным на ознакомление с общими особенностями предприятия или образовательной организации, в содержание которого не входит разработка каких-либо долгосрочных планов о сотрудничестве, о целевой подготовке специалистов. Основной уровень характеризуется периодическим взаимодействием для подготовки группы специалистов, ориентированных на решение специализированных задач в определенной производственной отрасли. Высший уровень характеризуется устойчивыми взаимосвязями между образовательной организацией и предприятием, работой по стратегическим планам, эффективным как для производственной отрасли, так и образовательной организации, индивидуализацией образовательного процесса

Возможны различные организационные формы участия предприятия в деятельности образовательной организации: попечительский совет;

специализированная кафедра, преподавателями которой являются специалисты предприятия, с которыми заключается договор на оказание образовательных услуг; профессиональная мастерская, обеспечивающая повышение качества подготовки студентов за счет усиления практической составляющей - от проведения мастер-классов и участия в мероприятиях учебного заведения до формирования индивидуальных учебных программ, предоставления баз практики и трудоустройства выпускников

Взаимодействие предприятия и образовательной организации позволяет решить профориентационные задачи и пополнить рынок труда высококвалифицированными специалистами.

Литература:

- 1.Кибанов А.Я. Организация обучения персонала. - М.: Кордис-Медиа, 2006. - 389с.
- 2.Кобзева В.В., Баранова Г.К. Руководителю об обучении персонала: дизайн посттренинга. М.: Добрая книга, 2006. - 258с.
- 3.Фадеева Е. И. Выбирая профессию, выбираем образ жизни./Е. И. Фадеева, М. В. Ясюкевич.-М.:ЦГЛ, 2004.-145с.
- 4.Шнайдер Б., Шмитт Н Персонал для организации: научный подход к поиску, отбору, оценке и удержанию сотрудников. - М.: Экономическая школа, 2006. - 260с.

Егорова Инна Олеговна,
преподаватель терапии, к.м.н.,
Романова Алевтина Анатольевна,
преподаватель, ГБУ «ПОО «Астраханский
базовый медицинский колледж»,
г. Астрахань

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ КАК ФАКТОР ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ В АСТРАХАНСКОМ БАЗОВОМ МЕДИЦИНСКОМ КОЛЛЕДЖЕ

Сущность новых требований к обучению и воспитанию специалистов заключается в ориентации их на профессиональную деятельность, на умения ориентироваться в динамично изменяющихся условиях современных технологий. Эффективным средством подготовки таких специалистов служит широкое привлечение студентов к научно-исследовательской творческой работе, целью которой является повышение качества подготовки и воспитания специалистов, отвечающих

современным требованиям производства, науки, техники, культуры, а также использование результатов работы учащихся для решения производственных задач. [1]

Медицина – это такая сфера деятельности, в которой цена ошибок слишком велика – жизнь и здоровье пациента. Поэтому служба медработника не знает мелочей и любые погрешности, профессиональные и нравственные, ранят больного остро и безжалостно. Главная наша цель – это не только подготовить специалиста под конкретное рабочее место и конкретную должность, но и обеспечение должного общекультурного и общепрофессионального образованного человека, которое является необходимой базой, обеспечивающей его способность к самоадаптации. [2].

Система среднего профессионального образования в нашей стране вот уже несколько лет претерпевает сложные преобразования, адаптируясь к новым рыночным отношениям. Современное общество предъявляет высокие требования к специалисту в условиях постоянно меняющимся потребностей в той или иной профессии. Меняются цели современного образования, акцент переносится на формирование компетентности. Введение ФГОС 3 поколения абсолютно приближает подготовку специалистов к условиям современного рынка труда. Целью введения ФГОС 3 поколения явилось приближение образовательных услуг к реальным требованиям работодателей. Теперь именно работодатели определяют направление работы учебного заведения от рецензирования программ профессиональных модулей до обязательного участия в проверке освоения профессиональных и общих компетенций.

На современном рынке труда региональной экономики выпускники базового медицинского колледжа очень востребованы. Все выпускники работают по специальности – медсестрами, фельдшерами, фармацевтами, акушерками, зубными техниками. Однако, целью работы нашего учебного заведения является не просто выпускать работников среднего медперсонала, а готовить высококомпетентных специалистов.

