

# Модернизация системы среднего профессионального образования: проблемы и перспективы

К 25-летию  
факультета  
профессионального  
технологического  
образования



Материалы  
Международной  
научно-практической  
конференции

Государственное бюджетное образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«НИЖЕГОРОДСКИЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»

---

*К 25-летию  
факультета  
профессионального  
технологического  
образования*

# МОДЕРНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ



Материалы  
Международной  
научно-практической конференции  
*Нижний Новгород, 24 апреля 2018 года*

---

Нижний Новгород  
Нижегородский институт развития образования  
2019

УДК 377.031.4  
ББК 74.47  
М74

**Ответственный редактор**

**А. Ю. Петров**, д-р пед. наук, профессор, декан факультета  
профессионального технологического образования  
ГБОУ ДПО НИРО

**М74 Модернизация системы среднего профессионально-го образования : проблемы и перспективы. К 25-летию факультета профессионального технологического образования : материалы Международной научно-практической конференции / отв. ред. А. Ю. Петров. — Н. Новгород : Нижегородский институт развития образования, 2019. — 216 с.**

**ISBN 978-5-7565-0760-7**

В сборнике представлены статьи, посвященные вопросам подготовки высококвалифицированных кадров при дуальной системе обучения в СПО; научно-методического сопровождения развития профессионализма в профессиональных образовательных организациях при реализации ФГОС по ТОП-50 и демонстрационного экзамена в соответствии с требованиями WorldSkills; корпоративного обучения как основы опережающего повышения квалификации педагогов СПО; проектирования образовательного процесса в образовательных организациях с учетом профессиональных стандартов.

Сборник адресован научным и практическим работникам образования, руководителям, специалистам производственной сферы, аспирантам, студентам.

**УДК 377.031.4  
ББК 74.47**

**ISBN 978-5-7565-0760-7**

© ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования», 2019

## ВВЕДЕНИЕ

Система профессионального образования России — один из значимых уровней образования. Самая экономичная, самодостаточная и востребованная, успешно решающая важную социально-экономическую задачу по подготовке специалистов и рабочих.

Современные социально-экономические и политические преобразования в нашей стране, основная цель которых как качественное изменение всех сторон жизни российского общества, так и его уровня развития, невозможны без активизации интеллектуального и духовного потенциала россиян, прогресса науки и техники, а следовательно, реорганизации и совершенствования системы профессионального образования, ее построения на основе ведущей мировой тенденции, сущностно-содержательная характеристика которой определяется следующим: место страны в системе международного разделения труда.

В сентябре 1993 года на основании приказа ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования» от 22 сентября 1993 года № 26 «О создании факультета профессионального образования» было создано новое структурное подразделение — *факультет профессионального образования (ФПО ГБОУ ДПО НИРО)*. За 25 лет своей истории он сильно изменился. Сегодня факультет профессионального технологического образования ГБОУ ДПО НИРО — современная, динамичная структура, которая взаимодействует со структурными подразделениями института, министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области, образовательными организациями общего и профессионального образования, областными учебными центрами и центрами дополнительного образования, международными и российскими образовательными организациями.

Факультет осуществляет научное руководство федеральным инновационным проектом «Содержательно-технологическое сопровождение практико-ориентированных форматов профориентационной деятельности в образовательных организациях», региональным инновационным проектом «Научно-методическое сопровождение подготовки высококвалифицированных кадров для современного машиностроительного комплекса при дуальной системе обучения» и региональным инновационным проектом «Модель регионального центра оценки квалификаций (педагогических специальностей)».

Международная научно-практическая конференция «Модернизация системы СПО: проблемы и перспективы» позволила поднять и раскрыть современные вопросы и проблемы системы профессионального образования на международном уровне, что заставило задуматься о перспективах модернизации СПО.

От всей души поздравляем сотрудников и коллег с 25-летием факультета профессионального технологического образования ГБОУ ДПО НИРО и выражаем искреннюю благодарность всем авторам, представившим свои статьи в сборнике, посвященном этой знаменательной дате!

**А. Ю. Петров,**

д-р педагогических наук, профессор,  
декан факультета ПТО ГБОУ ДПО  
«Нижегородский институт развития образования»

# ОСОБЕННОСТИ ПРОЕКТИРОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПРИ КОРПОРАТИВНОМ ОБУЧЕНИИ

Г. А. Абрашкевичус

канд. культурологии, доцент  
кафедры театрального искусства  
ГБОУ ВО Республики Крым «Крымский  
университет культуры, искусства и туризма»,  
Россия, Республика Крым,  
г. Симферополь



Стать актером или актрисой в детстве мечтают большинство мальчишек и девчонок, но уникальных мастеров сцены и кино, кого годами помнит и любит зритель, высококлассных профессионалов значительно меньше. Нами предпринята попытка рассмотреть мотивы выбора творческой профессии актера и особенности проектирования образовательного процесса в творческом вузе.

На первом этапе профессионального самоопределения будущих актеров, как правило, в подростковом возрасте, присутствует определенная отстраненность от глубинной сущности профессии. Абитуриенты состязаются в турах конкурса, который доходит в столичных городах до нескольких десятков человек на место — выбор актерской профессии очень популярен.

Помимо случайных людей, на творческие испытания в вуз приходят те, кто делает выбор осознанно, пройдя долгий путь к своей мечте. Это подтверждается высокой степенью мотивации обучения именно актерскому мастерству, поступлением в вуз вновь и вновь, после предыдущих неудач, стремлением к определению долгосрочной стратегии личностного, творческого развития, связанного с театром или сферой киноискусства.

Высокая степень мотивации к профессиональному обучению, конкурсы на творческие специальности ставят «...новые задачи перед всей системой российского высшего художественного образования» [4]. Вузы не могут быть в стороне от социокультурных реалий третьего тысячелетия, поэтому система вынуждена трансформироваться. В ней происходит осмысление особенностей проектирования образовательного процесса, используются инновационные педагогические технологии, формы практического сетевого обучения.

В данном контексте еще с первого курса при проектировании образовательного процесса по специальности «Актер драматического театра и кино» интересен взгляд на студентов с точки зрения оказания им всесторонней психолого-педагогической и творческой помощи при определении места в жизни и искусстве. Объективная оценка одаренности, определение оптимальных лично-ориентированных форм и методов раскрытия потенциала актерских способностей обучающихся, осмысление региональных социокультурных реалий для реализации полученных профессиональных компетенций способствуют развитию уникальной и успешной индивидуальной истории студента.

От курса к курсу по заданной траектории сотрудничества формируется идентичность творческой личности — конкурентоспособность профессионала. Вера в знания мастера-педагога, трудоспособность, активная жизненная позиция, постоянное самосовершенствование, социальная ответственность и практика — все это приводит к закономерному результату — успешной реализации биографического проекта, к достижению мечты. Поэтому после набора на первый курс перед педагогическим коллективом творческого вуза всегда стоит сложная задача — сформировать творческий коллектив единомышленников-партнеров по сцене и одновременно ярких, уникальных одаренных, творчески индивидуальных.

Социокультурные реалии, указанные в качестве исходных данных профессионального успеха, влияют на уровень личностной зрелости, определяют способ творческого долголетия в мире искусства. Формирование собственной системы смыслов, принципов и ценностей, идеалов, ожиданий и притязаний в актерской профессии становится неразрывным от социокультурного пространства. Осуществляя свою деятельность, люди творческих профессий влияют на специфику развития той или иной сферы искусства, на конкурентные преимущества отдельно взятого региона, страны в целом. К. А. Абульханова-Славская полагает, что «...самоопределение личности заключается в поиске оптимальных жизненных позиций, которые смогут открыть субъекту жизненные перспективы и направить на них его активность» [1; 2].

Использование творческого потенциала молодежи крайне важно для современного Крыма. Определение приоритетных направлений в развитии, выявлении ресурсной базы региональной конкурентоспособности и привлекательности полуострова во многом связано с его природно-климатической и курортной спецификой. На наш взгляд, Республика Крым может стать успешной круглогодично востребованной площадкой по реализации креативных, творческих театральных и кинопроектов, фестивалей. Это потребует значительное количество молодых профессиональных актеров. Ярким примером может служить опыт проведения летних творческих смен Тавриды.

Сегодня на полуострове официально зарегистрировано 20 театров (в Республике Крым и Севастополе), которые различны по направлениям. Есть драматические, музыкальные, театры для детей и молодежи, театры кукол, уникальные этнические театры — крымско-татарский академический музыкально-драматический театр, летний античный театр.

Перспективы расширения и качественного наполнения инновациями современного театрального пространства Крыма, востребованность универсальных актеров



вливают на совершенствование и качество подготовки молодых специалистов, а также на формирование их профессиональных компетенций. «Акцент на личность, на воспитание индивидуальности должен доминировать сегодня во всех сферах педагогики. Всегда воспевалось коллективное творчество, а сегодня это требование личной неповторимости, базирующейся на высочайшей профессиональной технике, становится не просто желательным, а единственно возможным для реализации своей жизни», — так определяет роль театральной педагогики С. В. Никитин [5]. Наличие у студентов таланта, креативных способностей, нравственных и эстетических мотивов, профессиональных знаний и умений способствуют созданию культурного продукта, который должен отличаться новизной, оригинальностью, уникальностью.

В творческом вузе личностная стратегия обучения студентов и стратегия образовательного процесса взаимообусловлены спецификой «человеко-творческой» (Л. Н. Коган) функции сферы производства, поэтому перед педагогическим коллективом вуза стоит двуединая задача — в равной мере увлечь обучающихся системным образовательным и творческим производственным процессом. Многочисленные научные исследования психологов, социологов, педагогов убеждают в том, что от правильно выбранной стратегии обучения, качества профессиональных компетенций, «карьерного самоопределения» сегодня зависит не только материальное благосостояние человека [3]. Деятельностный подход к изменению качества жизни, постоянная рефлексия и осмысление себя, мира в целом формируют умение быть счастливым, дарить радость и добро другим.

Понимание происходящего вокруг, определение путей адаптации к развитию современного мира, поиск единомышленников предопределяют многомерность самого человека, влияют на выбор оптимальных моделей поведения и деятельности в социокультурном пространстве.

В театральном образовании и дальнейшей карьере молодых специалистов остаются неизменными профессиональная компетенция и личностная характеристика актера — быть неповторимым: «В совершенстве владеть синтетическими навыками искусства театра, ...предполагая подготовку не просто специалистов-профессионалов, но формирование, прежде всего, интеллигентных людей — актеров, с которыми хотел бы я работать» [6]. Как любил говорить О. П. Табаков, выпускники должны «иметь знак качества»: «Мы готовили их не для неких коллективных башен из слоновой кости, но для реального, серьезного театрального процесса» [6]. В практическом обучении актера такой подход и отношение как к партнеру дают качественные результаты передачи мастерства «из рук в руки». Студенты уверенно, профессионально играют на сцене рядом со своими именитыми учителями, выступают партнерами в спектаклях и кинопроектах. В ходе партнерского обучения и развития творческой личности студентов вырабатываются критерии мастерства и его оценивания, требования, правила сценического братства, специфические для творческих учебных заведений. В данной системе обучения немаловажную роль играет карьерное самоопределение. Студенты, проходя практику в театрах, хорошо знают жизнь творческого закулисы, лучше разбираются в межличностных отношениях, понимают оценочные суждения и характеристики. Карьерное самоопределение актера дополнительно включает жизненные притязания и планы, непрофессиональные стороны бытия. Поиск своего способа построения карьеры и создание ее образа включает ключевые личностные образования — ценности, мотивы, жизненные стратегии [3].

Следовательно, современное проектирование образовательного процесса в творческом вузе надо рассматривать как диалог, партнерское общение на специфической образовательной, социокультурной площадке. Партнерами такой профессиональной коммуникации выступают

высококласные практики, мастера сцены и преподаватели — носители накопленного духовного, педагогического и нравственного жизненного опыта в искусстве. Результатом партнерских отношений становится преемственность в передаче мастерства профессионально определившейся, мотивированной на творчество молодежи.

### Литература

1. *Абульханова-Славская, К. А.* Соотношение индивидуальности и личности в свете субъектного подхода / К. А. Абульханова-Славская // Мир психологии. — 2011. — № 1. — С. 22—31.

2. *Абульханова-Славская, К. А.* Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. — М. : Мысль, 2000. — 299 с.

3. *Ковалевская, Е. В.* Карьерное самоопределение на начальном этапе : структурно-содержательная характеристика и формирование : монография / Е. В. Ковалевская. — М. : Мир науки, 2015. — 126 с.

4. *Костюкова, Т. А.* Компетентностные пробы как механизм реализации профессиональной ориентации на этапе профильного обучения / Т. А. Костюкова, А. И. Ерепилова // Образовательная среда сегодня : стратегии развития : материалы V Международной научно-практической конференции (Чебоксары, 17 апреля 2016 года) / редкол. : О. Н. Широков [и др.]. — Чебоксары : ЦНС «Интерактив плюс». — 2016. — № 1 (5). — С. 240—243.

5. *Никитин, С. В.* Роль театральной педагогики в становлении и развитии личности учащегося / С. В. Никитин, Е. В. Кузнецов // Педагогика : традиции и инновации : материалы Международной научной конференции. — Т. I. — Челябинск : Два комсомольца, 2011. — С. 20—22.

6. *Табаков, О. П.* Мой опыт диагностики и развития актерской одаренности / О. П. Табаков // Диагностика и развитие актерской одаренности / О. П. Табаков ; под ред. Е. Е. Колчина, Н. В. Рождественской. — Л. : ЛГИТМИК, 1986. — С. 55—65.



# ПРИМЕНЕНИЕ ТРЕНАЖЕРНЫХ КОМПЛЕКСОВ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПО ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Т. В. Альшанская	канд. пед. наук, доцент кафедры «Прикладная информатика в экономике» ФГБОУ ВО «Поволжский государственный университет сервиса», Россия, Самарская область, г. Тольятти
А. С. Караванова	студентка факультета социальных наук ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный университет имени Н. И. Лобачевского», Россия, Нижегородская область, Нижний Новгород

Современное развитие государства заключается в массовой цифровизации, направленной на комплексное построение цифровой экономики, появление новых информационных систем и сервисов. В данных условиях актуальны следующие вопросы: надежная защита от кибератак, построение технической защиты и эффективное управление информационной безопасностью.

Усложнение инфраструктуры и увеличение масштаба информационных систем требуют применения встроенных инженерно-технических, программно-аппаратных средств информационной безопасности (ИБ), позволяющих оперативно и эффективно решать поставленные задачи.

Исходя из сказанного выше специалисты по безопасности должны обладать соответствующим набором профессиональных компетенций, быть способными выполнять практические задачи в области защиты инфор-

мации, вовлечены во все инфраструктурные решения, применять нормативно-правовую базу, осуществлять работу по анализу угроз безопасности. Таким образом возрастают требования к профессиональной подготовке и формированию профессиональных компетенций специалистов в области информационной безопасности.

Понятие профессиональной компетентности означает «...психическое состояние, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно, обладание человеком способностью и умением выполнять определенные трудовые функции, заключающиеся в результатах труда человека», рассматривается в работе А. К. Марковой [2]. Оно также представляет собой комплексное сочетание готовности к профессиональной деятельности самой личности для реализации в профессиональной деятельности, создает практическую основу для реализации профессиональных навыков [4].

Специалистами учебно-методического объединения вузов РФ по образованию в области информационной безопасности разработано несколько профилей при подготовке по информационной безопасности, в рамках которых должны формироваться профессиональные компетенции, в частности, направленные на использование программно-аппаратных и инженерно-технических средств.

В данной статье формирование как отдельных компетенций, так и их комплекса рассматривается нами с точки зрения процесса развития личности в целом, а также ее отдельных качеств и свойств, направленных на достижение определенного уровня профессионального становления.

В рамках *практической подготовки* формирование предполагает применение методов, средств воздействия на личность студента с целью создания у него системы определенных профессиональных навыков, знаний и умений, склада мышления и памяти.

В *профессиональной педагогике* формирование (от лат. *formo* — «образую») можно рассматривать

как «становление человека как личности, которое происходит в результате развития и воспитания и имеет определенные признаки завершенности» [3]. Таким образом, педагогической науке под данным термином подразумевают процесс педагогического воздействия с целью приобретения обучающимся определенных профессиональных качеств.

Процесс формирования осуществляется поэтапно, при изучении ряда дисциплин. В частности, профессиональная компетенция (ПК-12) способность проводить инструментальный мониторинг защищенности компьютерных систем по специальности 10.05.01 «Компьютерная безопасность» на кафедре «Информационная безопасность» СПбГЭТУ «ЛЭТИ» формируется при освоении материалов дисциплин «Технические средства и методы защиты информации», «Защита компьютерных сетей и телекоммуникаций»:

### **Этапы формирования ПК-12**

<b>Семестр</b>	<b>Наименование дисциплины</b>	<b>Программно-технический инструментарий</b>
8	«Технические средства и методы защиты информации»	Программно-аппаратные средства защиты информации
10	«Защита компьютерных сетей и телекоммуникаций»	Netcad

Эффективным инструментом формирования профессиональных компетенций по указанной специальности являются тренажерные комплексы, которые представляют учебную и тренажерную базу, обеспечивающую решение ряда учебных и профессиональных задач. Существует различные виды тренажеров, которые используют определенные технологии обмена данными, виртуальные среды, интерфейсы, подсистемы мониторинга.

Тренажерный комплекс для подготовки специалистов в области информационной безопасности представляет

собой средства, объединенные в информационную среду, разработанные в соответствии с современными требованиями систем защиты информации, в основе работы которого используются математические модели, определяющие параметры информационных систем и возможных кибератак.

Виды разработанных тренажерных комплексов можно классифицировать в зависимости от класса решаемых задач в области информационной безопасности, степени интегрированности в информационные системы, среды разработки.

*Примеры тренажерных комплексов:*

➤ программный комплекс имитации атак на систему управления базами данных (СУБД);

➤ программный комплекс динамического риск-анализа для оперативного обнаружения наиболее угрожающих факторов нарушения безопасности информационных систем;

➤ программный комплекс имитации атак на веб-приложения;

➤ различные варианты программных комплексов по проведению пентеста.

В процессе занятий студенты с разной степенью точности моделируют реальные ситуации и наблюдают возможное возникновение угроз информационной безопасности, анализируют уязвимость информационных систем, степень защищенности информационных систем, возможность поиска и выявления недостатков защищенности систем.

В процессе использования комплекса имитации атак на веб-приложения у студентов формируются необходимые знания и умения поиска уязвимостей веб-приложений, опыт применения программных средств по поиску этих уязвимостей, а также определение малоэффективных компонентов защиты, разработке мероприятий по повышению уровня защищенности информационных систем.

Использование комплекса имитации атак на СУБД повышает качество работы информационных систем на основе применения системы управления базами данных. В частности, данный комплекс представляет набор инструментов, который можно использовать для следующих действий по тестированию безопасности Oracle Database:

- подбор паролей для учетных записей, взаимодействия с TNSListener;
- настройки сеанса TFTP для передачи исполняемого файла в удаленную базу данных.

Таким образом, современные тренажерные комплексы для эффективной подготовки специалистов в области информационной безопасности являются необходимой учебно-методической и инструментальной базой, позволяющий решать задачи формирования профессиональных компетенция.

### Литература

1. *Альшанская, Т. В.* Интеграция сетевых академий в систему профессионального образования / Т. В. Альшанская, М. Н. Булаева, Н. С. Петрова // Научное обозрение : гуманитарные исследования. — 2016. — № 2. — С. 136—142.

2. *Маркова, А. К.* Психология профессионализма / А. К. Маркова. — М. : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. — 312 с.

3. Словарь педагогических терминов [Электронный ресурс] / А. И. Кузьминский. — URL : [https://uchebnikionline.com/pedagogika/pedagogika\\_u\\_zapitannyyah\\_i\\_vidpovidyah\\_-kuzminskiy\\_ai/slovník\\_pedagogichnih\\_terminiv.htm](https://uchebnikionline.com/pedagogika/pedagogika_u_zapitannyyah_i_vidpovidyah_-kuzminskiy_ai/slovník_pedagogichnih_terminiv.htm).

4. *Стадников, М. Д.* Формирование профессиональной компетентности будущих специалистов по технической защите информации в интегрированной информационной среде вуза : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 [Электронный ресурс] / М. Д. Стадников. — URL: [http://www.science.vsu.ru/dissertations/4763/Автореферат\\_Стадников\\_М.Д.PDF](http://www.science.vsu.ru/dissertations/4763/Автореферат_Стадников_М.Д.PDF).





## МОДЕЛЬ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Н. В. Васильева	специалист по учебно-методической работе проектно-сетевого центра образования специалистов профессиональных образовательных организаций факультета ПТО ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования»
Ю. Н. Петров	д-р пед. наук, профессор, руководитель проектно-сетевого центра образования специалистов профессиональных образовательных организаций факультета ПТО ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования», Россия, Нижегородская область, Нижний Новгород
С. М. Ударцева	канд. пед. наук, доцент, Карагандинский государственный технический университет, Республика Казахстан, Карагандинская область, г. Караганда

**К**орпоративное обучение — это популярный способ обучения педагогических работников и руководителей, направлен на повышение эффективности управления и развития профессиональной образовательной организации (далее — ПОО), так как инвестиции в повышение их квалификации быстро окупаются и всегда дают высокий результат. Получение знаний и навыков педагогическими работниками одной профессиональной образовательной организации достигается на корпоративных тренингах, семинарах, проводимых на корпоративном обучении с учетом специальностей и конкретных потребностей профессионального повышения квалификации.

Результатом повышения квалификации педагогических работников и руководителей при корпоративном обучении служит повышение эффективности исполнения ими служебных обязанностей, расширение и внедрение нестандартных решений, а также оптимизация образовательного процесса с использованием ресурсов.

Таким образом, комплекс проводимых мероприятий при корпоративном повышении квалификации внутри профессиональной образовательной организации способствует повышению профессионализма при подготовке высококвалифицированных кадров.

Характерной особенностью корпоративного повышения квалификации педагогических работников профессиональной образовательной организации является общение людей в группе, когда каждый говорящий может передавать необходимую профессиональную информацию одновременно всем слушателям. Поэтому основной задачей корпоративного повышения квалификации является возможность педагогическим работникам приобрести необходимые навыки и способности, которые им помогут растить высококвалифицированные профессиональные кадры.

Дидактико-технологическое обеспечение реализации корпоративного повышения квалификации педагогических работников профессиональной образовательной организации раскрыто как особенность при построении содержания концептуальной модели, в которой дана процессуальная характеристика, представленная авторской модульной учебной программой и структурными мотивационно-ценностным, когнитивно-деятельностным, эмоционально-волевым компонентами, а также описаны условия управления профессиональным развитием педагогических работников ПОО и механизмы программно-методического обеспечения реализации опережающего корпоративного повышения квалификации с учетом всей специфики профессиональной образовательной организации.

Анализ психолого-педагогической литературы показывает, что в основе построения содержания оперативного корпоративного повышения квалификации педагогических работников ПОО лежит концепция деятельного содержания профессионального развития педагога и модульного подхода к проектированию содержания повышения квалификации.

В основе построения содержания опережающего корпоративного повышения квалификации педагогических работников ПОО заложено позитивное значение в единстве структурных компонентов:

- 1) мотивационно-ценностного;
- 2) когнитивно-деятельностного;
- 3) эмоционально-волевого.

Также представлена *система принципов его проектирования*:

- » использование персонального профессионально-личностного опыта специалиста в образовательной среде;
- » деятельность самого специалиста как субъекта собственного профессионального развития;
- » эволюционность, трансформация и непрерывность корпоративного повышения квалификации педагогических работников;
- » целостность конечных результатов обучения специалиста.

Процессуальная характеристика концептуальной модели технологии корпоративного повышения квалификации педагогических работников профессиональных образовательных организаций представлена как системный подход к построению процесса повышения квалификации в определенной последовательности действий операций и процедур, обеспечивающих достижение прогнозируемого и диагностируемого результата как непрерывного профессионального развития специалистов ПОО.

Разработанная концептуальная модель (см. табл. на с. 19) опережающего корпоративного повышения квалификации педагогических работников ОО представляет

**Концептуальная модель опережающего корпоративного повышения квалификации педагогических работников ПОО**

<p><b>Внешние факторы</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Социально-экономические;</li> <li>➤ профессионально-образовательные;</li> <li>➤ социокультурные</li> </ul>	<p align="center"><b>Опережающее корпоративное повышение квалификации (ПК) педагогических работников ПОО</b></p> <p><i>Содержательно-целевые ориентиры технологии опережающего повышения квалификации педагогических работников ПОО</i></p> <p><i>Цель:</i> реализовать технологию опережающего корпоративного ПК педагогических работников ПОО</p> <p><i>Теоретические подходы и принципы ПК педагогических работников ПОО:</i> модульный; компетентный; системный; лично-деятельный; непрерывности; целостности; субъективный</p> <p><i>Содержание ПК:</i> авторская модульная программа</p> <p><i>Дидактические условия ПК:</i> реализация педагогических технологий с компьютерной поддержкой</p> <p><i>Три модуля профессионального развития педагогических работников ПОО</i></p> <p><i>Организационно-педагогические условия ПК:</i> научно-методические; информационно-коммуникативные; материально-технические; финансово-экономические; организационные</p>	<p><b>Внутренние факторы</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Принцип образовательного процесса;</li> <li>➤ нормативно-педагогическая документация;</li> <li>➤ требования государственного образовательного стандарта;</li> <li>➤ профессиональные качества субъектов образовательного процесса</li> </ul>
---	---	--

собой движение от поставленных целей к конкретным результатам путем обеспечения целостного процесса повышения квалификации.

Процесс развития профессионализма педагогических работников профессиональных образовательных организаций повышения квалификации включает *взаимосвязанные компоненты*:

‣ мотивационно-ценностный, обеспечивается проявлением мотивов, убеждений для реализации профессиональной деятельности;

‣ когнитивно-деятельностный, характеризует «базу знаний» — совокупность профессионально важных знаний и представлений об особенностях профессиональной деятельности, определяет уровень развития профессионально-важных знаний для решения профессиональных задач;

‣ эмоционально-волевой:

самооценка знаний,

уверенность в возможности выполнения профессиональных обязанностей в различных видах деятельности,

оценка возможностей управления процессом обучения,

удовлетворение от возможности использования полученных знаний и умений для будущей профессиональной деятельности)

*К дидактическим условиям* развития профессионализма педагогических работников ПОО мы относим следующие:

1) активное внедрение педагогической технологии при компьютерной поддержке аудиторной и внеаудиторной работы;

2) разработку материалов развития профессионализма педагогических работников для осуществления мониторинга.

Особое место занимает *педагогическая технология проектной учебной деятельности*, в основе которой ле-

жит развитие познавательных навыков при повышении квалификации педагогическими работниками профессиональных образовательных организаций, а также умений самостоятельно структурировать и актуализировать свои профессиональные знания.

Рассмотрим *систему организационно-педагогических условий* при реализации разработанной концептуальной модели:

- > научно-методические,
- > информационно-коммуникационные,
- > материально-технические,
- > финансово-экономические,
- > организационно-управленческие.

Систематизирующим фактором является педагогическая деятельность, реализующая целевую установку — повышение квалификации педагогических работников ПОО.

Таким образом, результатом реализации разработанной концептуальной модели опережающего корпоративного повышения квалификации педагогических работников профессиональных образовательных организаций является повышение уровня их профессионального мастерства.

## Литература

1. *Иванова, Е. В.* Корпоративное управление : учебное пособие / Е. В. Иванова. — М. : Флинта, 2016. — 336 с.
2. *Петров, А. Ю.* Управленческо-педагогическая деятельность руководителя профессиональной образовательной организации по повышению качества образования : монография / А. Ю. Петров, Ю. Н. Петров, М. Н. Булаева. — Н. Новгород : НИРО, 2016. — 217 с.
3. *Помилуйко, В. Ю.* Практика организации корпоративного обучения взрослых / В. Ю. Помилуйко // Молодой ученый. — 2015. — № 5. — С. 581—584.



## РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ПЕДАГОГОВ СПО: ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА

Т. Б. Волобуева

канд. пед. наук, доцент, проректор по научно-педагогической работе  
ГОУ ДПО «Донецкий республиканский институт дополнительного педагогического образования»,  
Донецкая область, г. Донецк

Глобальные социальные перемены способствуют актуализации образования взрослых. Вызовы времени, новый социальный заказ, изменение рынка труда, потребность в обновлении знаний привлекают усиленное внимание к непрерывному образованию педагогических кадров СПО. Таким образом, современные образовательные системы определяют приоритетным обучение в течение всей жизни.

Педагоги СПО, системно повышающие профессиональную квалификацию, называют следующие главные цели последиplomного обучения: повышение профессионализма; оттачивание педагогического собственного мастерства; профессиональное и личностное развитие; расширение творческого потенциала; самореализация.

Анализ научно-педагогической литературы показал, что проблема оценивания качества и эффективности развития профессионализма педагогических кадров СПО недостаточно разработана.

Развитие профессионализма является целостной образовательной системой. Ее результат нацелен на продуктивные изменения профессиональных и личностных качеств педагогических работников СПО.

Отметим, что в науке понятие «квалификация» рассматривается как нормативная характеристика и как интегративное качество человека, его способность осуществлять профессиональную деятельность.

Нормативная характеристика отражается в государственных образовательных стандартах, образовательных программах профессионального образования, квалификационных требованиях, в должностных инструкциях разных категорий работников образования, в профессиональных программах и так далее. Вторая характеристика квалификации обеспечивается системой дополнительного профессионального образования.

В Донецком республиканском институте дополнительного педагогического образования (далее — ДонРИДПО) созданы определенные условия, способствующие развитию профессиональной квалификации работников образования СПО:

- › разработана и используется эффективная модель маркетинга образовательных запросов различных категорий педагогов СПО;

- › основные компоненты повышения квалификации наполняются в соответствии с требованиями программно-целевого, компетентностно ориентированного и деятельностного подходов;

- › обеспечивается формирование ценностно значимого представления педагогических работников СПО о повышении квалификации;

- › предложены широкая вариативность моделей и форм повышения квалификации, возможность построения индивидуальной траектории обучения;

- › технологии и методы повышения квалификации подобраны согласно индивидуальным целям профессиональной деятельности педагогов СПО.

Мы попытались применить принципы тотального управления качеством (*Total Quality Management* — TQM) к системе развития профессионализма педагогических кадров СПО на базе нашего института. Для этого нужно было четко уяснить следующие моменты:

- › TQM — корпоративная акция, в которой для достижения качества должен участвовать каждый сотрудник ДонРИДПО. Наибольший эффект TQM дает при



его согласованном использовании на индивидуальном, уровне, на уровнях кафедр, лабораторий, отделов, института, системы образования региона;

- TQM не является строгой наукой;
- не существует единственно правильного способа использования TQM. Он должен соответствовать культуре и истории развития абсолютно каждой образовательной организации, возможностям применения ими наиболее современных педагогических и информационных технологий.

Адаптация к сфере образовательных услуг позволила выделить следующие виды деятельности.

### *1. Планирование качества:*

- определять пользователей результатов научно-методической и научно-исследовательской работы и образовательных услуг;

- выяснять образовательные потребности педагогов СПО;

- разрабатывать характеристики образовательных услуг;

- доводить планы до сотрудников института.

### *2. Установление связей качества:*

- инициировать виды деятельности для объединения усилий коллектива ДонРИДПО;

- разрабатывать информационно-методическое сопровождение учебного процесса;

- формировать высокопрофессиональный коллектив преподавателей;

- комплектовать коллектив педагогов СПО с активной мотивацией к обучению;

- организовывать образовательный процесс с использованием новейших достижений науки и практики; разрабатывать показатели качества.

### *3. Контроль качества:*

- измерять показатели качества; анализировать их, проводить коррекционные мероприятия;

- способствовать развитию педагогического процесса.

#### 4. Улучшение качества:

› создавать информационно-образовательное пространство для непрерывного усовершенствования процесса;

› выявлять риски и замедляющие факторы развития системы;

› создавать творческие группы для реализации каждой инициативы по улучшению образовательного процесса;

› обеспечивать мотивацию творческих групп;

› устанавливать контроль над достижением целей;

› обеспечивать непрерывное обучение творческих групп [1; 2].

Чрезмерное увлечение статистическим контролем качества может нарушить баланс между творчеством и рутинными действиями. Преподаватели ДонРИДПО должны чувствовать ситуации, которые следует вводить радикальные творческие изменения в образовательный процесс.

На основе анализа научных источников мы построили многоуровневую схему показателей качества развития профессионализма педагогов СПО. Ее можно использовать в диагностическом пакете входного и выходного контроля для изучения личности слушателей [1; 2].

Развитие профессиональной компетентности слушателей в системе дополнительного профессионального образования предполагает создание поля профессионального взаимообогащения. Для этого организуются группы по решению нестандартных задач, педагогическому моделированию, проводятся мастер-классы слушателей и методические инсталляции. Атмосфера творческой деятельности способствует раскрытию внутреннего потенциала педагогов СПО.

Практика показала, что *наиболее эффективными формами работы* являются тренинг, ролевая игра, мастер-класс и практикум, а *результативным методом* — командная работа.

*Взаимодействие на интерактивных занятиях позволяет:*

- значительно расширить методические приемы деятельности каждого слушателя;
- расширить инновационный поиск;
- проявить способность педагога к анализу, проектированию, прогнозированию;
- проявить способность работать в новых условиях;
- создать позитивный эмоциональный фон познавательной активности.

*Для организации групповой работы со слушателями преподавателю необходимо:*

- выбрать педагогическую проблему, значимую для слушателей;
- подготовить методический кейс в помощь решению проблемы;
- разработать варианты и алгоритмы поиска эффективных решений;
- подготовить задания для коллективного решения;
- создать позитивные психологические условия для участников группового решения;
- определить критерии оценивания результата решения задачи;
- отобрать средства мотивации дальнейшего профессионального развития.

Названные критерии оценки диагностического, информационного и учебного процессов определяют и качество образования, но для этого *необходимо учитывать:*

- многовариантность технологических решений задач повышения квалификации;
- многообразии видов деятельности обучающихся в образовательном процессе СПО;
- функциональную и целевую координацию всех процессов, нацеленность их на достижение поставленных целей.

Качество всех процессов оценивается в двух плоскостях: обеспечение функционирования (стабильности)

и обеспечение развития (динамики) системы развития профессионализма.

Качество организации оценивается по уровню обеспечения непрерывности профессионального развития и ее личностной ориентированности.

Продуктивность представленной в статье системы обеспечения качества развития профессионализма педагогических кадров СПО подтверждается *результатами мониторинга*:

➤ высокий уровень умения оценивать и отбирать информацию, на ее основе (самостоятельно или в соавторстве) создавать новую информацию проявили 68 % респондентов;

➤ существенно возросло количество педагогов СПО, способных разработать учебно-методический комплекс для конкретной образовательной ступени, включающий в себя разные виды текстов (76 %);

➤ повысилась степень удовлетворенности от взаимодействия с коллегами в групповой работы на занятиях (этот результат отметили практически все педагоги).

О положительных результатах свидетельствует и анализ педагогических портфолио. Многие педагоги СПО начали рассматривать портфолио как платформу при планировании карьеры и построении дальнейшего индивидуального маршрута в системе непрерывного педагогического образования. Они осознают, что развитие современного общего образования заключается в достижении его нового качества, а это предполагает серьезные *изменения в педагогическом процессе*:

- внедрение новых образовательных стандартов;
- персонификацию образования;
- становление новых моделей в общем образовании;
- укрепление здоровья всех участников педагогического процесса;
- построение единого цифрового образовательного пространства;
- новую систему оценки качества образования.

Педагоги ДонРИДПО учитывают сложившиеся тенденции и мировые образовательные тренды.

Процесс развития профессионализма постепенно переходит в интерактивную среду. Активно применяются нетрадиционные методы, основанные на новых подходах к обучению.

Донецкий республиканский институт дополнительного образования эволюционирует в учебные сѐти, а роль преподавателя — в координатора учебного процесса. Большой объем информации предоставляется через онлайн-ресурсы. Содержание учебных программ становится индивидуализированным. Преподаватели института осваивают роли модератора, тьютора, фасилитатора. Методические отделы института не столько дают рекомендации к деятельности, сколько ориентируют педагога СПО на развитие профессионализма, диагностируют его потребности, мотивируют на самосовершенствование, активизируют самообразование, управляют процессом педагогического совершенствования, рассматривают передовой педагогический опыт.

Таким образом, глубокие социальные изменения приводят к необходимости модернизации системы дополнительного профессионального образования. Качество процесса развития профессионализма педагогических работников СПО выступает ресурсным залогом качества образования системы СПО, что, в свою очередь, является стратегическим ресурсом экономического роста, так как обеспечивает подготовку конкурентоспособного выпускника.

### Литература

1. *Арнхейм, Р.* В защиту визуального мышления / Р. Арнхейм // Новые очерки по психологии искусства. — М. : Прометей, 1994. — С. 153—173.

2. *Архангельский, С. И.* Качественно-количественные критерии научно-познавательного процесса / С. И. Архангельский // Новые методы и средства обучения. — М. : Знание, 1989. — С. 34—56.

3. *Касьянова, О. М.* Мониторинг в управлении начальным закладом / О. М. Касьянова // Управлінський супровід моніторингу якості освіти / Т. Б. Волобуева. — Харьков : Основа, 2004. — 93 с.

4. *Мозгарев, Л. В.* Структура качества повышения квалификации работников образования [Электронный ресурс] / Л. В. Мозгарев. — URL: [http://www.portalus.ru/modules/shkola/rus\\_show\\_archives.php?archive=1195596940&id=1193319289&start\\_from=&subaction=showfull&ucat=](http://www.portalus.ru/modules/shkola/rus_show_archives.php?archive=1195596940&id=1193319289&start_from=&subaction=showfull&ucat=).



## СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ОБУЧЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

С. Ю. Воронцов

ведущий специалист по безопасности и охране труда  
ГОУ ДПО «Донецкий республиканский институт дополнительного педагогического образования»,  
Донецкая область, г. Донецк



**Т**еоретические предпосылки конструирования современной модели обучения взрослых позволяют разработать модель обучения педагогических работников в области охраны труда, которая представляет собой систему, состоящую из трех взаимосвязанных уровней:

- > аксиологического,
- > онтологического
- > технологического.

Обеспечение безопасности педагогов, в том числе психологической, в инновационном процессе всегда было актуальной проблемой, особенно значимой в условиях реформирования и модернизации современной образовательной системы. Следовательно, необходимость в изучении вопросов охраны труда — одна из актуальных проблем системы управления охраной труда в системе образования, решение которой направлено на повышение уровня профессиональной компетентности педагогов в вопросах профессиональной безопасности, поиска наиболее эффективных способов решения актуальных задач в области охраны труда во время инновационных преобразований.

Современные социально-экономические условия и модернизация образовательной системы, выполняющая социальный заказ общества на подготовку профессионально-компетентных педагогов, требуют внедрять инновационные технологии обучения, в том числе и педагогических работников в области охраны труда.

Активное применение развивающих, личностно ориентированных, проблемных, проектных и других интерактивных методов обучения обеспечивает непрерывное личностно-профессиональное развитие и активность обучающихся, способствует актуализации уже имеющихся знаний и формирует систему представлений в области безопасности человека, культуры педагогического труда в соответствии с культурными нормами и ценностями общества.

Особо отметим, что обучение педагогов охране труда не должно быть информативно-знаниевым, отражающим лишь законодательно-правовые и нормативно-технические аспекты.

Важной составляющей содержания являются социально-мировоззренческие основы теории безопасности человека, предполагающие формирование осознанного отношения к культуре безопасности человека во всем многообразии его взаимоотношений с социумом,

природой, производственно-техническими и экономическими системами.

При организации обучения педагогов в области охраны труда важно учитывать индивидуально-личностные особенности взрослых обучающихся. Как отмечает О. В. Эрлих, специфика процесса обучения взрослых определяется следующими факторами.

*Факторы, определяющие специфику обучения взрослых:*

› смещение акцентов от передачи знаний в содержании образования к обеспечению условий, необходимых для овладения способами самостоятельного взаимодействия с различными аспектами реальности (поиск необходимых знаний, создание программ самообразования, профессионального развития и так далее);

› постепенное «снятие» преподавания как одной из составляющих процесса обучения и переход субъекта в «режим саморазвития»;

› моделирование «сжатых временных рамок» прохождения каждой «учебной» роли в процессе формирования характера познавательной деятельности;

› практико-ориентированный характер учебного процесса;

› ориентация учебного процесса на удовлетворение потребности взрослых учащихся в профессиональном и неформальном общении [2].

Н. И. Мицкевич выделяет следующие *особенности обучения взрослых:*

› наличие внутреннего побуждения к учению, помогающее самому ставить себе задачу, строить план ее решения и осуществлять его;

› самостоятельность как умение организовать процесс решения задачи и управлять им в соответствии с этой задачей;

› зависимость степени включенности человека в процесс обучения от автономности мышления, способности к нововведениям, сотрудничеству, способности учиться и передавать другим приобретенные знания;



➤ мобильность;

➤ постоянное стремление человека строить собственную профессиональную деятельность на основе новой информации как способ его самовыражения и саморазвития [1].

По мнению С. М. Зиньковской, обучающийся играет ведущую роль в формировании мотивации и определении целей обучения, поэтому изучение мотивационно-потребностной сферы педагогов по различным направлениям системы управления безопасностью и охраной труда является необходимым условием целеполагания, отбора содержания, выбора форм и средств обучения в инновационных условиях.

Проектирование модели обучения педагогов в области охраны труда при осуществлении экспериментально-исследовательской деятельности прикладного характера как одного из направлений инновационной педагогической деятельности определяется необходимостью систематизации, структурирования и адаптирования исследуемой проблемы к конкретным условиям образовательной организации.

В «Российской педагогической энциклопедии» понятие «моделирование» определяется, с одной стороны, как метод исследования объектов на моделях-аналогах определенного фрагмента природной или социальной реальности, с другой — как процесс построения и изучения модели реально существующих предметов и явлений или конструируемых объектов [4].

Как было отмечено выше, конструированная модель обучения педагогов в области безопасности и охраны труда представляет собой систему из трех взаимосвязанных уровней: аксиологического, онтологического и технологического (см. рис. на с. 33).

*Аксиологический уровень* обеспечивается теоретико-методологическими основаниями компетентного подхода и принципами гуманизации, демократизации, системности, что позволяет реализовать содержание обучения с высокой степенью эффективности.



Модель обучения педагогов в области охраны труда

*Цель обучения педагогов* определяется требованиями системы безопасности и охраны труда, которая, в свою очередь, регламентирует систему профессиональных знаний, способностей и отношений в области охраны труда и востребована педагогическим сообществом.

*Онтологический уровень* обеспечивает отбор содержания обучения и состоит из пяти модулей:

- социально-мировоззренческого;
- законодательно-правового;
- финансово-экономического;
- производственно-технологического;
- управленческого.

*Содержание модулей* обеспечивает необходимый объем учебно-познавательной информации для выработки у обучаемых идеологии безопасности в области охраны труда, навыков конструктивного мышления и поведения при экспериментально-исследовательской деятельности в рамках инновационных процессов в образовательной системе молодого государства.

*Основополагающий принцип структурирования учебного материала* — системно-деятельностный, обеспечивающий преемственность научной и профессиональной обусловленности, взаимосвязь теоретического и практического обучения.