Все это требует не только совершенствование образовательных услуг, но и понимание цели обучения. Это потребовало проведения серьезной научной работы по совершенствованию прогнозирования кадрового ресурса выпускников базового медицинского колледжа. Данная научная работа проводится в течении 5 лет. Формирование компетентности специалиста предполагает наличие постоянной обратной связи с требованием работодателей к умениям и знаниям работников. Информацию об этих требованиях может быть получена из двух источников: анализ рынка труда и анализ потребностей в умениях. Оба источника предусматривают

активное вовлечение работодателей. Цель анализа – формирование прогнозов развития рынков труда с точки зрения потребности в рабочей силе различных уровней и квалификаций. Однако в учебном заведении профессионального образования должны заниматься анализом потребностей в умениях. Анализ потребности в умениях предполагает опрос группы работодателей с целью получения информации об изменениях на рынке труда. Научная работа заключается в анализе потребностей в умениях глазами работодателей и молодых специалистов. Выпускники медицинского колледжа, те кто определяет его лицо и является носителем достоинств и недостатков учебно-воспитательного процесса, не должны оставаться вне поля зрения учебного заведения. Сложилась традиция просвечивать «социологическим рентгеном» только учащуюся молодежь. Выпускники же интересуют учебное заведение, только как специалисты, устроившиеся на работу в лечебное учреждение. Изучение трудностей, с которыми сталкиваются выпускники вследствие незнания профессиональных вопросов, допускаемые ими ошибки, позволит улучшить качество сегодняшних учащихся. В лечебных учреждениях ждут высококомпетентных специалистов, обладающих профессиональными навыками, имеющих высокий общекультурный уровень, а также умеющих самообучаться. Учебное же заведение, готовящие медработников должно повышать уровень подготовки выпускников. Таким образом, анализ потребностей в умениях глазами выпускников и работодателей позволит направить учебную работу в более конструктивное русло.

Задачами научной работы стали: анализ трудностей, с которыми сталкивается средний медперсонал глазами самого медработника и анализ потребностей в умениях глазами работодателей, а проанализированный материал представит в виде рекомендаций для внесения изменений в учебную работу АБМК. Были разработаны анкеты для среднего медперсонала и для главных медсестер ЛПУ. Анкеты для среднего персонала включали вопросы оценки полученных в колледже знаний по отношению к работе в современных условиях в ЛПУ. Основную часть анкеты занимали вопросы описания трудностей, с которыми столкнулись выпускники – в области теоретических знаний, навыков работы с современной аппаратурой, знаний санэпидрежима. Особой частью анкеты стали вопросы на знание медработниками этики и деонтологии

Анкеты работодателей включали вопросы прогнозирования изменений на рынке труда в здравоохранении и качество компетентности выпускников. В основной части анкеты были вопросы об квалификационной характеристике обладания молодыми

специалистами профессиональных компетенций. Рассматривались вопросы отношений медработников с непосредственным начальством, врачами и пациентами, т.е. проверялось обладание общими компетенциями.

Проанкетировано 156 средних медработников и 14 главных медсестер больниц. В целом основные ошибки сводились к высокой теоретизации занятий, низкой коммуникабельности выпускников, низкой ответственности за выполненные действия, плохому знанию нового медицинского оборудования. Получив первые анкетные данные, мы составили план «работы над ошибками»: внесли коррективы в планирование тематики кружков, увеличили объем консультативных часов, изменили характер и тематику самостоятельной работы. Результат работы был виден уже через год: большинство ошибок было устранено, главные медицинские сестры отметили заметное повышение уровня компетентности наших молодых специалистов.

Анкетирование позволило выявить и положительные моменты: выпускники хорошо владеют основными профессиональными навыками, знаниями вопросов санитарно-эпидемиологического режима, свои профессиональные обязанности, при этом к нашему удивлению, оказалось, что свои права они знают значительно хуже.

Таким образом, проведенная научно-исследовательская работа по данной проблеме способствует формированию нового взгляда у будущих специалистов на отношение к пациентам, умение оценить оказанные медицинские услуги, расширяет кругозор в области медицинских и социальных знаний. Участие студентов в научно-исследовательской работе помогает им в профессиональной деятельности, способствует формированию творческого отношения к работе, прививает интерес к новым знаниям.

Литература:

1. Азаров Р.Н., Золотарева Н.М. Разработка паспорта компетенции: Метод. Рекомендации для организаторов проектных работ и проф.-преподавателей, коллективов вузов, 1-ая ред. М.: Исслед. Центр проблем качества подготовки специалистов; Координац. Совет учебно-методических объединений и научно-методический совет высшей школы. 2018
2. Демченкова С.А. Основные подходы к трактовке понятий «компетенция» и «компетентность» //Вестник ТПГУ. 2017 № 13
3. Звонников В.И., Чельшкова М.Б. Оценка качества результатов обучения при аттестации (компетентностный подход): учебное пособие. М.: Социальный проект, 2016.
4. Пастухова И.П., Тарасова Н.В. Основы учебно-исследовательской деятельности студентов; учебно-методическое пособие для студентов средне-профессиональных учебных заведений. М.: Академия, 2018
5. Фролов Ю.В., Махотин Д.А. Компетентностная модель как основа оценки качества подготовки специалистов // Высшее образование сегодня 2017. № 8

**Жуков Максим Васильевич, к.б.н.,
Яковлев Андрей Викторович**
ОГБ ПОУ «Ульяновский физкультурно-
спортивный техникум олимпийского
резерва», преподаватели, г. Ульяновск

ОСОБЕННОСТИ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ

Согласно концепции модернизации образования - 2020, формирование единого образовательного пространства и развитие системы дополнительного образования детей является одним из приоритетных направлений государственной политики в сфере образования. Учреждения дополнительного образования направлены на решение важной задачи — организовать целенаправленный процесс воспитания, развития личности и обучения посредством реализации дополнительных образовательных программ, удовлетворить потребности детей, предоставить им возможность заниматься любимым делом. Современная школа становится все более сложной системой, ей приходится действовать в динамично изменяющемся мире, предъявляющем к ней все более возрастающие требования. Меняется отношение и к дополнительному образованию.