*Конструкция каждого модуля* должна строиться следующим образом:

**1** — выделение ключевого понятия и основного смыслового содержания темы (цель — освоение культурно-ценностного пространства);

**2** — научно-теоретические основы охраны труда (обеспечивают усвоение фундаментальных знаний);

**3** — практико-профессиональные основы (соединяют теоретические знания в области охраны труда с практической профессиональной педагогической деятельностью, обеспечивают усвоение способов и методов безопасности жизнедеятельности в инновационных условиях).

*Технологический уровень* представляет целостный цикл профессионально-обучающей деятельности; состоит из целевого, поискового-продуктивного и рефлексивного пространств, образующих единое образовательное пространство.

*Технологическая организация процесса обучения* педагогов должна включать систему диагностики обучающихся с целью определения исходной точки «развития — саморазвития» и выявления мотивов, реальных возможностей, профессиональной позиции, ценностных ориентаций слушателей.

Достижение необходимого качества обучения педагогов в области безопасности и охраны труда возможно лишь при соблюдении следующих *педагогических условий, обеспечивающих успешную реализацию предлагаемой модели:*

- целостность организации образовательного процесса;
- формирование мотивационной направленности на непрерывный процесс познания в области профессиональной безопасности педагога;
- методы активного социально-профессионального обучения;
- проектировочная деятельность безопасного поведения в условиях инновационной деятельности;
- комплект методического обеспечения по модулям обучения.

Данная модель должна обеспечивать формирование профессиональной компетентности педагогов в области безопасности и охраны труда в рамках инновационной деятельности.

*Предполагаемые значимые результаты обучения:*

- изменение исходной позиции педагогов в политике организации охраны труда в образовательных организациях;
- осознание педагогами необходимости личностно-профессионального развития;

- готовность учиться непрерывно, системно;
- потребность педагогов к изучению вопросов в области культуры профессиональной безопасности и охраны труда;
- усиление понимания личной (персональной) ответственности за организацию и профилактику травматизма, в том числе психологических профессиональных деструкций, состояние здоровья и безопасности сотрудников и школьников;
- способность и готовность применять профессиональные знания и умения в практике педагогической деятельности;
- разрешение проблемных ситуаций (профессиональных, межличностных) на основе взаимоуважения, доброжелательности и понимания.

### Литература

1. *Мицкевич, Н. И.* Диалектические основы повышения квалификации : теория и практика [Электронный ресурс] / Н. И. Мицкевич. — URL: [www.charko.narod.ru/tekst/ob\\_prep/Michevich.htm](http://www.charko.narod.ru/tekst/ob_prep/Michevich.htm).
2. Образование взрослых как социальный институт : тенденции развития и проблемы : материалы научно-практической конференции / ред.-сост. В. И. Подобед [и др.]. — СПб., 2007.
3. *Померанцев, А. С.* Обучение руководящих работников безопасности и охране труда в системе дополнительного образования : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / А. С. Померанцев. — Н. Новгород, 2009. — 84 с.
4. Российская педагогическая энциклопедия. В 2. Т. 1. — М. : Большая Российская энциклопедия, 1993. — 608 с.
5. *Рудик, Г. А.* Прогнозирование и проектирование профессионально-технического образования в условиях перехода к рыночной экономике : дис. ... д-ра пед. наук в форме науч. докл. / Г. А. Рудик. — Кишинев, 1994. — 58 с.



# ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА КАК СПОСОБ ИННОВАЦИИ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

И. В. Гарахина

канд. экон. наук, преподаватель  
ГБПОУ «Кстовский нефтяной техникум имени  
Б. И. Корнилова»,  
Россия, Нижегородская область,  
г. Кстово



Термин «цифровая экономика» уже давно на слуху. На практике концепция успешно реализуется в Норвегии, Швеции, Дании, Южной Корее и других странах. Россия входит в ТОП-5 стран с лучшим темпом роста показателя цифровизации, но всерьез о цифровой экономике в нашей стране заговорили только в прошлом году.

Выделим *перечень мер, реализуемых государствами и направленных на развитие цифровой экономики:*

- › развитие инфраструктуры, представляющей основу для формирования новых моделей ведения бизнеса и построения научных и социальных сетей;
- › снижение барьеров в отраслях цифровой экономики;
- › повышение уровня владения цифровыми технологиями, обучение и переквалификация специалистов;
- › обеспечение доверия к надежности и безопасности цифровой инфраструктуры, оценка рисков;
- › развитие цифрового сектора экономики.

В настоящее время основным направлением деятельности образовательных организаций состоит в удовлетворение следующих потребностей:

- › личности (в интеллектуальном развитии и получении востребованной профессии);

➤ предприятий (в высококвалифицированных специалистах со средним профессиональным образованием, способных к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности);

➤ государства и общества (в нравственных, образованных и культурных специалистах, необходимых для развития страны) [1].

Качество подготовки обучающихся и выпускников оценивается в двух основных направлениях: уровень освоения дисциплин; компетенции обучающихся [3].

Основным ориентиром в достижении поставленных перед образовательной организацией задач является овладение обучающимися общими и профессиональными компетенций.

Общие и профессиональные компетенции представляют результаты профессионального образования, выражающие, что именно обучающийся будет знать, понимать и способен делать после завершения освоения дисциплины, образовательного модуля или всей основной профессиональной образовательной программы.

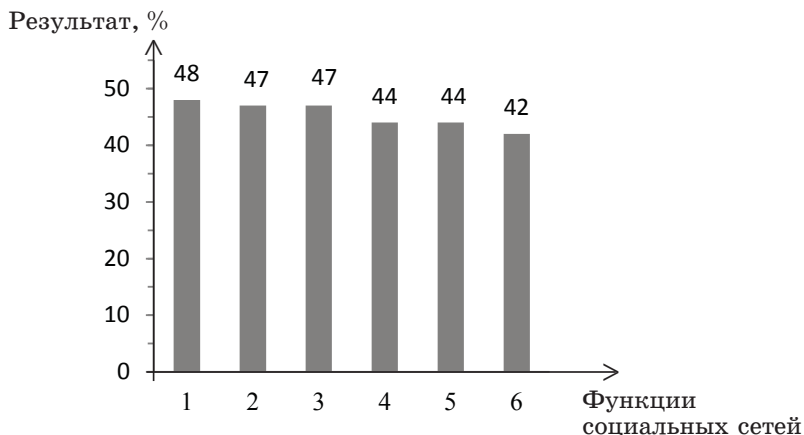
Многообразие используемых в обучении новых методов и технологий приводит к проблеме определения инновационных образовательных технологий.

Современные популярные социальные сети (ВКонтакте, Facebook, Сопатники, LinkedIn, Friendster, RuSpace, Webby, TooDoo, MySpace) позволяют выполнять следующие задачи:

- устанавливать личные и деловые контакты;
- расширять круг профессионального общения;
- создавать профессиональное портфолио;
- организовать обсуждения, побуждать высказывать собственное мнение в наиболее важных профессиональных темах, делиться впечатлениями о мероприятиях и событиях;
- смотреть видео, передавать файлы.

Нами проведен опрос. Его участники отметили, что в процессе обучения можно широко использовать различные функции социальных сетей.

### Социологический опрос «Функции социальных сетей»



- 1 — возможность чата для групповой работы;
- 2 — комментирование работы преподавателя и учеников;
- 3 — просмотр и подготовка презентаций;
- 4 — публикации сообщений в тематических группах и постов;
- 5 — прослушивание аудиолекций;
- 6 — участие в видеоконференциях и вебинара

Проводимая методическая работа предполагает изменения характеристик образовательной среды с учетом сохранения преемственности между предполагаемыми изменениями и современным состоянием образовательной организации.

Обновления требуют реконструкции и совершенствования не только содержания обучения, но и методической службы. Традиционные формы и содержание методической работы не всегда дают импульс к творческому поиску преподавателей, который является необходимым условием для роста его профессионального мастерства.



Современные информационные технологии предоставляют практически неограниченные возможности размещения, хранения, обработки и доставки на любые расстояния информации разного объема и содержания. В этих условиях на первый план при подготовке специалистов выходит направляемая работа по самообучению. По моему мнению, одним из способов реализации инновационных образовательных технологий является самостоятельная работа студентов, следовательно, поэтому эффективность процесса обучения зависит не только от педагогического мастерства и знания предмета, но и от умения преподавателя организовать самостоятельную работу студента (СРС).

Огромное значение при внедрении современных технологий в образование играют педагогическая содержательность обучающего материала и создание условий для самообучения. Здесь важен не только отбор содержания материала для обучения, но и его структурная организация, включение в обучение не просто автоматизированных обучающих программ, а интерактивных информационных сред, целостное взаимосвязанное функционирование всех процессов познания и управления им. Другими словами, эффективность и качество обучения в большей мере зависят от эффективной организации процесса самообучения и дидактического качества используемых материалов.

Инновационным направлением в развитии самостоятельной работы студентов при изучении экономических дисциплин является выполнение творческих и исследовательских проектов. Творческие проекты предполагают максимальную степень свободы обучающихся. Преподаватель лишь определяет общие параметры проекта и указывает оптимальные пути решения поставленных задач.

Среди *предпосылок развития цифровой экономики в России* можно выделить несколько аспектов:

1) система российского образования имеет высокий потенциал для подготовки высококвалифицированных

специалистов цифровой экономики. Это особенно важно, поскольку в условиях цифровой экономики человек в основном сосредоточен на реализации новых возможностей и системной организации взаимодействия в экосистеме людей и машин, а рутинные операции выполняют машины;

2) имеются оригинальные организационно-технологические решения по созданию эффективной инфраструктуры цифровой экономики;

3) интеграция и активное развитие конкретных кейсов на базе современных принципов цифровой экономики создадут синергетический эффект и в конечном итоге приведут к общему росту экономики Российской Федерации.

Таким образом, системность в цифровизации всех аспектов экономики — важный шаг на пути к осознанному росту и развитию страны. Важно, чтобы необходимость этого шага в равной степени осознавалась со стороны как бизнеса, так и государства, кооперируя и синхронизируя достижения.

### Литература

1. *Авдеева, И. Л.* Анализ перспектив развития цифровой экономики в России и за рубежом / И. Л. Авдеева // Цифровая экономика и «Индустрия 4.0»: проблемы и перспективы: труды научно-практической конференции с международным участием. — М., 2017. — С. 19—25.

2. *Кешелава, А. В.* Введение в «Цифровую» экономику: в 2 книгах. Книга 1: На пороге «цифрового будущего» / А. В. Кешелава [и др.] ; под общ. ред. А. В. Кешелава ; гл. «цифр.» конс. И. А. Зимненко. — М.: ВНИИГеосистем, 2017. — 29 с.

3. *Рыбакова, Н. Н.* Роль самостоятельной работы студентов в современном профессиональном образовании / Н. Н. Рыбакова // Вестник СибАДИ. — 2011. — Вып. № 1 (19). — С. 89—96.



# СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ПОДГОТОВКЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ОСНОВЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С РАБОТОДАТЕЛЕМ

Л. С. Голычева	заместитель директора по УПР ГАПОУ «Городецкий Губернский колледж», Россия, Нижегородская область, Городец
А. Ю. Петров	д-р пед. наук, профессор, декан факультета ПТО ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования», Россия, Нижегородская область, Нижний Новгород
А. Х. Шкляр	д-р пед. наук, профессор УО «Республиканский институт профессиональ- ного образования», Республика Беларусь, Минская область г. Минск

**К**омплекс мер, направленных на совершенство-  
вание системы среднего профессионального об-  
разования, на 2015—2020 годы, утвержденный Рас-  
поряжением Правительства РФ от 03 марта 2015 года  
№ 349-р, предусматривает «...последовательное внедре-  
ние в среднем профессиональном образовании практико-  
ориентированной (дуальной) модели обучения» [3].

Инновационное развитие экономики и социальной  
сферы Нижегородской области предъявляет новые тре-  
бования к профессиональному образованию, его струк-  
туре, содержанию, технологиям и качеству подготов-  
ки выпускников, навыкам и компетенциям, которыми  
должны обладать квалифицированные рабочие и специа-  
листы среднего звена [1].

Среди основных тенденций в области среднего профессионального образования особое внимание уделяется развитию тесного взаимодействия профессиональных образовательных организаций с предприятиями-работодателями и внедрению практико-ориентированной (дуальной) модели обучения.

Стратегия развития Городецкого Губернского колледжа определяется миссией, которая возлагается на образовательное учреждение: ГАПОУ «Городецкий Губернский колледж» в образовательном пространстве малого города через инновации, организацию высокого качества профессионального образования, интеграцию интересов работодателя, колледжа и обучающихся осуществляет профессиональную подготовку конкурентоспособных, мобильных специалистов, востребованных современным рынком труда для водного транспорта, сферы обслуживания и области образования, обладающих высокими гражданскими и нравственными качествами, действующими в соответствии с интересами личности, общества и государства [2].

С 2016 года деятельность коллектива Городецкого Губернского колледжа направлена на внедрение адаптивной практико-ориентированной модели подготовки рабочих и специалистов среднего звена для реального сектора экономики на основе системы дуального обучения, обеспечивающей формирование компетенций выпускника в соответствии с международными требованиями. Работа над данной темой предполагает развитие механизмов взаимодействия с работодателями, социального партнерства, последовательное внедрение элементов практико-ориентированной (дуальной) модели обучения, практико-ориентированных образовательных технологий, практических форм обучения, совершенствование организации практики.

При организации образовательного процесса в соответствии с планом по взаимодействию с работодателями Городецкого района колледж следующим образом осу-

ществляет работу в данном направлении по всем профессиям и специальностям:

- по заявкам работодателей откорректированы рабочие программы дисциплин, модулей;

- за круглым столом, где обсуждаются темы выпускных квалификационных работ, содержание и документация по практике;

- присутствие представителей работодателя на квалификационных и итоговых государственных экзаменах, совместное проведение конкурсов и профессиональных олимпиад, мастер-классов.

Это позволяет оценить качество подготовки выпускников колледжа, а также содействует решению задач системы профессионального образования и работодателя.

Для усиления практической направленности содержания и организации образовательного процесса в колледже пересматриваются подходы к взаимодействию с организациями — базами практики. Так, за круглым столом с заведующими и методистами МБДОУ Городецкого района было решено активизировать совместную работу по ранней профориентации дошкольников, откорректировав программу практики обучающихся специальности 44.02.01 «Дошкольное образование».

Студенты дошкольного отделения совместно с воспитателями МБДОУ систематическими знакомили детей с профессиями, используя разнообразные методы и формы. Заключительным этапом совместной работы в соответствии с внутриколледжным проектом «Реализация деятельности по ранней профориентации дошкольников с использованием международных стандартов WorldSkills в рамках практико-ориентированной подготовки специалистов» стал районный конкурс BabySkills среди дошкольников МБДОУ Городецкого района.

На конкурсе BabySkills юные участники представляли свои таланты в двух компетенциях: «Повар» и «Строитель». В компетенции «Повар» участвовали 20 ребят, в компетенции «Строитель» — 14 детей

старшего дошкольного возраста. Отборочные этапы конкурса прошли в детских садах. Победители начали подготовку к конкурсным заданиям второго этапа на базе колледжа. Родители, не оставаясь равнодушными, готовили для участников форму в соответствии с заявленной компетенцией.

День проведения конкурса BabySkills стал настоящим праздником профессий для дошколят. У входа юных участников встречали клоуны. На торжественном открытии к ним пришли герои сказки А. М. Волкова «Волшебник Изумрудного города»: Элли, Страшила и Железный Дровосек. В дальнейшем участники не просто выполняли конкурсные задания, а помогали сказочным героям учиться готовить и строить. На конкурсных площадках увлеченно готовили салаты и строили жилые здания юные профессионалы.

Время на выполнение задания — 15 минут.

Оценивало процесс и результат выполнения конкурсных заданий компетентное жюри — эксперты WorldSkills Russia, победители и призеры регионального чемпионата WorldSkills Russia-2017 — преподаватели и обучающиеся колледжа.

После выполнения конкурсного задания участников ждал сюрприз — развлекательная программа, которую подготовили клоуны, а также знакомство с миром профессий, которые осваивают обучающиеся в Городецком Губернском колледже.

Перед участниками выступили капитан корабля, сварщик, электрик, строитель, повар. Каждый из них рассказал о своей профессии в интересной и доступной для детей форме. Дети были очень заинтересованы миром профессий. В завершении конкурса на торжественном закрытии всем участникам были вручены медали и памятные призы. Никто из детей не ушел без подарка.

О успехе мероприятия можно судить по счастливым лицам детей, уходившим после конкурса.

Данная форма сотрудничества способствует активизации деятельности базовых МБДОУ — поиску нетрадиционных форм работы по вхождению дошкольников в мир профессий, развитию материально-технической базы детских садов, повышению уровня мастерства воспитателей через знакомство с требованиями стандартов WorldSkills Russia. А самое главное, профессиональные компетенции обучающихся колледжа формируются в исследовательской, творческой деятельности.

Таким образом, объединение интересов колледжа и работодателя, успешно влияет на качество подготовки будущих специалистов — выпускников среднего профессионального образования.

### Литература

1. Постановление правительства Нижегородской области от 31 октября 2013 года «Об утверждении государственной программы “Развитие образования Нижегородской области на 2014—2016 годы и на период до 2022 года” (с изменениями на 31 декабря 2014 года)» [Электронный ресурс]. — URL: docs.cntd.ru/document/465506216.

2. Программа развития ГАПОУ «Городецкий Губернский колледж» на 2017—2022 годы [Электронный ресурс]. — URL: www.ggk.-gorodec.ru/pdf/Azotize%202017-2022.PDF.

3. Распоряжение Правительства РФ от 3 марта 2015 года № 349-р «Об утверждении комплекса мер и целевых индикаторов и показателей комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015—2020 гг.» [Электронный ресурс]. — URL: www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70783150.

4. *Петров, А. Ю.* Управленческо-педагогическая деятельность руководителя профессиональной образовательной организации по повышению качества образования : монография / А. Ю. Петров, Ю. Н. Петров, М. Н. Булаева. — Н. Новгород : Нижегородский институт развития образования, 2016. — 217 с.



# МОДЕЛЬ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ УЧЕБНЫМИ ЗАВЕДЕНИЯМИ ПРИ КОРПОРАТИВНОМ ОБУЧЕНИИ

А. В. Горностаева

доцент

ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный  
технический университет  
имени Р. Е. Алексеева»,

Н. В. Голубцов

канд. техн. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный  
технический университет имени  
Р. Е. Алексеева»,

Россия, Нижегородская область,

Нижний Новгород



«Кадры решают все» — эта знаменитая фраза советского лидера, произнесенная еще в далеком 1935 году, не только остается актуальной до сих пор, но и воспринимается нами все более обостренно в период перехода к новому технологическому укладу при инновационном развитии экономики и всех сфер человеческой деятельности.

Сейчас Россия вынуждена обеспечивать собственное развитие в обстоятельствах острой глобальной конкуренции, санкций и фактически развязанной нашими основными конкурентами «холодной войны».

Если кадровый потенциал российских предприятий и организаций, являющийся важной составной частью их трудового потенциала, не будет полностью соответствовать сложности и ответственности стоящих перед ними задач, наша страна не сможет противостоять современным вызовам, потерпит поражение в глобальной конкуренции и окажется на задворках мировой цивилизации.



Закономерен следующий вопрос: при каких условиях кадры отечественных предприятий и организаций способны решать стоящие перед ними задачи? Необходимо учитывать, что при переходе от индустриальной экономики к постиндустриальной не менее важное место, чем природные ресурсы и экономические отношения, занимают знания и информация, поэтому существенно меняется роль человека как носителя, потребителя и производителя знаний, обеспечивающих инновационное развитие экономики, рост производительности труда, повышение эффективности хозяйствования на микро- и макроуровнях.

Человеческие ресурсы (ЧР) как совокупность трудовых ресурсов и их потенциала (интеллекта, опыта, компетенций, мотиваций и способностей к развитию и совершенствованию) стремительно приобретают значение стержневого фактора обеспечения прогресса и развития.

Обеспечить должный уровень эффективной реализации потенциала ЧР в условиях стремительной динамики инновационных преобразований и устаревания знаний, умений, навыков, компетенций невозможно без повсеместного перехода к принципам непрерывного образования, предусматривающим реализацию метод «от образования на всю жизнь к образованию через всю жизнь». На предприятиях и в организациях он реализуется в рамках корпоративного обучения. Часть этого обучения проводится предприятиями и организациями на собственной базе как своими руководителями и специалистами, так и приглашенными со стороны: из других предприятий, организаций, учебных заведений и так далее.

Конечно, мы понимаем, что любая работа, в том числе образовательная, связанная с обучением и воспитанием, способна обеспечить наиболее качественный результат исключительно в том случае, когда выполняется профессионально.

Учебные заведения (далее — УЗ) различного уровня и профиля, специализирующиеся в системе общественного разделения труда на образовательной деятельности, в современных условиях повышенных требований к потенциалу человеческого ресурса в полной мере могут обеспечить требуемое высокое качество подготовки, переподготовки и повышения профессиональной квалификации кадров.

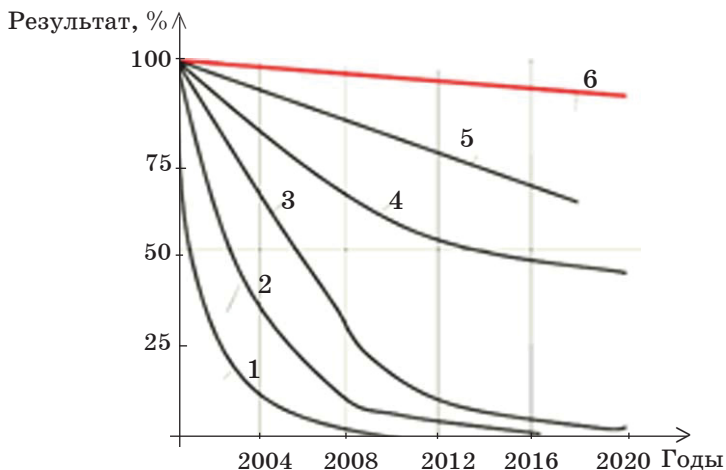
Отметим, что предприятия, организации в большинстве случаев вправе самостоятельно выбирать наиболее подходящие для них модели обучения: как традиционные, так и современные — конструктивистские, когнитивные и прочие. Но при этом им необходимо опираться на достижения научно-технического прогресса и активно использовать элементы модели обучения в процессе деятельности» (англ. *learning-by-doing*) [6].

Также им необходимо учитывать и корректировать требования к профессиональным характеристикам современных руководителей, специалистов и служащих, содержанию и характеру их образования в связи со стремительным развитием нано-, био-, инфо-, когнитивных технологий (НБИК-технологий), в том числе информационно-коммуникационных (ИКТ) и наукоемких компьютерных технологий (НКТ), повсеместной роботизации, цифровизации.

В связи с изложенным выше во время всего процесса непрерывного образования в подготовке кадров возрастает значение как специализированных, так и меж- и мультидисциплинарных знаний, умений, навыков и компетенций.

Особое значение в системе непрерывного образования XXI века имеют фундаментальные знания, поскольку именно они позволяют обеспечить развитие таких необходимых качеств, как гибкость, профессиональная мобильность кадров, а также делают при необходимости возможной трансформацию профессиональной подготовки обучающихся (см. рис на с. 50) [4].

## Динамика старения знаний ряда направлений



- 1 — обработка данных; 4 — университетские;  
2 — технологические; 5 — школьные;  
3 — отраслевые; 6 — фундаментальные, методологические

Полагаем, что при корпоративном обучении модель подготовки кадров можно рассматривать не только с педагогических, но и с позиций организации обучения.

Приняв за аксиому организацию корпоративного обучения в рамках непрерывного образования, в которое должна быть включена возможность подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в учебных заведениях, для абсолютно любого предприятия важно обеспечить надежное, наглядное и непрерывное планирование и контроль уровня профессиональной подготовки и подготовленности каждого работника.

В условиях инновационного развития особо необходимо, чтобы содержание учебных материалов, используемых в корпоративном обучении, соответствовало современным достижениям науки и техники. Поэтому важнейшей составляющей в работе учебного заведения любого уровня должна стать научно-исследовательская

деятельность, на базе которой возможно оперативное обновление учебных материалов с включением в них сведений о важных инновациях и перспективных разработках. При этом необходимо учитывать, что образовательные и профессиональные стандарты, корректировка которых не может быть чрезмерно частой, не должны препятствовать определенной гибкости составляемых на их основе учебных программ и планов.

Таким образом, развитие научных исследований в учебном заведении должно стать (и уже становится!) неотъемлемой частью совершенствования образовательного процесса, соответствующего современным требованиям потенциальных работодателей [2].

В настоящее время происходит реформирование образовательных организаций. Его цель — обеспечить местные рынки труда профессионалами. Примером позитивного подхода к решению этого вопроса может служить проходивший в августе 2016 году в Петербурге форум, посвященный развитию образования, на котором представлен опыт позитивного взаимодействия города и учебных заведений. Ряд учебных заведений федерального статуса уже успешно работает на нужды регионов Российской Федерации.

На форуме обсуждались вопросы:

- » внедрение современных технологий в систему образования;
- » развитие практико-ориентированного обучения;
- » поддержка образования в регионах (вхождение губернаторов в наблюдательные советы учебных заведений).

Все что помогло бы наладить необходимую поддержку гарантированного уровня заработной платы преподавателей учебных заведений в размере до 100 % от уровня оплаты труда в регионе.

Другой темой, обсуждаемой на форуме, стало развитие онлайн-образования, способствующего объединению усилий преподавателей, работодателей и студентов,

что позволяет создать индивидуальную траекторию обучения. Это особенно важно для людей с ограниченными возможностями и находящимися в отдалении от мест обучения.

К 2020 году планируется довести количество онлайн-обучающихся до 300 тысяч человек. По обсуждаемым вопросам была принята соответствующая резолюция.

Подобные вопросы были затронуты и на мировом уровне на состоявшемся также в Санкт-Петербурге в сентябре 2016 года международном форуме ресурсных УЗ по устойчивому развитию, в котором участвовали международные сырьевые университеты.

Образовательная миссия, осуществляемая сырьевыми университетами, направлена на совместное достижение целей по созданию нового взгляда на сырье в науке, экономике, политике и обществе [4]. Для этого необходимо развивать академическое образование и повышать квалификацию ученых в мировом масштабе.

Исследовательская миссия форума фокусировалась на продвижении идеологии перехода от сырьевой модели развития с использованием ископаемого и ядерного топлива к возобновляемым источникам энергии. Его идея заключается в создании благоприятных условий для эффективности, замещения и утилизации ресурсов, которые бы соответствовали экономическим интересам, то есть созданию баланса, которого не существует до сих пор. Это требует междисциплинарных взаимосвязанных подходов к обучению, которые будут способствовать эффективному созданию добавленной стоимости на всех этапах использования ресурсов: от поиска месторождения и добычи ископаемых до их переработки — замены дефицитных ресурсов легкодоступными или возобновляемыми, а также использование рекуперативной энергии в производственном цикле [1].

Учебные заведения всего мира берут на себя ответственность за реализацию принципов устойчивого развития в области научных исследований и образования

в ходе комплексного освоения материальных, финансовых и трудовых ресурсов.

В сфере научных работ ресурсных учебных заведений находятся вопросы недропользования минерально-сырьевых комплексов стран, в основе которых лежат идеи основоположника научного недропользования как части природопользования, предложенного в свое время В. И. Вернадским. Конечная цель этого подхода заключается в создании замкнутых производственных циклов с нейтральными выбросами. В качестве примера такого подхода может служить загрузка (август 2016 года) в реактор третьего энергоблока Балаковской АЭС РЕМИКС-топливом. Такой РЕМИКС (возвращение в оборот уже отработавшего урана) сокращает затраты на обогащение с отработанным ядерным топливом как минимум в два раза и повышает коэффициент использования достаточно дефицитного природного урана.

Большое значение для продвижения инновационной культуры, стимулирования и управления потоками знаний, технологий, инвестиций между всеми участниками инновационных, инвестиционных, образовательных, производственных процессов имеют технопарки. Согласно данным Госкомстата Российской Федерации, отмечается общий рост количества технопарков, работающих в сфере высоких технологий, в частности по Приволжскому федеральному округу.

Таким образом, учет всех вышеперечисленных моментов обеспечит мультипликативный эффект подготовки высоко-квалифицированных кадров в меняющихся технологических укладах.

### Литература

1. *Агальцова, Т. А.* Оценки эффективности инвестиционных проектов : учебное пособие / Т. А. Агальцова [и др.] ; под ред. О. В. Федорова. — Н. Новгород : НГТУ имени Р. Е. Алексеева, 2002. — 70 с.

2. *Болгаров, Н. И.* Логистический подход к использованию видов транспорта : монография / Н. И. Болгаров, О. В. Федоров, Н. А. Ермошин. — М. : КНОРУС, 2014. — 192 с.

3. *Васильева, Т. В.* Использование программного продукта «ОСЗ Хронолайнер» в курсе математики вуза и школы / Т. В. Васильева, Л. Г. Соколова // Математика в современном мире : материалы Международной конференции, посвященной 150-летию Д. А. Граве. — Вологда : ВГПУ, 2013. — С. 107—110.

4. *Крюков, В. В.* Анализ состояния национальной системы высшего образования и институциональных моделей деятельности университетов / В. В. Крюков // Университетское управление: практика и анализ. — 2013. — № 1. — С. 23—29.

5. *Литвиненко, В. С.* Будущее — за инвестициями в технологии, а не в ресурсы [Электронный ресурс] / В. С. Литвиненко. — URL : <https://akvobr.ru/gsearch.php?q=литвиненко+в.с>.

6. *Федоров, О. В.* Аспекты инновационной деятельности : монография / О. В. Федоров. — М. : ИНФРА-М, 2010. — 256 с.



## СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ СИСТЕМЫ ТЕХНИЧЕСКОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

В. В. Готтинг

заведующий кафедрой профессионального  
образования и педагогики  
Карагандинский государственный технический  
университет

Г. М. Смирнова

канд. пед. наук, доцент, директор Центра инженерной педагогики  
Карагандинский государственный технический университет,  
Республика Казахстан, Карагандинская область  
г. Караганда

Е. М. Квитко

заместитель директора по профессиональному обучению  
КГУ «Карагандинский горно-индустриальный колледж»,  
Республика Казахстан, Карагандинская область  
г. Караганда



**А**налогом российского среднего профессионального образования в Казахстане является система технического и профессионального послесреднего образования (ТиПО). В соответствии с подпунктом 21-1 и подпунктом 35 статьи 1 Закона Республики Казахстан от 27 июня 2007 года «Об образовании» (далее — Закон РК «Об образовании») ТиПО предоставляется колледжами и высшими колледжами.

*Колледж* — это учебное заведение, реализующее образовательные программы общего среднего, технического и профессионального образования или послесреднего образования.

*Высший колледж* — учебное заведение, реализующее интегрированные модульные образовательные программы технического и профессионального, послесреднего образования.

Для модернизации системы образования и выводу его на международный уровень развития в работу системы ТиПО введена модель управления, основанная на принципах корпоративной ответственности бизнеса и государства.

В целях повышения качества подготовки кадров в учебных заведениях технического и профессионально-



го образования с 2016 года Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан реализует проект *«Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест»*. Срок реализации — 5 лет (2016—2020 годы).

Одной из целей проекта является содействие в формировании национальной системы квалификаций, которая предусматривает использование единых стандартов в образовательной и трудовой сферах.

Начало этой масштабной работе положено — сформирован пул разработчиков, которые до 2020 года создадут 550 современных профессиональных стандартов; к этому же сроку на основе разработанных профстандартов будет разработано 340 образовательных программ. В настоящий момент Национальной палатой предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» (которая согласно Трудовому кодексу РК с 1 января 2016 года утверждает профессиональные стандарты (ПС), разработанные отраслевыми объединениями работодателей) утверждены 28 профессиональных стандартов. В настоящее время 138 проектов ПС находятся на стадии рассмотрения и утверждения.

Основная цель данных программ — адекватность содержания образовательных программ запросам экономики страны и международным требованиям. Для обновления содержания образовательных программ ТиПО разрабатываются новые подходы. Одним из них является актуализация действующих типовых учебных планов и программ на основе интеграции родственных квалификаций и модульно-компетентностного подхода.

Актуализация действующих типовых учебных планов и программ необходима для приведения содержания технического и профессионального образования к соответствию с современными требованиями работодателей с целью устранения разрыва между спросом и предложением в квалифицированных кадрах на рынке труда. Для обеспечения преемственности всех уровней образования

осуществляется поэтапный переход на кредитно-модульную технологию обучения.

Внедрение новых образовательных программ происходит через НАО «Холдинг “Қдсцпзор”». Данные программы разработаны холдингом в соответствии с международными требованиями и учитывают потребности казахстанских работодателей. С 2012 по 2017 год разработана 61 новая образовательная программа по различным специальностям. На сегодняшний день в учебный процесс 125 учебных заведений ТиПО внедрены 45 модульных образовательных программ, разработанных на основе лучших мировых практик.

В 2017 году с учетом предложений работодателей был пересмотрен Классификатор профессий и специальностей технического и профессионального образования. Кроме того, разработаны модульные программы по повышению квалификации педагогических кадров системы ТиПО. В 2017 году по этим программам повысили профессиональную квалификации 5200 человек, в том числе 300 руководителей колледжей.

С 2016 года приказом министра образования и науки РК от 21 января 2016 года (с изменениями от 11 сентября 2018 года) № 50 были официально утверждены «Правила организации дуального обучения».

Одним из ярких примеров тесного взаимодействия служит партнерство между Донским ГОКом филиала АО «Казхром» и ГККП «Хромтауский горно-технический колледж». За последние годы комбинат помог колледжу средствами в размере 7,7 млн тенге, выделенными на приобретение нового оборудования и техники, стипендии отличникам учебы, предоставил цеха для производственной практики, принимает на работу выпускников.

В настоящее время работодатели предъявляют своим сотрудникам высокие требования, продиктованные жесткими условиями развития современной экономики. Если раньше от специалистов среднего звена требовались

только технические навыки, то сегодня им необходимо обладать определенной теоретической базой. Постепенно подготовка специалистов в организациях ТиПО приближается к уровню высшего образования. Приведенные обстоятельства и обусловили необходимость внедрения программ прикладного бакалавриата.

Согласно действующему законодательству, в Республике Казахстан подготовка специалистов по программе прикладного бакалавриата предусмотрена в системе послесреднего образования, для которого разработаны интегрированные программы, внедряющиеся в учебный процесс в экспериментальном режиме. Программа прикладного бакалавриата обеспечивает профессиональную практико-ориентированную подготовку по интегрированным программам технического и профессионального образования и программам высшего профессионального образования бакалавриата.

Предполагается, что выпускники, успешно освоившие программу прикладного бакалавриата, станут специалистами, обладающими высокими практическими и теоретическими профессиональными навыками. Так реализуется принцип партнерства ТиПО и вуза, где студенты смогут продолжить свое образование и в дальнейшем стать высококвалифицированными, востребованными специалистами. Одновременно это послужит дополнительным стимулом для привлечения молодежи в организации технического профессионального образования.

Основными важнейшими задачами независимой оценки качества (НОК) профессиональной подготовленности молодежи в подтверждения и присвоения им квалификации по профессиям (специальностям) технического и обслуживающего труда является внешняя оценка учебных заведений обучающихся в колледжах, а также проведение системного и сравнительного анализа качества образовательных услуг технического и профессионального образования.

Квалификационные экзамены проводит независимая квалификационная комиссия, в состав которой входят представители образовательных организаций, организаций работодателей и другие. НОК осуществляется через автоматизированную систему тестирования, предусматривающую вмешательство факторов из вне по специальной разработанной инструкции. Она состоит из двух этапов:

1. Теоретическое экзамене студентов-выпускников и граждан, самостоятельно освоившим профессию. На экзамен дается 2,5 часа, для того чтобы ответить на 100 вопросов. Ответившие на 60 и более вопросов допускаются ко второму этапу.

2. Практическое тестирование студентов-выпускников и граждан, самостоятельно освоивших профессию, которые подтверждают квалификацию, выполняя практическое задание по избранной специальности. При успешном выполнении практического задания выставляется зачет, после чего выдается сертификат государственного образца о присвоении квалификации.

Еще одной из стратегических целей системы образования в Республике Казахстан был переход от государственной аттестации к независимой аккредитации. Сегодня перед колледжами страны поставлена задача пройти аккредитацию до 2020 года.

Согласно стратегическому плану Независимого агентства аккредитации и рейтинга на 2016—2020 годы, в 2017 году национальную институциональную аккредитацию должны пройти 10 колледжей, в 2018-м — 15, в 2019-м — 20 и в 2020-м — 25 колледжей [1].

В соответствии с перспективными планами с 2014 года Республика Казахстан стала 70-м членом проекта WorldSkills International. Полноправное членство в организации WorldSkills дало возможность нашей стране получать передовой опыт в системе технического и профессионального образования в рамках обмена знаниями с другими участниками проекта.

Начиная с 2015 года в Республике Казахстан организовываются региональные и национальные конкурсы профессионального мастерства среди студентов колледжей с учетом требований ассоциации WorldSkills; активно формируются сборные команды страны для выступления на международном уровне. Лучшие в своей номинации зачисляются в национальную команду для подготовки к олимпиаде по профессиям — WorldSkills Competition.

Участие в проекте «WorldSkills Kazakhstan» порождает соревновательный дух и развивает здоровую конкуренцию, что положительно сказывается на повышении мотивации к обучению и привлечении молодежи в систему технического и профессионального образования.

Расставляя приоритеты в работе в сфере образования, глава государства в Послании народу Казахстана «Стратегия “Казахстан-2050”: новый политический курс состоявшегося государства» отметил, что, как и во всем мире, Казахстану необходимо переходить на новые методы образования, а это предполагает переход на триязычие.

В основе политики триединства языков лежит требование знания гражданами страны казахского языка. Особое значение в языковой политике Республики Казахстан придается русскому языку, который является одним из мировых языков и широко распространен в современном мире. Третий элемент — английский язык, который занимает в современном мире доминирующее положение.

В настоящее время в Республике Казахстан активно создаются условия для того, чтобы молодое поколение наряду с казахским интенсивно изучали русский и английский языки. В ходе интерактивной лекции в стенах Н. А. Назарбаев поручил правительству внедрять трехязычие: «Азы будут изучать на уровне детского сада, в школе — базовый уровень, в университете или в кол-

ледже — профессиональный язык по специальностям». В настоящее время на курсах английского языка обучаются все преподаватели спецдисциплин.

В связи с тем, что в колледжах планируется проведение учебных занятий по информатике на английском языке, НАО «Холдинг “Құсқпқор”» в рамках государственного задания приобрел учебную литературу на английском языке и распространил ее в 241 колледже Казахстана.

Президентом страны инициировано получение бесплатно первой рабочей специальности. В связи с этим в 2017 году была начата реализация проекта «*Бесплатное профессионально-техническое образование для всех*» (далее — Проект). Всего по государственному образовательному заказу в учебные заведения ТиПО принято 100 815 человек. По сравнению с прошлым учебным годом увеличен объем государственного образовательного заказа на подготовку кадров с ТиПО на 24,8 тысяч мест.

С целью реализации Проекта Национальная палата предпринимателей (НПП) в соответствии с пп. 11, ст. 13 Закона РК от 4 июля 2013 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 21 января 2019 года) № 129-V «О национальной палате предпринимателей Республики Казахстан» проводит последовательную работу по открытию, объединению функционирующих и вновь открывающихся учебных центров в объединения, кластеры, консорциумы в целях становления в РК системного непрерывного профессионального образования. Такие центры готовят как специалистов среднего звена, так и рабочие кадры на основе краткосрочных программ по профессиональной подготовке. Центры в обязательном порядке регистрируются в Реестре учебных центров по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации и присвоению квалификации по профессиям (специальностям) технического и обслуживающего труда. На данный момент зарегистрирован 161 центр.

Согласно информации экс-министра труда и социальной защиты населения Т. Дуйсеновой, в рамках программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017—2021 годы в ряде областей будут приобретены мобильные учебные центры. Ими охвачено полторы тысячи человек в пяти пилотных регионах. По проекту «Бастау-Бизнес» обучением охвачены более 15 тысяч человек. В 2017 году на краткосрочных курсах обучено 61 тысяча человек [2]. В целом до 2021 года бесплатную квалификацию ТиПО получат более 720 тысяч граждан.

С 2014 года правительством Республики Казахстан принят и реализуется *социальный проект «Серпін—2050»*, который позволит выровнять региональную диспропорцию на рынке труда и обеспечить равный доступ молодежи к получению профессионального образования.

Проект уникален сразу по нескольким причинам. В первую очередь, это возможность для тысяч молодых девушек и юношей получить качественное бесплатное образование, которое позволит освоить именно востребованные работодателями профессии. Наконец, еще одно важное условие программы — обязательное трудоустройство выпускников.

В 2014/15 учебном году реализация социального проекта «Серпін-2050» начата в 25 учебных заведениях по 37 востребованным специальностям технического и профессионального образования. В рамках государственного образовательного заказа в колледжах северных регионов обучаются выпускники южных.

На данный момент за счет республиканского бюджета утвержден государственный образовательный заказ на 4300 мест для обучения в колледжах. В рамках проекта в 30 колледжах восьми регионов страны обучаются студенты по 28 востребованным специальностям по педагогическим, техническим и сельскохозяйственным направлениям [3].

В каждом регионе Республики Казахстан открыты штабы «Серпін-2050», куда можно обратиться за необходимой для абитуриентов информацией. Для оперативного и своевременного управления вопросами повышения профессиональной и территориальной мобильности молодежи создан координационный совет. С 2016 года администратором социального проекта «Серпін-2050» выступает АО «Центр международных программ» (официальный сайт: [www.bolashak-serpin.kz](http://www.bolashak-serpin.kz)).

В Республике Казахстан внедрена *Национальная образовательная база данных (НОБД)*, являющаяся подсистемой системы электронного обучения e-Learning. Она представляет масштабный государственный проект. Его цель — обеспечить равный доступ всех участников образовательного процесса к лучшим образовательным ресурсам и технологиям.

В НОБД автоматизирован процесс сбора данных из 17 794 организаций образования, в том числе из 817 организаций технического и профессионального образования, для последующего автоматического формирования отчетов, касающихся материально-технической базы, кадрового состава и контингента.

Функции НОБД:

1) проводить мониторинг в сфере образования по различным аспектам:

- отслеживать успеваемость и посещаемость;
- формировать отчеты по составу, выполнению учебной нагрузки, повышению квалификации;

2) отслеживать:

- активность пользователей в системе;
- формирование отчетов о заполнении электронного журнала, накопляемости отметок;
- использование электронной библиотеки;

3) контролировать выполнение нормативных документов — учебных планов (соответствие ГОСО РК по составу дисциплин, трудоемкости, срокам изучения); соответствие типовым учебным программам;



4) осуществлять мониторинг e-Pearning МОН РК и его ведомством; координировать работу по регионам и в целом по стране;

5) использовать показатели для анализа и принятия максимально обоснованных и адекватных требованиям ситуации управленческих решений;

6) проводить сравнения с международными индикаторами сферы образования;

7) предоставлять информацию для ежегодного Национального сборника и Национального доклада о состоянии и развитии системы образования Республики Казахстан [4].

Подводя итоги вышесказанному, отметим, что в Республике Казахстан полным ходом идет модернизация технического и профессионального образования, уделяется большое внимание подготовке новых рабочих кадров, тех, кому в настоящее время предстоит работать на современных предприятиях в новых экономических условиях конкурентоспособности на мировом рынке труда.