Понимая это, работники ДЮСШ г. Ульяновска, так определили миссию своего учреждения: "От занятий физической культурой и спортом - к здоровью и успеху". Таким образом, на первый план выходит личность ребёнка, его благополучие, успешность.

Цель деятельности ДЮСШ:

- привлечение как можно большего числа школьников к занятиям физической культурой и спортом;
- осуществление физкультурно-оздоровительной и воспитательной работы среди детей и подростков.
- развитие спорта высших достижений сообразно способностям обучающихся.
- Для достижения поставленных целей школа выстраивает целостное образовательное пространство с разными структурами по следующим направлениям.
- реализация дополнительных образовательных программ по 12 видам спорта
- работа по повышению профессионального мастерства руководящих кадров и педагогов ДЮСШ

- участие в областных семинарах учреждений спортивно-оздоровительной направленности, областных конкурсах, соревнованиях, организация областных соревнований на базе города

- проведение спортивных секций на базе образовательных учреждений
- организация и проведение круглогодичной спартакиады школьников
- работа в городском методическом объединении учителей физической культуры

- организация и проведение соревнований различных уровней среди детей и взрослых

- организация работы в микрорайонах
- организация спортивно-оздоровительного лагеря при ДЮСШ.

Теснее всех происходит взаимодействие ДЮСШ со школой, оно осуществляется практически по всем направлениям деятельности. И это не случайно: ДЮСШ - одно из образовательных учреждений физкультурно-спортивной направленности. Только дополняя друг друга школа и учреждения дополнительного образования смогут решить проблемы организации воспитательно - образовательного пространства, формировать целостную личность, удовлетворять потребности, интересы детей.

Только специалист в своем виде спорта поможет грамотно выстроить систему работы по тому или иному разделу программы, предупредить ошибки. Поэтому возникла необходимость оказания методической помощи для повышения квалификации педагогов по данному вопросу.

Тренер-преподаватель предлагает передовой опыт на методическом объединении учителей физической культуры. Не учитель для учителя, а тренер-преподаватель (специалист по своему виду спорта) проводит открытые занятия, мастер-классы, оказывает методическую помощь, читает курс лекций.

Учителя физической культуры не владеют специальными знаниями по определённым разделам программы, в школе же работают мастера своего вида спорта. Их знания сегодня актуальны, востребованы. Реальная возможность изучения и внедрения разделов: баскетбол, волейбол, гимнастика, вольная борьба, в школьную программу по физической культуре с помощью специалистов по видам спорта была продемонстрирована на городских семинарах учителей физической культуры.

Учителя осознали практическую значимость и ценность предлагаемых методов, приемов, форм. К тому же тесное взаимодействие ДЮСШ с педагогами

образовательных учреждений помогает в организации и проведении различных спортивных мероприятий.

Остановимся ещё на одной из основных форм сетевого взаимодействия

- организация и проведение городской круглогодичной спартакиады школьников.

Городская спартакиада школьников проводится под девизом «От школьных стартов к олимпийским медалям» и ставит следующие задачи:

- пропагандировать здоровый образ жизни среди обучающихся;
- улучшать физкультурно-спортивную работы с обучающимися во внеурочное время, в том числе по месту жительства;
- отвлекать обучающихся от негативных явлений современной жизни;
- патриотическое воспитание обучающихся;
- выявлять талантливых юных спортсменов;
- развивать материально-техническую базу и создавать условия для занятий физической культурой и спортом.

Это самое массовое спортивное мероприятие, которое охватывает учащихся всех общеобразовательных школ различной возрастной категории и длится в течение всего учебного года. Школа обеспечивает четкую организацию спартакиады, независимое судейство, ведение мониторинга участия школ.

Кроме того, мы стараемся, чтобы внеурочная деятельность действительно расширяла культурное пространство школы, способствовала развитию личностных качеств обучающихся. Выстраивая целостное образовательное пространство с учетом интересов детей организуем спортивную работу в школе силами тренеров-преподавателей. Если ребенок выбирает ту или иную секцию, то это действительно осознанный, самостоятельный выбор, что позволяет школьнику раскрыться, само реализоваться. Для детско-юношеской спортивной школы эта практика не нова, на сегодняшний день наши педагоги работают почти во всех общеобразовательных школах.

Плодотворное сотрудничество общеобразовательной и спортивной школы способствует работе по формированию у подрастающего поколения гражданской жизненной позиции, ответственности за свои действия и поступки, за отношение к собственному здоровью как непреходящей ценности.