## Литература

1. *Кудряшова, О.* Колледжи Казахстана переходят к независимой аккредитации [Электронный ресурс] / О. Кудряшова. — URL: <https://www.kursiv.kz/news/obshchestvo/kolledzi-kazahstana-perehodat-k-nezavisimoy-akkreditacii/>.

2. Из выступления экс-министра труда и соцзащиты населения [Электронный ресурс]. — URL: <https://primeminister.kz/ru/news/all/v-kazahstane-do-2021-goda-besplatnoe-professionalno-tehnicheskoe-obrazovanie-poluchat-bolee-720-tisyach-grazhdan-15588>.

3. Вопросы и ответы по основным направлениям ТиПО [Электронный ресурс]. — URL: <http://opencollege.kz/faq.html>.

4. e-Learning [Электронный ресурс]. — URL: <https://e.edu.kz/ru/index.html>.



# ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ СПО В УСЛОВИЯХ МАЛОГО ГОРОДА

М. В. Гринина

аспирант  
ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования»,  
Россия, Нижегородская область,  
Нижний Новгород



Не успела система среднего профессионального образования освоить новые образовательные стандарты и профессиональные требования, как на ее пути встала новая вершина, которую необходимо преодолеть — «Цифровая экономика России». Данная программа была принята правительством Российской Федерации 28 июля 2017 года [2].

Документ имеет несколько направлений, одно из которых сосредоточено на развитие образования — «Кадры и образование». По данному направлению утвержден план мероприятий («дорожная карта»), исполнение которого должно вывести систему подготовки молодых кадров на новый уровень.

Сейчас перед системой среднего профессионального образования стоит задача модернизировать образовательный процесс для обеспечения цифровой экономики грамотными молодыми кадрами.

Из задач, прописанных в программном документе, рассмотрим те, которые главным образом направлены на модернизацию системы образования, в том числе и в малых городах.

*Первая задача* нацелена на формирование и внедрение в систему среднего профессионального образования требований к ключевым компетенциям цифровой экономики. Рабочие программы специальностей системы

среднего профессионального образования должны быть переписаны с учетом цифровых компетенций. Об этом говорил премьер-министр Д. А. Медведев:

«Нам нужны современные специалисты, которые хорошо ориентируются в цифровой среде, которые понимают, как применять новейшие технологии и в своей работе, и просто в жизни. И то, что казалось нам выдающимся, скажем в 1990-е годы, то есть стандартного владения компьютером на бытовом уровне, сегодня уже явно недостаточно» [1].

*Вторая задача* направлена на всестороннее развитие человека в новой цифровой среде и выявление талантов. Организации среднего профессионального образования должны стать кузницами молодых талантов в своих областях с учетом цифровой среды. Получение образования в системе среднего профессионального образования должна быть стартом для более высоких результатов.

«Новая экономика нуждается в талантах в десять раз больше, чем даже во времена СССР. Экономика стала более сложной, появилось большое количество новых отраслей, профессий, оборудования», — подчеркнул Д. С. Песков [1].

*Третья задача*, связанная с системой образования, нацелена не только на выпускника образовательной организации, но и на всех участников образовательного процесса. В малых городах средние образовательные организации становятся образовательными центрами, которые организуют процесс адаптации граждан к условиям цифровой экономики. В них будет организована консультационная работа с гражданами (особенно старшего возраста) по формированию цифровой грамотности.

*Четвертая задача* — развитие системы дополнительного образования взрослых на базе профессиональной образовательной организации. Данная работа связана с программами получения и развития у студентов и рабочих дополнительных цифровых компетенций.

*Пятая задача* заключается в разработке модели взаимодействия бизнеса, образования и общества в вопросе построения цифрового пространства. Профессиональной образовательной организацией малого города необходимо стать связующим звеном между обществом и бизнесом региона в работе по формированию цифрового пространства. В нее должна собираться информация по специалистам в вопросах цифрового пространства.

*Последняя задача*, неразрывно связанная с системой образования, нацелена на разработку механизма независимой аттестации кадров в условиях цифрового пространства. Разработка данного механизма позволит профессиональной образовательной организации малого города грамотно построить образовательный процесс, направленный на формирования и развития цифрового пространства. Четко проработанные критерии аттестации позволят представить идеальный портрет квалифицированного специалиста в области цифрового пространства.

К 2021 году разработчики программы ожидают увидеть реальные результаты:

- » в широкую практику должен быть внедрен механизм оценки уровня цифровых компетенций;
- » появятся персональные цифровые сертификаты, в которых будет прописан уровень цифровой грамотности;
- » цифровой сертификат станет цифровым аналогом нормативов ГТО, дающим определенные преимущества при поступлении в образовательные организации.

Программа «Цифровая школа» позволит образовательным организациям из отдаленных регионов России обеспечить учащихся необходимым уровнем знаний в цифровой области; поднять уровень цифровой грамотности педагогов; повысить их профессиональные компетенции в данной области на курсах повышения квалификации.

Современная система образования всех уровней находится на пороге больших перемен, поэтому перед средними образовательными организациями стоит задача трансформировать свою деятельность подстать новым веяниям.

## Литература

1. Конференция IT\_Government\_Dy\_2018 [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.tadviser.ru/index.php/>.
2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 года № 1632-р [Электронный ресурс]. — URL: <https://innovudm.ru/wp-content/uploads/2017/10/1632p.PDF>.
3. *Петров, А. Ю.* Управленческо-педагогическая деятельность руководителя профессиональной образовательной организации по повышению качества образования : монография / А. Ю. Петров, Ю. Н. Петров, М. Н. Булаева. — Н. Новгород : Нижегородский институт развития образования, 2016. — 217 с.
4. *Слинкин, С. В.* Вуз в малом городе : концепция и модель развития : монография / С. В. Слинкин. — Тюмень : Тюменский государственный университет, 2010. — 180 с.



## ТРИЗ-ТЕХНОЛОГИИ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Т. А. Гусева

преподаватель общетехнических  
и профессиональных дисциплин  
ГБПОУ «Нижегородский радиотехнический  
колледж».  
Россия, Нижегородская область,  
Нижний Новгород



Современное образовательное пространство и среда системы среднего профессионального образования при реализации ФГОС по ТОП-50 и демон-

страционного экзамена по требованиям WorldSkills предусматривают многогранность творческих способностей обучающихся. Для этого в стенах ГБПОУ «Нижегородский радиотехнический колледж» был разработан *педагогический проект «ТРИЗ-технологии как средство развития творческих способностей обучающихся»*. Его цель — создание образовательных условий для развития творческих способностей и инициатив обучающихся для подготовки к прохождению демонстрационного экзамена за счет внедрения ТРИЗ-технологий [1].

В результате внедрения ТРИЗ-технологий в образовательный процесс системы среднего профессионального образования студент-выпускник обладает не только общими и профессиональными компетенциями, но и способностью решать нестандартные технические задачи, выдвигать рационализаторские предложения на производстве.

Данный педагогический проект направлен на создание условий для развития нестандартного мышления студентов. Чтобы развивать творческие инициативы студентов, способных применять теорию решения изобретательских задач на практике, накапливать опыт будущей профессиональной деятельности, проект реализуется как в процессе образовательной деятельности обучающихся на учебных занятиях общепрофессиональных дисциплин, так и в системе дополнительного образования. Например, ТРИЗ-технологии могут применяться в объединениях дополнительного образования инженерно-технической направленности: «ТРИЗ», «Юный изобретатель», «Юный конструктор».

Реализация ТРИЗ-технологий в процессе образовательной деятельности на учебных занятиях представляет собой слияние теории изобретательства, рационализаторства и практического технического творчества. Преподаватель в процессе обучения способен объединить ТРИЗ, педагогику и использовать это в новом качестве, как ТРИЗ-педагогику. В данном педагогическом проек-

те цель — использовать ТРИЗ в программе любой учебной дисциплины и, что особенно важно, в практическом обучении. Изученная теория ТРИЗ позволит студентам эффективно решать разнообразные нестандартные организационные, технологические, технические и экономические задачи.

ТРИЗ — это теория решения изобретательских задач, предложенная и разработанная Г. С. Альтшуллером. Она успешно применяется не только в технике, экономике, биологии, при производстве продукции в различных сферах производства, но и такой приоритетной отрасли промышленности, как современное машиностроение. Технологические процессы современного предприятия предполагают не только реализацию массового производства, но и разработку рационализаторских предложений по усовершенствованию. Но придумать что-то новое недостаточно — необходимо довести техническую новинку до работоспособного образца [2].

Федеральный государственный образовательный стандарт, особенно ФГОС СПО по ТОП-50, требует наличия у обучающихся практических компетенций, необходимых для реализации и внедрения новшества в производство.

При реализации педагогического проекта можно идеально смоделировать конечный результат: студент-выпускник, освоив методы и приемы ТРИЗ-технологий, будет обладать не только общими и профессиональными компетенциями, но и качествами, необходимыми современному высококвалифицированному специалисту и технически-творческому человеку [3]. Все это позволит обучающемуся качественно пройти процедуру государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена.

В качестве целевой аудитории педагогического проекта выступают обучающиеся I—IV курсов, педагогические работники и администрация образовательной организации системы среднего профессионального образования.

Участниками экспериментальной части проекта являются три учебные группы по направлению подготовки «Технология машиностроения».

Оценка дидактического обеспечения педагогического проекта ««ТРИЗ-технологии как средство развития творческих способностей обучающихся» реализуется посредством рецензирования Ассоциацией российских разработчиков, преподавателей и пользователей теории решения изобретательских задач совместно с ООО «РА ТРИЗ» (г. Санкт-Петербург).

Оценка уровня квалификации педагогических работников выполняется посредством сертификации как специалиста определенного уровня (от 1-го до 5-й) по РТВ и ТРИЗ ООО «РА ТРИЗ», ООО «МАТРИЗ».

Перспектива развития педагогического проекта «ТРИЗ-технологии как средство развития творческих способностей обучающихся» — введение «Теории решения изобретательских задач» как факультативного курса или вариативной учебной дисциплины.

### Литература

1. Приказ Департамента образования г. Москвы от 27 октября 2016 года № 1118 «Об утверждении Положения о проведении демонстрационного экзамена с учетом требований стандартов WorldSkills в рамках государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования» [Электронный ресурс]. — URL: [https://www.mos.ru/upload/documents/oir/pr\\_do\\_1118\\_27\\_10\\_2016\\_№16.PDF](https://www.mos.ru/upload/documents/oir/pr_do_1118_27_10_2016_№16.PDF).

2 *Альтшуллер, Г. С.* Найти идею. Введение в ТРИЗ-теорию решения изобретательских задач / Г. С. Альтшуллер. — 5-е изд. — М.: Альпина Пабlishер, 2019. — 404 с. — (Серия «Искусство думать»).

3. *Петров, В. В.* Основы теории решения изобретательских задач : учебное пособие / В. В. Петров. — Тель-Авив, 1999.





# ПОДГОТОВКА КАДРОВ ДЛЯ ОАО «ФЕДЕРАЛЬНАЯ ПАССАЖИРСКАЯ КОМПАНИЯ» ПРИ ДУАЛЬНОЙ СИСТЕМЕ ОБУЧЕНИЯ

В. А. Давыдов

директор  
ГБПОУ «Нижегородский техникум транспортного  
обслуживания и сервиса»

В. Э. Суворова

мастер производственного обучения  
ГБПОУ «Нижегородский техникум транспортного  
обслуживания и сервиса»,  
Россия, Нижегородская область,  
Нижний Новгород



Одним из важнейших факторов, обеспечивающих высокое качество подготовки кадров в системе СПО, является внедрение и распространение модели практико-ориентированного (в том числе дуального) обучения. Его главная цель — формирование у будущего рабочего и специа-листа профессиональных компетенций, определенных ФГОС, и полной готовности к профессиональной деятельности. Эффективное практико-ориентированное обучение позволяет усилить профессиональную мотивацию обучающихся, уменьшить проблемы и риски будущей трудовой адаптации.

Решение задач формирования адаптированных профессиональных компетенций выпускников образовательных организаций СПО в значительной степени обеспечивается консолидацией усилий и ресурсов производственной сферы и услуг образования.

Нижегородский техникум транспортного обслуживания и сервиса осуществляет подготовку кадров по профессиям и специальностям для филиала ОАО «РЖД» «Горьковская дирекция тяги», Горьковского филиала

АО «Федеральная пассажирская компания», МП «Нижегородское метро», МП «Нижегородэлектротранс», Горьковского железнодорожного агентства, железнодорожного вокзала «Нижний Новгород», Горьковской дирекции мотор-вагонного подвижного состава «Горький—Московский», ОАО «ЛокоТехСервис».

*Основные цели практико-ориентированного* (в том числе дуального) *обучения при подготовке рабочих кадров*, осваивающих программы среднего профессионального образования, — содействие решению проблемы кадрового обеспечения транспортных предприятий города и области и подготовка квалифицированных рабочих, максимально ориентированных на запросы производства. Это предполагает параллельное обучение теоретическим дисциплинам в стенах техникума и реализацию практической составляющей на базах предприятий. При данной организации обучения и предприятие и образовательная организация одинаково заинтересованы в высоком качестве подготовки рабочих кадров, ориентированных и мотивированных на работу в транспортной отрасли.

Реализация модели практико-ориентированного обучения при подготовке рабочих кадров позволяет повысить качество подготовки выпускников ПОО благодаря созданию системы наставничества на предприятии и организации практико-ориентированного обучения на базе техникума. Такая модель обучения позволяет студентам получить необходимую квалификацию на конкретном рабочем месте и легче адаптироваться в трудовом коллективе. Также используется опыт профессиональных образовательных организаций Нижегородской области, являющихся инновационными площадками и осуществляющих дуальное обучение: «Нижегородский индустриальный колледж», «Нижегородский автомеханический техникум», «Выксунский металлургический техникум», «Перевозский строительный колледж» и другие.

Практико-ориентированное обучение направлено на расширение доступа обучающихся к профессиональной информации, предоставление обучающимся возможности выбора различных профилей подготовки и специализаций, углубленного изучения учебных курсов, модулей, формирование актуальных компетенций, рекомендованных работодателями, совершенствование профессиональных компетенций за счет изучения и освоения профессионального опыта, более эффективного использования имеющихся образовательных ресурсов.

При решении этой задачи реализуются следующие *функции техникума*:

- › разработка и согласование с представителями предприятий-работодателей рабочих программ профессиональных модулей и программ-практик, заключение договоров с предприятиями о совместной реализации образовательных программ;

- › разработка материалов для проведения квалификационного экзамена по профессиональным модулям и организация государственной итоговой аттестации выпускников совместно с представителями предприятий;

- › мониторинг трудоустройства выпускников в течение года после выпуска.

Работодатели являются заказчиками подготовки кадров, в связи с чем они определяют потребность в подготовке рабочих по необходимым профессиям и специальностям, участвуют в разработке модели учебного процесса, учитывающей специфику предприятия, обеспечивают наставничество на рабочих местах предприятия при проведении производственной практики.

Для организации работы наставника на всех предприятиях, с которыми сотрудничает техникум, разработаны и активно применяются положения о наставничестве, учитывающие специфику конкретного предприятия. Согласно положениям, работа наставников дополнительно оплачивается предприятием, поэтому он отвечает за качество практической подготовки. К наставничеству

привлекаются опытные работники — профессионалы, которые непосредственно на рабочем месте передают свои знания и опыт практикантам, знакомят их с производством, а также способствуют формированию их взаимоотношений с членами рабочего коллектива. Такая модель обучения позволяет студентам получить необходимую квалификацию на конкретном рабочем месте и легче адаптироваться к работе в трудовом коллективе.

Важным этапом реализации модели практико-ориентированного обучения при подготовке рабочих кадров является оценка результатов обучения. Для определения уровня соответствия знаний, умений и навыков, полученных по программе СПО, и установления на этой основе квалификационных разрядов студенты выполняют комплексную работу. Квалификационный экзамен проводится на предприятии. К его проведению привлекаются преподаватели и мастера производственного обучения техникума и представители предприятий-работодателей. После окончания обучения лицам, успешно прошедшим государственную итоговую аттестацию, выдается свидетельство о квалификации.

Таким образом, реализация модели практико-ориентированного (дуального) обучения требует дополнительных усилий как от предприятия, так и от образовательной организации. Техникум несет полную ответственность за качество теоретической подготовки, методическое обеспечение образовательного процесса; предоставляет обучающимся доступ к электронным образовательным ресурсам, лабораториям и учебно-производственным мастерским. Занятия в техникуме ведут педагогические работники образовательной организации и специалисты предприятий.

От сотрудников образовательной организации работники предприятий, привлекаемые к процессу обучения, получают консультационную методическую помощь по вопросам педагогики, психологии общения с обучающимися.

Для качественной теоретической подготовки преподаватели и мастера производственного обучения колледжа разрабатываются программы обучения, в которых учитываются требования профессиональных стандартов и рекомендации работодателей. Чтобы постоянно быть в курсе процесса развития и модернизации производства, педагогические работники, участвующие в реализации модели практико-ориентированного (дуального) обучения, в обязательном порядке проходят стажировки на базах предприятий. Предприятие отвечает за практическую составляющую обучения, обеспечивая обучающихся квалифицированными наставниками, рабочими местами, расходными материалами. При проведении лабораторных и практических работ на предприятии используется материально-техническая база технических классов.

Результатом плодотворного сотрудничества с предприятиями ГЖД является профессиональная информация о новых технологиях, проблемах транспорта, которая оперативно предоставляется техникуму для работы со студентами.

В 2016-м, 2017-м годах в Москве директор *В. А. Давыдов*, мастер производственного обучения *В. З. Суворова* представляли техникум на «Школе передового опыта» по вопросам развития системы подготовки специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих для ОАО «РЖД». Участниками были представители ОАО «РЖД» и железнодорожных колледжей и техникумов страны. Заместитель директора по УПР участвовала в работе Международного круглого стола «Перспективы развития компетенции WorldSkills Russia “Управление железнодорожным транспортом”», который был организован союзом «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров “Молодые профессионалы”».

Результатом эффективного плодотворного сотрудничества стало то, что преподаватели и мастера производственного обучения ежегодно награждаются почетными

грамотами ОАО «РЖД»; два работника — нагрудным знаком «Почетный работник железной дороги»; руководитель техникума — нагрудным знаком В. П. Соболевского «За вклад в развитие железнодорожного образования» (2016).

За последние годы Горьковская железная дорога претерпела очень серьезные изменения — были образованы новые структурные подразделения, сменился руководящий аппарат, появился современный подвижной состав.

Наш техникум выстраивает новые отношения с работодателем, на основе договоров организует практику, планирует совместные мероприятия студентов и работников ОАО «ГЖД».

В ноябре 2017 года был заключен договор с Горьковским учебным центром профессиональных квалификаций ГЖД о сетевой форме реализации основной профессиональной образовательной программы по профессии «Машинист локомотива». По договору студенты II и III курсов техникума выполняют практические работы «Механическое оборудование тепловоза», «Дизель и его вспомогательное оборудование», «Механическое оборудование электровоза», «Автотормоза» в учебных лабораториях центра. Составлен график проведения занятий, определено необходимое материально-техническое оснащение.

Как было сказано выше, практико-ориентированная технология лежит в основе обучения студентов техникума. Разработка и согласование с работодателем учебных программ профессиональных модулей в соответствии с ФГОС начинаются с анализа профессиональных компетенций по профессии «Проводник на железнодорожном транспорте», определения методов формирования и способов их оценки. На основании полученного заказа от пассажирского вагонного депо формируется содержание программ и методическое обеспечение реализации программы. После успешного освоения теоретической части и учебной практики студентам предоставляется возможность показать свои знания и умения на производствен-

ной практике. Зачисление на производственную практику осуществляется после прохождения медицинской комиссии в Дорожной клинической больнице станции Нижний Новгород ОАО «РЖД» и психологического тестирования, которое определяет пригодность каждого студента к работе. Приказом по предприятию студенты распределяются по поездным бригадам; за каждым обучающимся закрепляется наставник, который передает свои знания на протяжении всего периода прохождения практики. После окончания поездной практики студенты сдают дифференцированный зачет, на котором присутствуют начальники поездов, поездные электромеханики, инструкторы поездных бригад. Квалификационный экзамен проводится в условиях предприятия, где студенты демонстрируют сформированные профессиональные компетенции, а экспертная комиссия, в которую входит начальник резерва проводников, оценивает их.

Формирование у студентов личностной и профессиональной мотивации при поддержке работодателей — вот первоочередная задача педагогического коллектива. Два года мы организуем конкурсы профессионального мастерства среди студентов и выпускников техникума по профессиям «Машинист локомотива», «Слесарь», «Сварщик», «Проводник пассажирского вагона». Активно помогают в их подготовке и проведении руководители и специалисты вагонного депо «Горький—Московский», «Мотор-вагонного депо», ОАО «ЛокоТехСервис», эксплуатационного локомотивного депо «Горький—Сортировочный». Результатом целенаправленной работы стало успешное выступление студентов техникума на региональном чемпионате «Молодые профессионалы»:

» в 2016 году *Максим С.* занял II место в компетенции «Управление железнодорожным транспортом»;

» в 2017 году *Виталий А.* занял I место, *Вадим С.* — II.

Выстроенная практика взаимодействия с предприятиями-работодателями, особенно с ОАО «РЖД», положительно сказывается на уровне подготовки выпускников,

свидетельствуют о том, что реализуемая техникумом практика дает положительные результаты.

При реализации модели практико-ориентированного (дуального) обучения при подготовке рабочих кадров для транспортной отрасли отмечено следующее:

‣ высокие результаты государственной итоговой аттестации;

‣ высокая учебная и профессиональная мотивация у обучающихся, так как результаты обучения напрямую влияют на трудоустройство;

‣ заинтересованность руководителей предприятий в том, чтобы на предприятие пришли квалифицированные и профессионально мотивированные молодые специалисты.

В отзывах предприятий и организаций, на которых работают выпускники нашего техникума, отмечается высокий уровень их подготовки, соответствующий требованиям, предъявляемым к современному квалифицированному рабочему.

### Литература

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года (с изменениями 2018 года) № 273 «Об образовании в РФ» [Электронный ресурс]. — URL: <https://zakon-ob-obrazovanii.ru>.

2. Распоряжение Правительства РФ от 3 марта 2015 года № 349-р «Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования на 2015—2020 годы» [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/primer/doc/70783150>.

3. Модульно-компетентностный подход и его реализация в среднем профессиональном образовании / под ред. А. А. Скамницкого. — М., 2006. — 76 с.

4. *Шилова, Л. Н.* Модель выпускника профессиональной образовательной организации: ценностные ориентации и профессиональные компетенции / Л. Н. Шилова, В. Н. Фролова, М. Н. Бурнакин // Человек и образование. — 2016. — № 4. — С. 145—148.





# МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБРАЗОВАНИЯ СТУДЕНТОВ СПО КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ТРАЕКТОРИИ КАРЬЕРНОГО РОСТА СПЕЦИАЛИСТА

И. В. Жилина

заведующий методическим кабинетом  
ГАПОУ «Городецкий Губернский колледж»,  
Россия, Нижегородская область,  
Городец



**Д**о 2025 года национальная доктрина образования Российской Федерации акцентирует внимание на подготовке квалифицированных специалистов соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособных на рынке труда, компетентных, ответственных, профессионально мобильных [1]. Вместе с тем на сегодня профессиональная карьера значительной части выпускников оказывается не связанной с полученной профессией или специальностью [2]. Осознанный выбор профессии выстраивается с понимания и осмысления позиции «я — профессионал» [2]. В результате грамотной профориентационной работы человек становится субъектом выбора своей будущей профессии и активно реализует как профессиональное, так и личностное совершенствование.

Система многоуровневой профориентации способствует достижению успехов в профориентационной работе — повышает качество профессиональной культуры молодежи, формирует траекторию карьерного роста молодого специалиста, закладывает основы профессиональной и личностной мобильности выпускников колледжа.

С сентября 2017 года под руководством декана факультета профессионального технологического образо-

вания ГБОУ ДПО НИРО А. Ю. Петрова и руководителя проектно-сетевого центра образования специалистов ПОО ГБОУ ДПО НИРО Ю. Н. Петрова в ГАПОУ ГГК осуществляется работа инновационной площадки по теме «*Реализация системы многоуровневого профориентационного образования в рамках профессиональной образовательной организации*».

*Цели Проекта:* разработка и апробация модели инновационной подготовки будущих специалистов в профессиональном образовательном пространстве колледжа.

*Срок реализации Проекта:* 4 года.

*Этапы реализации Проекта:*

- теоретико-проектировочный;
- практический (основной);
- обобщающий;
- внедренческий.

*Ожидаемые результаты Проекта:*

➤ эффективная реализация модели системы многоуровневой профориентации в рамках муниципального образования;

➤ учебно-методическое обеспечение системы многоуровневой профориентационной работы;

➤ выстроенная траектория карьерного роста выпускника колледжа.

Профессиональное становление личности происходит на протяжении всей жизни человека, именно поэтому профориентационная работа должна затрагивать основные возрастные периоды. На каждом этапе необходимо использовать технологии, методы, приемы и форм, актуальные для данного направления работы.

Промежуточные результаты деятельности ГГК подтверждают эффективность данного подхода.

На этапе ранней профориентации реализован проект «*Реализация деятельности по ранней профориентации дошкольников с использованием международных стандартов WorldSkills в рамках практико-ориентированной подготовки специалистов*». В процессе работы была от-

корректирована программа практики по специальности 44.02.01 «Дошкольное образование», разработано учебно-методическое сопровождение деятельности по ранней профориентации; спланированы формы работы по взаимодействию с работодателем.

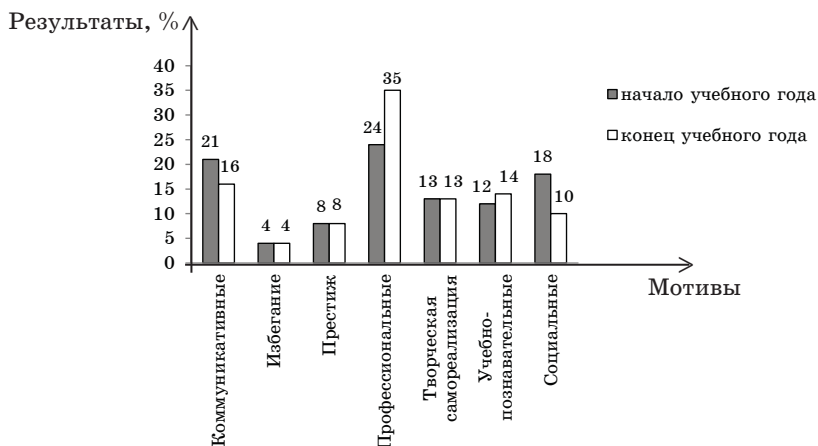
Результатом совместной деятельности по ранней профориентации обучающихся специальности 44.02.01 «Дошкольное образование» и педагогов МБДОУ стал областной конкурс BabySkills среди воспитанников МБДОУ Городецкого муниципального района. При организации совместной творческой профориентационной работы воспитателей ДОУ, преподавателей и учеников колледжа совершенствуется подготовка педагогических кадров и активизируется деятельность дошкольных учреждений в рамках современных требований — стандартов WRS.

В профориентационной работе с учениками среднего школьного возраста кроме традиционных форм («День открытых дверей», информационные буклеты, информация на сайте) используется материально-техническая база колледжа и структурных подразделений:

- » информационный центр (профориентационная работа через социальные сети);
- » ресурсный центр (мастер-классы, знакомство с профессиями, экскурсии и прочее);
- » центр детского творчества ДССОЦ «Салют» (программы дополнительного образования);
- » детское речное пароходство (теплоход «О. Стуколов»).

Эффективность промежуточных результатов профориентационной работы с обучающимися колледжа подтверждает повышение уровня профессиональных мотивов учебной деятельности, выявленное в ходе психодиагностического обследования на основе методики «Диагностика мотивов учебной деятельности студентов» (А. А. Реан и В. А. Якунин, модификация Н. Ц. Бадмаевой). Выборку диагностики составили 166 обучающихся I—II курсов (сентябрь 2017, март 2018 года) — см. рис. на стр. 83.

## Результаты диагностики мотивов учебной деятельности обучающихся по методике А. А. Реан и В. А. Якунина (в модификации Н. Ц. Бадмаевой)



Результаты диагностики достаточно наглядно свидетельствуют о преобладании профессиональных мотивов; на втором месте находятся коммуникативные мотивы. Достаточно близки по значению — учебно-познавательные. Это говорит о том, что основные мотивы обучения у опрошенных направлены на процесс и результаты образования, получения профессиональных компетенций, опрошенные имеют достаточно высокий уровень профессиональной учебной мотивации.

Реализуя модель поэтапного формирования представлений о профессиональном будущем, мы руководствуемся принципами систематичности и преемственности.

Грамотно выстроенная многоуровневая профориентационная работа предполагает внедрение инновационных методов и технологий в раннее профессиональное воспитание и профориентацию обучающихся среднего школьного возраста; привлечение различных социальных институтов в профориентационную работу с обучающимися колледжа; оптимизацию форм сотрудничества колледжа с базами практик. Все это способствует профессиональ-

ному становлению личности, осознанному выбору профессии, развитию умений видеть и формировать траекторию своего карьерного роста.

### Литература

1. О национальной доктрине образования в Российской Федерации [Электронный ресурс]. — URL: <https://rg.ru/2000/10/11>.

2. Концепция многоуровневой профессиональной ориентации в Нижегородской области [Электронный ресурс]. — URL: <https://profobr-no.ru>.

3. План реализации инновационной деятельности «Реализация многоуровневого профориентационного образования в рамках профессиональной образовательной организации» [Электронный ресурс]. — URL: <http://drive.google.com/file/diOB5PWFSMJоWKHaC1sTDe3anNIY1k/view>.



## ИССЛЕДОВАНИЕ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ПОО НА ОСНОВЕ ТРЕБОВАНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

Л. Н. Казакова

канд. пед. наук, доцент, зав. кафедрой  
теории и методики профессионального  
образования факультета ПТО  
ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития  
образования»,  
Россия, Нижний Новгород



**Т**еоретические требования к исследовательской деятельности в педагогике включают своевременное выявление и прогнозирование проблемных полей

образования. Термин «поле» многозначен. Применительно к образованию он трактуется как круг устойчивых проблем, связанных с конкретными областями педагогической науки и практики.

Проблемным полем современного дополнительного профессионального образования является несовершенство подходов к конструированию содержания дополнительных образовательных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки преподавателей с учетом дефицитов и необходимых, значимых для преподавателя точек роста. Что влечет за собой объективные и субъективные проблемы в организации процесса обучения.

Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации [2] утвержден профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования». Квалификационные требования к преподавателю предполагают разработку нового содержания программ подготовки (переподготовки) преподавателей, мастеров производственного обучения в условиях дополнительного профессионального образования. В рамках подготовки к разработке новых программ повышения квалификации преподавателей системы СПО кафедрой ТиМПО факультета ПТО проведено исследование профессиональной компетентности преподавателей, мастеров ПОО системы среднего профессионального образования.

В исследовании 2017 года участвовали преподаватели, слушатели курсов повышения квалификации — 77 человек; коллективы преподавателей образовательных организаций — 33. В 2018 году 85 слушателей курсов коллективы преподавателей образовательных организаций — 26 человек. По каждой контрольной группе преподавателей создана электронная книга, аккумулирующая всю информацию и позволяющая обрабатывать различные варианты данных как в целом по группе,

так и по каждому отдельному преподавателю. Общий объем, исследуемых требований профессиональных стандартов, составил 98 параметров.

Программа обработки материалов исследования позволяет определить:

› профессиональные дефициты преподавателей, которые необходимо восполнять через различные варианты содержания образовательных программ повышения квалификации, стажировки;

› точки роста профессионального мастерства как педагогического коллектива в целом, так и отдельных преподавателей, направленных на обобщение эффективного опыта организации образовательной деятельности, построения направлений научно-методической исследовательской деятельности.

Рассмотрим предварительные итоги (данные приводятся в процентном соотношении от всего числа педагогов).

### **Точки роста, позволяющие определить направления развития профессиональной компетентности преподавателей**

#### **1. Трудовые действия:**

› проведение учебных занятий по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) образовательной программы (100/100);

› организация самостоятельной работы обучающихся по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) образовательной программы (64/100);

› формирование предметно-пространственной среды, обеспечивающей освоение учебного предмета, курса (64/100).

#### *Необходимые умения:*

› выполнение деятельности и(или) демонстрация элементов деятельности, осваиваемой обучающимися, и(или) выполнение заданий, предусмотренные программой учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) (90/100);

‣ создание условий для воспитания и развития обучающихся, мотивирование их деятельности по освоению учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) (87/100);

‣ использование педагогически обоснованных форм, методов и приемов организации деятельности обучающихся (85/100);

‣ применение современных технических средств обучения и образовательных технологий (69/100);

‣ построение учебного процесса с учетом особенностей (79/100)

— учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), задач занятия (цикла занятий), типа и вида занятий;

— возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся (для лиц с ОВЗ с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей);

— стадии профессионального развития;

— возможности освоения образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания;

‣ организация проведения конференций, выставок, конкурсов профессионального мастерства, иных конкурсов и аналогичных мероприятий (в области преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля)) (98/100).

*Необходимые знания:*

‣ основ эффективного педагогического общения, законов риторики и требования к публичному выступлению (78/100);

‣ требований к профессии, набору медицинских и иных противопоказаний при выборе профессии, содержания и условий труда, образа жизни работников данной профессии, возможностей и перспектив карьерного роста для преподавания учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), ориентированного на освоение квалификации (профессиональной компетенции) (73/100);



➤ методологии, теоретических основ и технологии научно-исследовательской и проектной деятельности (для преподавания по программам СПО и ДПП) (78/100).

**2. Основные дефициты профессиональной компетентности преподавателей** (трудовые действия, необходимые умения, необходимые знания — сформированные/освоенные частично; не сформированы / не освоены):

➤ руководство учебно-профессиональной, проектной, исследовательской и иной деятельностью обучающихся по программам СПО и(или) ДПП, в том числе подготовкой выпускной квалификационной работы (если она предусмотрена) (66/100);

➤ консультирование обучающихся и их родителей (законных представителей) по вопросам профессионального самоопределения, профессионального развития, профессиональной адаптации на основе наблюдения за освоением профессиональной компетенции (для преподавания учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), ориентированного на освоение квалификации (профессиональной компетенции)) (78/100);

➤ разработка мероприятий по модернизации оснащения учебного помещения (кабинета, лаборатории, спортивного зала, иного места занятий), дисциплины. (68/100);

➤ разработка образовательных программ по новым ФГОС по ТОП-50 (64/100).

*Необходимые умения:*

➤ использование средств педагогической поддержки профессионального самоопределения и профессионального развития обучающихся, проведение консультации на основе наблюдения за освоением обучающимся профессиональных компетенций (для эффективного преподавания учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), ориентированного на освоение необходимой квалификации) (54/100);

➤ осуществление электронного обучения, использование дистанционных образовательных технологий,

информационно-коммуникационных технологий, электронных образовательных и информационных ресурсов с учетом специфики образовательных программ, требований ФГОС СПО (78/100);

➤ знакомство обучающихся с опытом успешных профессионалов, работающих в осваиваемой сфере профессиональной деятельности, и (или) корпоративной культурой организаций-партнеров, введение ее элементов в образовательную среду (99/100).

*Необходимые знания:*

➤ локальных актов образовательной организации в части организации образовательного процесса и работы учебного кабинета (лаборатории, иного учебного помещения) (74/100);

➤ электронных образовательных и информационных ресурсов, необходимых для организации учебной (учебно-профессиональной), исследовательской, проектной и иной деятельности обучающихся, написания выпускных квалификационных работ (64/100);

➤ основ психологии труда, стадий профессионального развития (86/100).

Кафедрой ТиМПО факультета ПТО разрабатываются программы повышения квалификации для преподавателей профессиональных образовательных организаций, содержание которых построено с учетом профессиональных дефицитов, выявленных в результате самоанализа содержания требований профессионального стандарта.

## Литература

1. Приказ Министерства труда и социальной защиты населения от 5 августа 2016 года № 422н «О внесении изменений в профессиональный стандарт “Педагог” (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем образовании) (воспитатель, учитель), утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 года № 544н» [Электронный ресурс]. — URL: [www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/713730880](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/713730880).

2. Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 8 сентября 2015 года № 608-н «Об утверждении профессионального стандарта “Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования”» [Электронный ресурс]. — URL: [www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71102838/](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71102838/).



## СТАНДАРТЫ WORLDSKILLS RUSSIAN КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Н. Ю. Казачкова

преподаватель  
ГБПОУ «Дзержинский педагогический колледж»  
Россия, Нижегородская область,  
г. Дзержинск



**Д**ля современной образовательной организации участие в движении WorldSkills — один из важнейших инструментов в реализации комплекса мер, направленных на повышение качества будущих специалистов и совершенствование системы СПО. Наше учебное заведение в движении с 2015 года. Использование принципов и стандартов WorldSkills мы рассматриваем как инструмент независимой оценки качества педагогического образования и средство повышения его качества.

Благодаря методическому обеспечению, разработанным оценочным процедурам, регламентам проведения конкурсов движение WorldSkills позволяет выстроить образовательный процесс, обеспечивающий высокий уровень подготовки специалиста среднего звена.

Система формирования и развития конкурсов профессионального мастерства в соответствии со стандартами WorldSkills призвана организовать разработку новых образовательных программ, использовать эффективные методики и технологии не столько для подготовки обучающихся к участию в конкурсах профессионального мастерства WorldSkills, сколько для развития системы среднего педагогического образования, коррелирующей с существующими требованиями, предъявленными современным обществом к уровню профессиональной подготовки педагогических кадров.

Для подготовки наиболее компетентных и конкурентоспособных молодых специалистов и для участия в конкурсе профессионального мастерства в соответствии со стандартами WorldSkills с 2016 года в нашем колледже за счет часов вариативной части введен курс «Основы робототехники» (расчет на 36 часов на специальности «Дошкольное образование»). Составляя программу курса, мы ориентировались на разработанные конкурсные задания для чемпионата WorldSkills, где основным содержанием является деятельность воспитателя детей дошкольного возраста в дошкольной образовательной организации.

Данный курс направлен на изучение компонентов конструктора, среды программирования; создание моделей при помощи специальных элементов по разработанной схеме, инструкции, по собственному замыслу; разработку и проведение занятий по робототехнике в дошкольных образовательных организациях. В качестве образовательного конструктора была выбрана робототехническая платформа LEGO Education WeDo.

Таким образом, в ходе изучения данного курса студенты осваивают базовые требования выполнения одного из заданий чемпионата WorldSkills, а сама процедура внедрения его стандартов в учебный процесс является необходимым условием в подготовке современного специалиста и в его успешной профессиональной социализации.

## Литература

1. *Копосов, Д. Г.* Первый шаг в робототехнику : практикум / Д. Г. Копосов. — М. : Лаборатория знаний, 2012. — 286 с.

2. *Шахова, Е. Н.* Практические занятия с использованием стандартов WorldSkills как средство повышения качества подготовки педагогических кадров (из опыта работы) [Электронный ресурс] / Е. Н. Шахова. — URL: <http://metod-sbornik.ru/professionalnoe-obrazovanie/1405-05510>.



## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИИ «ПЕРЕВЕРНУТЫЙ КЛАСС» ПРИ ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ В РАМКАХ ИННОВАЦИОННОЙ ПЛОЩАДКИ НИЖЕГОРОДСКОГО ГУБЕРНСКОГО КОЛЛЕДЖА

Н. В. Какорина

заведующий ресурсным центром  
ГБПОУ «Нижегородский Губернский колледж»,  
Россия, Нижегородская область,  
Нижний Новгород



С 2017 года ГБПОУ «Нижегородский Губернский колледж» (далее — ГБПОУ НГК) является инновационной площадкой ФГБУ «Российская академия образования» по направлению «Модернизация среднего профессионального образования в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога». В рамках работы данной инновационной площадки на базе ГБПОУ НГК предусматриваются проектирование и апробация изменений в системе подготовки педагоги-

ческих кадров, позволяющих успешно реализовать профессиональный стандарт педагога.

*Гипотезой исследования инновационной площадки* выступает предположение, что одним из необходимых условий, обеспечивающих подготовку педагогов нового поколения, является внедрение в учебный процесс колледжа пяти образовательных блоков:

- › общеметодический;
- › изучение русского языка как неродного;
- › информационно-коммуникационные технологий в образовании;
- › психологический;
- › инклюзивный.

Они подразумевают *формирование у обучающихся умений, предусмотренных профессиональным стандартом педагога:*

- › владеть ИКТ-компетентностями;
- › разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности;
- › использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, включая с особыми потребностями в образовании — обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;
- › защищать достоинство и интересы обучающихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях;
- › разрабатывать и реализовывать индивидуальные программы развития с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся;
- › владеть стандартизированными методами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей обучающихся и другие.

Становление общих и профессиональных компетенций подрастающего поколения, в состав которых вхо-

дятся указанные умения, в первую очередь, происходит в рамках общепрофессиональных дисциплин. В связи с этим на преподавателей, осуществляющих общепрофессиональную подготовку, возлагается ответственность за успешную реализацию практико-ориентированного обучения.

Обеспечить формирование практических умений возможно только в условиях увеличения количества часов практических занятий. Однако уменьшение знаниевого компонента дисциплины может привести к снижению качества образования.

Таким образом, в настоящее время актуальной является проблема увеличения практических заданий при сохранении объема теоретических знаний, необходимых для решения профессиональных задач. Ее решение возможно при использовании в преподавании общепрофессиональных дисциплин таких образовательных технологий, которые позволят, не снижая объема теоретического материала, формировать на занятиях профессионально значимые умения. Именно такой технологией, по нашему глубокому убеждению, является технология смешанного обучения и модель проведения занятий «Перевернутый класс».

Преимущество модели «Перевернутый класс» перед другими образовательными технологиями заключается в том, что данная модель обучения поддерживает развитие качеств и умений XXI века:

- творческий подход;
- способность решать проблемы самостоятельно;
- грамотность в области ИКТ.

Также она обеспечивает возможность поддерживать развитие каждого учащегося.

Далее мы рассмотрим, как это происходит и почему использование «перевернутого класса» способствует развитию таких мыслительных операций, которые находятся на высшем уровне мыслительной деятельности согласно таксономии Б. Блума (см. рис. 1 на с. 95) [2].

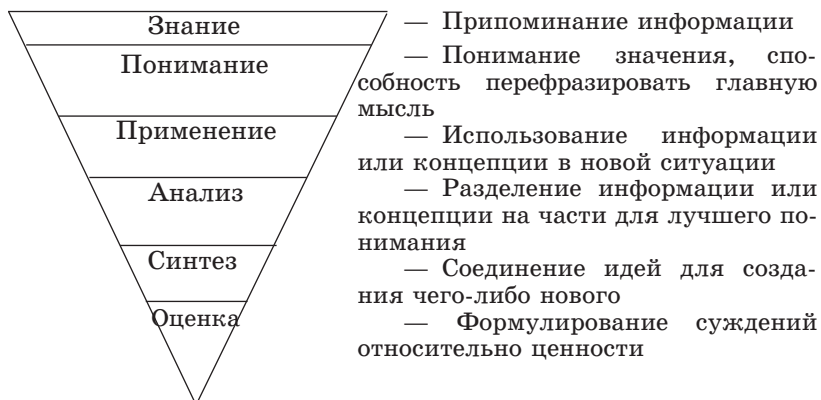


*Рис. 1.* Таксономия мыслительных операций Б. Блума

По проведенному нами анализу целей и содержания учебных занятий в традиционной модели можно сделать вывод о том, что учебные задачи и учебные действия, которые обучающиеся производят самостоятельно, отличаются повышенным уровнем сложности от тех, которые обучающиеся производят на занятии совместно с преподавателем. Так, на занятиях с преподавателями в большей степени происходит знакомство с новой темой и составление конспекта по данной теме; на самостоятельную работу выносятся разработка проекта, анализ и решение ситуационных задач различной сложности, проведение исследования и тому подобное. В данном случае формирование таких навыков, как применение, анализ, синтез и оценка информации (см. рис. 2 на с. 96) должно проходить у обучающихся в отсутствие преподавателя, что вызывает у большинства из них значительные трудности.

Без возможности попросить разъяснения и получить квалифицированную помощь обучающиеся начинают формально подходить к выполнению самостоятельной работы. Такой подход не оказывает какого-нибудь значимого влияния на формирование профессиональных компетенций у обучающихся.





*Рис. 2.* Таксономия образовательных целей Б. Блума

«Перевернутый класс» представляет собой совершенно новый сценарий обучения. Изучение нового материала происходит самостоятельно до начала занятия, а на самом занятии реализуется принцип сотрудничества, происходит взаимодействие с обучающимися, решение проблем, применение знаний и умений в новой ситуации и создание нового учебного продукта [1]. В этом случае роль преподавателя состоит в создании учебной ситуации для самостоятельной познавательной-исследовательской деятельности обучающихся.

В ГБПОУ НГК при преподавании ОП.02 «Психология» на специальности 44.02.01 «Дошкольное образование» изучение темы «Темперамент» организуется с использованием модели «Перевернутый класс» и представляет собой следующий сценарий:

- 1) самостоятельная работа до занятия;
- 2) аудиторная работа;
- 3) послеаудиторная работа дома.

Самостоятельное выполнение заданий до занятия призвано не только познакомить обучающихся с теоретической информацией и проверить понимание данной темы, но и мотивировать их на предстоящую аудиторную работу. Для этого необходимо сформировать задания на

применение усвоенных знаний таким образом, чтобы некоторые из них вызвали у обучающихся трудности и необходимость разъяснения дополнительного материала.

Результаты освоения темы «Темперамент» лежат в основе формирования у обучающихся профессионально необходимых умений разрабатывать и реализовывать индивидуальные программы развития с учетом своих личностных и возрастных особенностей. Именно сценарий проведения занятия «Перевернутый класс» обеспечивает практико-ориентированное обучение и позволяет наиболее эффективно формировать базу для становления профессиональных компетенций у будущих специалистов сферы образования.

Однако важно отметить, что при внедрении и реализации образовательной модели «Перевернутый класс» преподаватель может столкнуться со многими трудностями. Это психологическая и личностная неготовность педагога к внедрению данной модели обучения, увеличение объема работы в переходный период — создание тематических подкастов и водкастов, разработка интерактивных лекций и тестовых заданий в системе электронного обучения и многое другое.

Решением данных проблем может служить постепенный переход на данную технологию — начиная с внедрения отдельных элементов, использование уже имеющихся у педагога электронных вариантов лекций и презентаций, а также применение готовых образовательных интернет-ресурсов с качественными водкастами.

Таким образом, преимущество образовательной модели «Перевернутый класс» перед традиционным обучением заключается в том, что теоретический материал обучающиеся изучают самостоятельно, еще до начала занятия, а освободившееся время на аудиторном занятии направлено на применение знаний и умений, решение профессиональных задач и на создание персонального или группового учебного продукта под руководством преподавателя.

## Литература

1. *Гизатулина, О. И.* «Перевернутый класс» — инновационная модель обучения [Электронный ресурс] / О. И. Гизатулина // Инновационные педагогические технологии : материалы VI Международной научной конференции. — URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/214/12239/>.

2. *Курамшин, А. В.* О таксономии образовательных целей Б. Блума [Электронный ресурс] / А. В. Курамшин // Материалы VIII Международной студенческой электронной научной конференции «Студенческий научный форум». — URL: <http://www.scienceforum.ru/2017/2392/26900> </a> </a>



## ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Л. В. Каленкова

методист, преподаватель  
ГБПОУ «Лукояновский педагогический колледж  
имени А. М. Горького»,  
Россия, Нижегородская область,  
г. Лукоянов



В соответствии с Концепцией модернизации российского образования основными целями профессионального образования являются подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда.

Важнейшими качествами личности становятся инициативность, способность творчески мыслить и находить нестандартные решения, умение выбирать свой профессиональный путь, готовность обучаться в течение всей жизни.

В настоящее время *качество образования* — это не столько усвоение определенной суммы знаний, сколько умение их приобретать и применять для решения жизненно важных проблем, то есть формировать определенные компетенции.

Под *профессиональной компетентностью специалистов* понимается интегральная характеристика, определяющая способность специалиста решать профессиональные проблемы и типичные профессиональные задачи, возникающие в реальных ситуациях профессиональной деятельности, с использованием знаний профессионального опыта, ценностей и склонностей. Отсюда следует, что ценностно-целевая ориентация профессиональной подготовки в системе среднего профессионального образования заключается в содействии становлению интегральных личностных характеристик, которые и выступают как непосредственные показатели профессионального развития человека.

Ориентация на стандарты профессиональной деятельности в процессе профессиональной подготовки помогает студенту осознать, что от него ожидается в контексте профессиональной деятельности и поведения.

Наиболее специфическими для специальности являются психолого-педагогическая и методическая компетенции, так как они прежде всего обеспечивают профессиональную деятельность специалиста. Эти компетенции формируются путем изучения психолого-педагогических дисциплин и частных методик.

Выделим *основные задачи содержания психолого-педагогических дисциплин*:

» подготовить квалифицированного, компетентного работника, который свободно владеет профессией

и может ориентироваться в смежных областях деятельности;

‣ уметь эффективно строить учебный процесс в соответствии с целями, содержанием, средствами и методами обучения;

‣ распознавать и решать методические задачи, проблемы, возникающие в ходе педагогической деятельности учителя, способного обеспечить объективные и субъективные условия в такой пропорции и таком сочетании, чтобы они позволили достичь поставленных целей;

‣ уметь

идентифицировать вид необходимой информации,

правильно произвести ее поиск,

осуществить отбор и анализ,

эффективно использовать в профессиональной деятельности, не только знающий, но и умеющий применять здоровьесберегающие технологии.

И самое главное — компетентный специалист должен находить свое место в коллективе, участвовать в жизни учебной организации, принимать самостоятельные решения и нести ответственность за их выполнение.

Можно ли стать именно таким компетентным специалистом, находясь в позиции обучающегося — делая одно, научиться другому?

Для обучающимся в Лукояновском педагогическом колледже имени А. М. Горького преподаватели успешно создают психологические, педагогические и методические условия для эффективной трансформации учебной деятельности в профессиональную с постепенной сменой потребностей и мотивов, целей, действий (поступков), средств, предмета и результатов студента.

Главным становится не передача информации, а развитие с опорой на способности студентов компетентно выполнять эти функции, разрешать проблемы и задачи, овладевать, иначе говоря, целостной профессиональной деятельностью.

Нами создаются все условия для собственных целеобразования и целеосуществления, для движения деятельности от прошлого через настоящее к будущему, от учения к труду.

Абсолютно каждый обучающийся осознает, *что было* («ставшие» образцы теории и практики), *что есть* (выполняемая им познавательная деятельность) и *что будет* (моделируемые ситуации профессиональной деятельности). Все это, несомненно, мотивирует на познавательную деятельность, получение учебной информации. При этом сам процесс учения неизбежно приобретает личностный смысл, информация превращается в личное знание студента.

Занятия направлены на формирование аналитических, прогностических, творческих, рефлексивных, развивающих, коммуникативных умений.

С первых занятий наши студенты втягиваются в активную работу. В процессе обучения они практически овладевают процедурой научного исследования, логикой его проведения, умением выявлять противоречия, правильно ставить проблему, выдвигать гипотезу, выбирать целесообразные методы исследования, всесторонне анализировать результаты.

Полученные знания обучающиеся закрепляют на учебной практике, которая выполняет следующие основные функции:

- обеспечивает практическую направленность теоретических знаний;

- проблематизирует содержание педагогических дисциплин, способствуя развитию профессионального мышления будущего педагога;

- учит будущих специалистов рефлексии собственной профессиональной деятельности.

Производственная практика является самым серьезным экзаменом, показывающим уровень подготовки и одновременно являющимся школой мастерства, в которой они делают первые попытки в самореализации,

овладевают операционными структурами будущей профессиональной деятельности, опытом практической деятельности при условии последовательного формирования профессиональных умений.

Мы решаем проблему подготовки выпускников, готовых к включению в педагогическую жизнь, ориентированных на дальнейшее формирование и развитие компетенций. Однако компетентность не является прямым результатом знаний (можно многое знать, но не уметь применять знания). Компетентность приобретается в деятельности (действии).

Начинающий педагог неизбежно встретится с теми или иными проблемами и трудностями, которые придется решать самому, опираясь на полученные знания. Кроме того, стремительное развитие науки и собственное совершенствование потребуют от молодого специалиста новых обращений к теоретическим и методическим трудам, но уже в процессе необходимого для учителя самообразования. И только тогда в его деятельности с детьми в полную силу заработают те знания, которые он получил в педагогическом колледже.

### Литература

1. *Болотов, В. А.* Компетентностная модель : от идеи к образовательной программе / В. А. Болотов, В. В. Сериков // Педагогика. — 2003. — № 10. — С. 8—14.

2. *Будик, И. Б.* Компетентностная модель профессиональной подготовки специалиста в условиях колледжа / И. Б. Будик // Стандарты и мониторинг в образовании. — 2007. — № 4. — С. 50.

3. *Зимняя, И. А.* Компетентностный подход : каково его место в системе современных подходов к проблеме образования? (теоретико-методологический аспект) / И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня. — 2006. — № 8. — С. 20—26.



## КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ

К. Е. Клычков	аспирант ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования»
Н. С. Петрова	канд. пед. наук, доцент кафедры декоративно-прикладного искусства и дизайна ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный педагогический университет имени К. Минина»
Н. В. Сырова	канд. пед. наук, доцент, заведующий кафедрой декоративно-прикладного искусства и дизайна ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный педагогический университет имени К. Минина», Россия, Нижегородская область, Нижний Новгород



Повышение квалификации преподавателей физической культуры в пространстве профессиональной образовательной организации является одним из инструментов увеличения эффективности профессиональной деятельности и собственной конкурентоспособности.

В постоянном стремлении профессиональных образовательных организаций обладать конкурентным преимуществом ежегодно появляются новые процессы, методы и инструменты повышения квалификации. Теперь важнейшим ресурсом для успешной реализации профессиональной деятельности являются сотрудники, их компетентность [1]. В связи с этим формирование эффективной системы обучения преподавателей физической культуры в пространстве профессиональной образовательной ор-



ганизации становится не только популярным и востребованным, но и необходимым условием для успешной деятельности. Этим обуславливается необходимость в создании корпоративной системы обучения как общего регламента процессов, методов и инструментов повышения квалификации преподавателей физической культуры в образовательном пространстве профессиональной образовательной организации [2].

Задача разработки и совершенствования системы корпоративного обучения и развития преподавателей физической культуры как основы для повышения эффективности и качества профессиональной деятельности становится невероятно актуальной. Для ее успешной реализации необходимы как квалифицированный персонал, умеющий оперативно решать поставленные задачи и обеспечивать высокое качество профессиональной деятельности, так и новые технологии, определяющие приоритетные компетенции, и постоянный мониторинг соответствия навыков преподавателей физической культуры новым требованиям.

Корпоративное обучение и развитие преподавателей физической культуры в образовательном пространстве профессиональной образовательной организации предполагают включенность в этот процесс всех сотрудников, наличие долгосрочной программы обучения, согласованной со стратегией профессиональной образовательной организации.

Следует отметить, что профессиональной образовательной организации нужно не обучение как таковое, а нужны его результаты. Сделать обучение результативным можно только при системном подходе. Дж. Коул дает следующее определение: «Системный подход к обучению и развитию включает логическое согласование начала деятельности с выяснением политики и ресурсов для ее поддержания, за которым следует оценка потребности в обучении. После этого проводится само обучение, за которым следует оценка результатов» [2].

Принимая за основу представления Д. Коула, определим следующие *шаги развития системы обучения в профессиональной образовательной организации*:

‣ выработка цели обучения, которая направляет организационные действия как в нужном объеме, так и в нужном направлении обучения и развития;

‣ определение перечня обязанностей тех, кто отвечает за реализацию целей;

‣ установление структуры обучающих должностей и процедур, а также распределение материальных ресурсов для обучения;

‣ четкое выполнение обязанностей всеми, кто отвечает за реализацию целей обучения (в том числе специалистами по обучению) — от анализа потребностей в обучении до оценки проведенных обучающих мероприятий [3].

### **Технология работы по организации обучения преподавателей физической культуры в образовательном пространстве профессиональной образовательной организации [4]**

#### **1. Планирование процесса корпоративного обучения**

Реализуются следующие направления:

- постановка целей обучения;
- определение потребности в обучении;
- планирование возможностей структурных подразделений по высвобождению сотрудников для обучения;
- планирование возможностей по финансированию корпоративного обучения.

#### **2. Организация процесса корпоративного обучения**

Реализуются следующие направления:

- определение содержания, форм и методов обучения и необходимых ресурсов;
- выбор образовательных программ;
- выбор или подготовка преподавателей, инструкторов, тренеров, наставников, методистов;
- выбор образовательного учреждения и организация взаимодействия с ним;

➤ проведение комплекса подготовительных мероприятий, в том числе подготовка положений и инструкций, регламентирующих процесс обучения и назначение ответственных;

➤ формирование учебных групп;

➤ проведение обучения;

➤ текущий контроль;

➤ обеспечение бесперебойной реализации учебной программы.

### **3. Мотивация процесса обучения**

Необходимо отметить, что выделение этого этапа носит весьма условный характер, так как одним из условий эффективности мотивационных инструментов, которые используются в профессиональной организации для повышения интереса к обучению, является необходимость их постоянной реализации.

Реализуются следующие направления:

➤ разработка методики мотивации;

➤ организация мотивации всех участников процесса корпоративного обучения.

### **4. Контроль процесса и определение эффективности обучения**

Реализуются следующие направления:

➤ контроль качества образовательных услуг сторонних организаций;

➤ контроль эффективности обучения на рабочих местах;

➤ контроль эффективности результатов обучения вне профессиональной организации;

➤ мониторинг отношения сотрудников и руководителей подразделений к обучению;

➤ аудит затрат на корпоративное обучение.

При обучении преподавателей физической культуры в образовательном пространстве профессиональной образовательной организации используются *разнообразные организационные формы*:

1) собственные учебные программы;

- 2) привлечение различных провайдеров обучения;
- 3) работа внутриорганизационного учебного центра;
- 4) создание корпоративного университета.

Формирование и развитие дистанционной системы корпоративного обучения преподавателей физической культуры в образовательном пространстве профессиональной образовательной организации, включающей в себя практику внедрения инновационных инструментов и форм образования, являются наиболее эффективным рычагом развития профессионализма преподавателей физической культуры.

Развитие информационных технологий и расширение процесса компьютеризации во всех сферах профессиональной деятельности послужили основой для корпоративного образования и расширения инновационной составляющей процесса подготовки и переподготовки специалистов. Развитие систем корпоративного образования способствует улучшению качества повышения квалификации преподавателей физической культуры в образовательном пространстве профессиональной образовательной организации.

### Литература

1. *Алавердов, А. Р.* Управление человеческими ресурсами организации : учебник / А. Алавердов. — М. : Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012. — 656 с.

2. *Бахтин, М. Б.* Развитие партнерских отношений современной организации как составляющая кадровой стратегии в ситуации конкурентного внешнего окружения [Электронный ресурс] / М. Б. Бахтин. — URL: <http://naukovedenie.ru/sbornik6/4.pdf>.

3. *Громова, Н. В.* Повышение квалификации кадров как фактор роста производительности труда в России / Н. В. Громова // Роль бизнеса в трансформации российского общества — 2013 : сборник материалов VIII Международного научного конгресса. — М. : Экон-информ, 2013. — С. 523—526.

4. *Нестерова, О. В.* Реализация компетентностного подхода в профессиональном образовании hr-менеджеров / *О. В. Нестерова* // *Инновационные hr-технологии для современной России : кадры решают все!* : материалы научно-практической конференции, посвященной 10-летию кафедры управления человеческими ресурсами МФПУ «Синергия». — М. : Синергия, 2015. — С. 201—215.



## ОРГАНИЗАЦИЯ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ

Н. Н. Колодкина

аспирант  
ГБОУ ДПО «Нижегородский институт  
развития образования»,  
Россия, Нижегородская область,  
Нижний Новгород



С каждым годом со стороны работодателей возрастает интерес к формированию квалифицированных специалистов в процессе их обучения. С изменением современных социально-экономических условий повышаются требования к уровню профессиональной подготовки выпускников СПО. От вчерашних студентов ждут специалистов качественно нового типа:

- компетентных, инициативных;
- легко адаптирующих к изменениям;
- способных с первых дней к полноценной работе;
- имеющих практический опыт с техникой, быстро осваивающих новые технологии.

На сегодняшний день утверждено большинство профессиональных стандартов, где дано описание квалификации необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, что ведет к смене квалификационных справочников, а также к разработке системы оценки квалификаций.

В настоящее время государство и бизнес вкладывают большое количество средств в усовершенствование материально-технического обеспечения базы профессионального образования, появляются новые формы обучения — ресурсные центры, многофункциональные центры прикладных квалификаций, сетевое и дуальное обучение. Эффективно формировать профессиональные компетенции специалистов невозможно без тесной связи образовательной организации и производства. Достичь наибольших результатов в этом вопросе поможет корпоративное обучение.

Корпоративное обучение представляет собой важный содержательно-технологический и организационно-институциональный компонент дуальной системы непрерывного профессионального образования. В процессе корпоративного обучения обучающиеся достигают высокого уровня профессиональной компетентности, позволяющего в оптимальные сроки с оптимальным качеством реализовать как корпоративные цели организации, так и индивидуально-личностные цели, связанные с профессиональным и карьерным ростом [2].

Наибольший эффект в формировании компетентности студента среднего профессионального образования будет иметь корпоративное обучение, выстроенное как образовательная система, которая представляет собой единство теоретического и практического обучения, осуществляемого как в учебном заведении, так и на предприятии. Это обеспечивает непрерывное системное развитие профессиональной компетентности обучаемого.

Системообразующим принципом взаимосвязи учебного заведения и предприятия выступает корреляция

целевого, содержательного, процессуального и результативного компонентов. Ниже мы подробно охарактеризуем каждый.

*Целевой компонент* предполагает формирование соответствующих профессиональных компетенций будущего выпускника.

*Содержательный компонент* предполагает разработку программы обучения в соответствии с заявленными компетенциями.

*Процессуальный компонент* предполагает формирование у студентов средних профессиональных организаций мотивационно-ценностного компонента, теоретического и технологического в соответствии с выбранной стратегией обучения, разработку соответствующих методов и форм обучения.

*Результивный компонент* должен обеспечивать независимую оценку качества подготовки обучения.

Предполагаемый алгоритм оценки качества корпоративного обучения студентов СПО:

- 1) входное анкетирование;
- 2) тестирование по дисциплинам;
- 3) обучение;
- 4) контроль;
- 5) анкетирование;

*Входное анкетирование* студентов СПО позволяет анализировать их потребности в обучении, распределять их на группы, планировать обучение, выбирать методы обучения, подбирать соответствующих преподавателей, тренеров.

*Оценка качества* в процессе обучения зависит от составленной программы и поставленных целей.

*Контроль* может осуществляться в следующих формах:

- отчета по практике (если корпоративное обучение проходило в рамках профессиональной практики студента);
- демонстрационного экзамена;
- участия в конкурсе;

- тестирования, профессионального тестирования;
- защиты проекта;
- квалификационного экзамена.

Оценочные средства разрабатываются совместно с работодателем, ведь именно он диктует правила и необходимый уровень подготовки специалиста на выходе после обучения.

Балльно-рейтинговая система — один из способов расчета и формирования результативности обучения в соответствии с поставленными критериями, позволяющая оценить общую результативность.

Анкетирование по результатам обучения должно включать вопросы на соответствие ожиданиям, актуальности и новизне полученных знаний, понятности и доступности материала, его практической ценности, способствовало ли обучение развитию личностных качеств, степени удовлетворенности программой обучения.

По результатам контроля и анкетирования оценивается эффективность программы корпоративного обучения и выносятся рекомендации.

Таким образом, к процессу организации оценки качества корпоративного обучения студентов средних профессиональных организаций должны быть подключены все стороны образовательного процесса, в том числе специалисты высокотехнологичных предприятий, которые обеспечат независимую оценку качества подготовки будущего специалиста.

## Литература

1. Дьячков, Ю. А. Корпоративная профессиональная подготовка студентов ССУЗ в условиях предприятия : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Ю. А. Дьячков. — Казань, 2010. — 24 с.
2. Певзнер, М. Н. Корпоративная педагогика : учебное пособие / М. Н. Певзнер, П. А. Петряков, О. Грауманн. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Юрайт, 2018. — 470 с.





# КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ СПО

С. Н. Кокорина

методист  
ГБПОУ «Дзержинский техникум бизнеса  
и технологий»,  
Россия, Нижегородская область,  
г. Дзержинск



**В** настоящее время в системе СПО реализуется все больше инновационных проектов. Образовательные организации с уже сложившимися традициями, структурой управления, кадровым составом пытаются работать в инновационном режиме. Часто новая деятельность по своей сути противоречит той, которую привыкли ежедневно осуществлять педагоги. И действовать в этой ситуации традиционно, лишь слегка подкорректировав действия, становится не эффективно и не результативно. Необходима переподготовка кадров, освоение ими нового опыта.

Значительная часть преподавательского опыта остается за пределами научных публикаций, активизируясь лишь в непосредственном контакте с обучающимися. Вот почему полнота и адекватность передачи профессионального опыта между педагогами составляют проблему, не теряющую своей актуальности.

В последние годы большое внимание в ГБПОУ Дзержинского техникума бизнеса и технологий уделяется корпоративному обучению коллектива техникума в рамках единой методической темы. Работа проводится силами методической службы и творческой группы по инновационным технологиям и исследованиям техникума.

Корпорация сегодня — это объединение группы элементов, которые достигают общих целей синергическими

усилиями. Корпоративная форма деятельности соединяет в себе наиболее существенные признаки развития эффективной организации и, как субъект системы образования, опирается в своем становлении на общность интересов и целей совместной деятельности; на совместное управление определенным контингентом и решает задачи его сохранения; на единство технологических и организационных условий осуществления профессиональной деятельности.

Формирование системы корпоративного профессионального обучения учитывает сложившуюся в образовательной организации корпоративную культуру, то есть совокупность норм, правил, обычаев, традиций, разделяемых и принимаемых работниками техникума.

*Корпоративное профессиональное обучение* можно трактовать как процесс непрерывного системного обучения, направленного на развитие и совершенствование профессиональных компетенций, личностных и деловых качеств педагогических работников, учитывающий потребности работников и руководителей и обладающий способностью оперативно откликаться на динамично изменяющиеся требования в сфере образования.

С педагогической точки зрения необходимо подчеркнуть активную роль обучаемых педагогов в процессе обучения: «Нельзя научить — можно научиться».

Процессами обучения являются: со стороны обучающего субъекта — трансляция и создание условий; со стороны обучающегося субъекта — усвоение опыта, применение знаний и умений. Субъектами научения могут выступать как сотрудники, так и их группы, а также организация в целом.

Существует огромное количество форм и методов профессионального обучения и развития профессиональных навыков. Наиболее общее деление разнообразных форм и методов обучения на две основные группы: традиционные — лекции, ответы на «обязательные» вопросы, упражнения, дискуссии, диалог, инструктаж; иннова-

ционные — фильм/видеозапись, изучение конкретных ситуаций, тренинг коучинг, проект, обучение действием, кейс-метод, языковая лаборатория, обучение через открытия, ролевые игры, обмен ролями, видео- и телеконференции, мозговой штурм (в том числе через компьютерную сеть) и другие.

Известно, что не существует никакого тренинга или семинара, который после его проведения гарантировал бы немедленную отдачу. Практика показывает, что эффект от большинства учебных мероприятий длится в течение одного-двух месяцев, а затем затухает: часть педагогов вводит полученные знания и опыт в систему своей работы, а часть — не принимает их, не применяет и забывает. Данное противоречие разрешается, когда организация создает целостную систему обучения и, организуя системное обучение сотрудников, стремится к тому, чтобы их деятельность приносила в педагогический процесс новое качество.

Исследования ученых свидетельствуют, что в основе различных форм трансляции лучших педагогических практик лежат три основных механизма данного процесса — семиотический, имитационный, интерактивный.

*Семиотический механизм* предполагает трансляцию посредством знаковых систем, хранящих и передающих информацию.

Семиотические формы трансляции практики предполагают формализацию ее сущности разнообразными вербальными средствами:

- представление опыта в разных базах данных — техника, областной, федеральной;
- представление опыта на педагогических конференциях, чтениях, круглых столах и тому подобном;
- издание методической литературы;
- публикации СМИ и сети Интернет.

*Имитационный механизм* основан на стремлении к тождественности и предполагает обязательное участие группы субъектов.

Формы имитационного механизма:

- › открытые уроки и мероприятия,
- › обучающие семинары,
- › школы эффективного опыта, совершенствования педагогического мастерства,
- › наставничество,
- › мастер-классы,
- › выставки-презентации.

*Суть интерактивного механизма* заключается в совместном участии субъектов взаимодействия.

Интерактивные формы трансляции инновационных образовательных практик становятся все более популярными и предполагают активное взаимодействие авторов практик и заинтересованных педагогов, в ходе которого формируются новые знания:

- › мастер-классы и квесты,
- › творческие мастерские и тому подобное.

Формы корпоративного обучения весьма разнообразны. Их выбор, использование и внедрение практику в большей степени зависит от потребности и желания педагогов.

Сотрудниками ГБПОУ «Дзержинского техникума бизнеса и технологии» в 2015—2018-м годах были организованы и проведены следующие мероприятия корпоративного обучения: семинары, мастер-классы, занятия школы совершенствования педагогического мастерства.

Однако не все педагогические работники применяют полученные в ходе корпоративного обучения знания и умения в своей практической деятельности. Среди основных причин называют следующие: сложность изученной технологии (методики); недостаточность занятий по конкретной теме в рамках корпоративного обучения; отсутствие свободного времени для разработки механизма внедрения опыта в собственную педагогическую деятельность; отсутствие технической возможности применения изученного опыта — недостаточность оснащения учебных аудиторий современной техникой.

Таким образом, эффективность корпоративного обучения зависит от многих объективных и субъективных факторов. Организация рефлексии позволяет методической службе своевременно реагировать на изменяющиеся запросы педагогов и корректировать траекторию корпоративного обучения.

### Литература

1. Бизнес-образование : специфика, программы, технологии, организация / под общ. ред. С. Р. Филонович. — М. : ГУ ВШЭ, 2004. — 317 с.

2. Праздникова, Г. З. Механизмы и формы трансляции лучших педагогических практик / Г. З. Праздникова // Методист. — 2012. — № 1. — С. 25—28.



## ПОДГОТОВКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ БАНКОВСКИХ УСЛУГ

Л. В. Конникова, преподаватели  
Л. В. Шамалова УО «Минский государственный колледж сферы обслуживания»,  
Республика Беларусь, Минская область,  
Минск



**В** Республике Беларусь социально значима сфера банковских услуг, поскольку ее деятельность охватывает масштабное обслуживание как физических, так и юридических лиц.

Сегодня работодателям нужна не профессиональная квалификация, которая по их представлению связана с дроблением производственных функций на ряд задач

и видов деятельности, а компетентность как соединение навыков, свойственных каждому человеку, в котором профессиональная квалификация сочетается с социально-личностными компетенциями:

- способностью к социальному взаимодействию, межличностным коммуникациям;

- умениями работать в коллективе, решать проблемные вопросы, принимать самостоятельные решения;

- способностью к совершенствованию своей деятельности, повышению квалификации в течение всей жизни;

- соблюдением норм здорового образа жизни [1].

Кроме этого будущий специалист должен иметь психологическую выносливость и терпение, развитую интуицию и логическое мышление, прекрасную память, грамотность, четкую и разборчивую речь, знание иностранного языка, внимательность, уравновешенность, способность управлять своими эмоциями, организованность, вежливость, доброжелательность, коммуникабельность и тактичность, активность, честность и аккуратность. Подготовка такой профессионально и социально активной личности требует применения совершенно новых методов, приемов и форм работы, развивающих, прежде всего, познавательную, коммуникативную и личностную активность современных учащихся — будущих специалистов сферы банковских услуг — контролеров отделений банков.

С 1979 года Минский государственный колледж сферы обслуживания ведет подготовку специалистов для учреждений банков Республики Беларусь. Основной организацией-заказчиком кадров является ОАО «АСБ Беларусбанк» — крупнейший универсальный банк, имеющий самую разветвленную сеть учреждений на всей территории Республики Беларусь, 26 декабря 2017 года отметивший 95-летний юбилей.

Наш колледж располагает тремя учебно-производственными мастерскими по специальности «Розничные услуги в банке». Их оборудование соответствует рабоче-

му месту специалиста в учреждении банка. Оснащение представлено информационно-технологической системой — программным обеспечением, принтером, счетно-денежной машиной, оборудованием, необходимым для проверки подлинности банкнот («Регула», лупа), нумераторами, печатями, необходимой бланочной документацией, образцами бланков строгой отчетности, каталогами иностранных валют. Это позволяет проводить как учебные занятия по учебным дисциплинам «Информационные технологии» и «Технология розничных услуг в банке», так и учебную практику, совершая полный комплекс практических работ от начала и до конца (то есть от открытия рабочего дня и смены до завершения дня и закрытия смены и дня с распечатыванием необходимых выходных форм документов, их дооформлением и составлением отчета) [2].

Основой рабочего места учащегося служит компьютер с установленной системой автоматизации розничных услуг банка SC-KASSA компании «СофтКлуб». Процесс обслуживания физических лиц в системе SC-KASSA включает установленную логическую последовательность действий, изучение которых способствует правильной организации труда специалиста по оказанию розничных банковских услуг и безошибочному применению им программных продуктов [3].

В открытом рабочем дне операционному работнику, использующему программные модули прикладных программ «Операционная работа (вклады населения)», «Работа с ценными», доступно проведение операций по вкладам (наличные и безналичные операции), по ценным бумагам и бланкам, обработка реестров списков (зарплата и другое), капитализация и других.

Доступ операционного работника к конкретному виду операций определяет администратор системы, устанавливая соответствующие права, что позволяет закрепить за учащимися определенные функции, распределить роли и ответственность. Так, при совершении операций

по вкладам назначаются старшие по смене, призванные осуществлять дополнительный контроль, консультанты, оказывающие помощь нуждающимся в ней учащимся, выделяются руководители структурных подразделений, проверяющие правильность составления отчетов, и так далее.

Таким образом, учащиеся постепенно постигают азы избранной профессии, приобретают следующие навыки умение общение с клиентами, ответственность, работа — в команде.

При изучении *курса учебной дисциплины «Информационные технологии»* учащиеся наряду с прикладным использованием программ информационных технологий также учатся работать с информационными программными продуктами. Основную часть этого курса составляют практические занятия по совершению операций для физических лиц — прием платежей от населения, проведение валютно-обменных операций, работа с ценностями, ценными бумагами и бланками строгой отчетности и другие.

В *курсе учебной дисциплины «Технология розничных услуг в банке»* кроме теоретического изучения заложена отработка в учебно-производственных мастерских практических умений и первичных навыков по совершению конкретных банковских операций по обслуживанию клиентов.

Преподавателями систематически проводятся комплексные занятия, на которых надо совмещать совершение операций в различных программных модулях («Валютно-обменные операции», «Операции с ценностями», «Операции приема и выдачи наличности» и другие), применять правильные приемы и соблюдать требуемые алгоритмы переходов от одного модуля к следующему.

В рамках учебной практики в учебно-производственных мастерских объединяются знания и умения по владению компьютером, использованию программных модулей. На этом этапе появляется возможность услож-



нять задания, вводить нестандартные ситуации, подготавливать учащихся к практическому взаимодействию с клиентами при проведении продаж.

Таким образом, многократное использование различных модулей пакета прикладных программ (информационных программных продуктов) и их чередование способствуют развитию практических навыков у будущих специалистов сферы банковских услуг:

- » накапливать опыт использования программного обеспечения, правильного выбора необходимых документов, грамотного заполнения полей экранных форм;

- » легко ориентироваться в модификациях и особенностях программно-операционных комплексов, установленных в учреждениях ОАО «АСБ Беларусбанк», других банках;

- » способствует быстрой адаптации выпускников колледжа сферы обслуживания к новым программным продуктам;

- » объясняет востребованность наших специалистов организацией-заказчиком кадров в условиях высокого уровня конкуренции среди учреждений образования по подготовке работников данной отрасли и роста квалификационных требований к работающим в ней специалистам.

Это также проявляется в том, что еще в период прохождения производственной практики многих учащихся зачислят на вакантные места специалистов по оказанию розничных банковских услуг (в практике работы учреждения образования были случаи, когда учащиеся-практиканты, зачисленные на должность, признавались лучшими по профессии за месяц).

Главную проверку наши учащиеся проходят при сдаче государственного экзамена по специальности, который у нас проводится в два этапа: практический и теоретический.

В нашей образовательной организации практический этап — это не решение задач по учебным дисципли-

нам, как в большинстве образовательных организаций, а практическое выполнение комплекса банковских операций по обслуживанию клиентов с применением компьютерной техники и соответствующего программного продукта, с распечатыванием и дооформлением необходимых документов, с формированием отчета. Его успешное завершение является допуском к сдаче теоретического этапа государственного экзамена.

Мы считаем, что залогом успеха подготовки конкурентоспособных специалистов в сфере банковских услуг является следующее:

- » практико-ориентированное обучение, основанное на использовании соответствующего банковского программного обеспечения, своевременное его обновление;
- » сотрудничество с организацией-заказчиком кадров;
- » комплексный подход к образовательному процессу, в основе которого — формирование профессионально значимых и социально-личностных компетенций будущих специалистов.

Востребованность и конкурентоспособность — вот основные критерии результативности подготовки наших выпускников. Мы стремимся выпускать грамотных специалистов, гармонично развитых личностей, обладающих ярко выраженным чувством долга, ответственности, умеющих взаимодействовать с другими людьми, открытых для самообразования.

## Литература

1. Образовательный стандарт Республики Беларусь. Среднее специальное образование. Специальность 2-25 01 33 «Розничные услуги в банке»: ОС РБ 2-25 01 33-2014. — Взамен РД РБ 02100.4.075-2005 ; введ. 03.04.2014. — Минск : РИПО, 2014. — 29 с.

2. Учебная программа учреждения образования по учебной дисциплине «Информационные технологии» по специальности 2-25 01 33 «Розничные услуги в банке» для реализации образовательной программы среднего специального образова-

ния, обеспечивающей получение квалификации специалиста со средним специальным образованием : утв. приказом директора 30.06.2017. — Минск : Минский государственный колледж сферы обслуживания, 2017. — 19 с.

3. *Голенда, Л. К.* Информационные технологии банка : учебно-методическое пособие / Л. К. Голенда, В. И. Громов. — Минск : Изд-во Гревцова, 2013. — 288 с.



## ПИЛОТНЫЙ ПРОЕКТ СКВОЗНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ИНТЕРЕСАХ РЫНКА *MARINET*

**В. В. Крупа**

канд. техн. наук, заместитель руководителя Приволжского проектного офиса *MARINET* НТИ, старший сотрудник  
Научно-образовательный центр «Транспорт»  
ФГБОУ ВО «Нижегородский технический университет имени Р. Е. Алексеева»

**О. Н. Филатова**

канд. пед. наук, ведущий научный сотрудник проектно-сетевого центра образования специалистов ПОО факультета ПТО ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования»,  
Россия, Нижегородская область,  
Нижний Новгород



**П**риволжским проектным офисом *MARINET* НТИ разработан пилотный проект сквозного образования, цели которого — обеспечить текущие и перспективные потребности рынка *MARINET* Приволжского

региона в высокопрофессиональных кадрах; создать условия для развития сквозного образования.

*MARINET* — рынок морских интеллектуальных систем. Мы считаем, что в ближайшие 10—20 лет в морской отрасли произойдут кардинальные изменения, связанные с широким проникновением информационно-коммуникационных технологий и развитием технологий освоения ресурсов океана, поэтому в центре «дорожной карты» *MARINET* — три связанных между собой сегмента, развитие которых сделают возможным достижение российскими компаниями лидерства в следующих областях:

- › цифровой навигации;
- › инновационном судостроении;
- › освоении ресурсов океана.

Текущая ситуация судостроительной отрасли в регионах Приволжья (включая Нижегородскую, Ярославскую и другие области) предполагает следующее: диверсификацию производства и переход на выпуск гражданской продукции. В этой ситуации апробация компетентностного проектно-ориентированного подхода к обучению специалистов на условиях «пилотности» и применительно к рынку *MARINET* представляется наиболее правильным.

Для реализации пилотного проекта были поставлены следующие задачи:

- › создание единого образовательного пространства с новым содержанием и технологиями обучения, соответствующим требованиям цифровой экономики;
- › внедрение единой системы преемственного непрерывного образования детей от 6 лет до специалистов высшей категории в соответствии с основными направлениями «дорожной карты» *MARINET*.

В пилотном проекте задействованы следующие учебные заведения и научные организации:

- › высшие учебные заведения и научные организации;

- » ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный технический университет имени Р. Е. Алексеева»;
  - » ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет имени П. Г. Демидова»;
  - » ФГБОУ ВО «Волжский государственный университет водного транспорта»;
  - » Российский федеральный ядерный центр РФ;
  - » Всероссийский НИИ экспериментальной физики.
- Учреждения среднего образования:
- » Нижегородское речное училище имени И. П. Кулибина;
  - » Рыбинское речное училище имени В. И. Калашникова;
- Учреждения детского дополнительного образования:
- » Нижегородское детское речное пароходство;
  - » Нижегородский морской клуб;
  - » яхтенная школа «Парус» при ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный технический университет имени Р. Е. Алексеева»;
  - » Ярославский детский морской центр имени адмирала Ф. Ф. Ушакова.

Ни для кого не секрет, что учебные заведения, осуществляющие профессиональную подготовку, имеют различную степень подчиненности. В связи с этим в регионах (а именно региональным бюджетам приходится содержать образовательные организации среднего профессионального образования) зачастую отсутствуют достаточные средства для инфраструктурного обеспечения образовательного процесса на самом высоком, соответствующем современному состоянию развития техники уровне.

Образовательные организации более высокого уровня ведут борьбу за выпускниками школ, именно для них пытаются нарисовать радужные перспективы обучения. Но лишь единицы из них профессионально сориентированы и готовы выстраивать свою профессиональную карьеру. Таким образом, сейчас отсутствует единая политика обе-

спечения промышленности высокопрофессиональными кадрами, готовыми самостоятельно решать круг задач, соответствующих их профессиональному уровню.

В рамках создающегося в Нижегородской области судостроительного кластера одним из важнейших пунктов является обеспечение мегапроектов квалифицированными кадрами, имеющих опыт работы в проектных командах.

Ставится следующая задача — на примере кластера применить технологии цифровизации образовательных и трудовых траекторий. Участники судостроительного кластера на основе внебюджетного финансирования готовы поддержать проект, в результате создания и деятельности которого будут решены кадровые потребности абсолютно всех участников во всех направлениях «дорожной карты» *MARINET*.

*Реализация проекта «Сквозное образование»* (далее — Проект), направленного на создание на условиях государственно-частного партнерства современной, не зависимой от принадлежности к бюджету региона образовательной инфраструктуры и осуществления проектно-ориентированного компетентностного подхода к подготовке кадров, позволит стимулировать подрастающее поколение к решению стратегических задач, стоящих перед экономикой страны, и направлена на обеспечение перспективных кадровых потребностей динамично развивающихся компаний, научных и творческих коллективов, участвующих в создании новых глобальных рынков.

#### *Результаты Проекта:*

› создан действующий государственно-общественный институт профориентации и приобретения профессии в соответствии с потребностями рынка *MARINET*;

› внедрена политика органичного взаимодействия предприятий и учреждений, гибко и качественно реализующих функцию формирования знаний, умений и навыков индивида;

➤ разработан комплекс действенных механизмов, рычагов и стимулов, способствующих постоянному пополнению экономики профессионально компетентными специалистами различного уровня квалификации на всех уровнях образования;

➤ реализация принципов персонализации, гибкого проектирования и соединений различных образовательных и трудовых траекторий;

➤ выявление проектных лидеров.

### *Показатели результативности Проекта*

1. Планируемый охват детей по дополнительному образованию по направлениям *MARINET* — 5000 человек в год (к 2020).

2. Подготовка по наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям и специальностям, соответствующим современным стандартам и передовым технологиям — 1000 человек в год (к 2020 году).

3. Подготовка инновационных кадров в интересах рынка *MARINET* — до 500 человек в год (к 2020 году).

После достижения поставленных результатов полученный опыт может быть транслирован во всех существующих и возникающих «*netax*» национальной технологической инициативы.

### Литература

1. Высокие технологии для морской отрасли. *MARINET*. Рабочая группа НТИ [Электронный ресурс]. — URL: <https://martinet.org>.

2. Приволжский проектный офис Маринет НТИ [Электронный ресурс]. — URL: [https://vk.com/про\\_ru](https://vk.com/про_ru).

3. *Филатова, О. Н.* Профессиональное образование в контексте цифровой экономики РФ / О. Н. Филатова, Н. В. Васильева, М. В. Фирсов // Проблемы современного педагогического образования. — 2018. — № 58-2. — С. 256—259.



# ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ РАБОТА ТЕХНИКУМА В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА

С. Б. Куличенкова — заместитель директора по воспитательной работе  
ГБПОУ «Бутурлинский сельскохозяйственный  
техникум»,  
Россия, Нижегородская область,  
р. п. Бутурлино



На современном этапе развития общества образование и воспитание — одни из самых обширных и важных сфер человеческой деятельности, которая тесным образом переплетена со всеми другими областями общественной жизни. Главная задача российской образовательной политики — обеспечить современное качество образования на основе сохранения его фундаментальности и соответствия актуальным и перспективным потребностям личности, общества, государства.

Воспитание — деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающегося на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства [1].

Миссия системы образования ориентирована на сознание личности, обладающей лучшими человеческими качествами, верящей в силу разума, стремящейся к труду и самосовершенствованию. В условиях современного образования предполагается воспитать творческого человека, способного решать глобальные и локальные проблемы человечества; развивать инициативность, способность к успешной социализации в обществе и активной адаптации к современному рынку труда.



Главная цель педагогического коллектива нашего техникума — содействовать разностороннему формированию и развитию личности обучающегося: его умственному, нравственному, эмоциональному и физическому развитию; способствовать возможности раскрыть творческие качества; формировать гуманистический характер индивидуальности, осознанной гражданской позиции, готовности к труду и социальному творчеству; воспитывать осознанную мотивацию к выбору профессии, ответственности за судьбу страны.

Требования ФГОС СПО к воспитательной деятельности образовательной организации сформулированы в пункте 7.1. Стандарта. Приоритеты воспитательной работы отражены в требованиях к результатам освоения программы подготовки специалистов среднего звена в части общих компетенций. Строя воспитательную работу, педагогам необходимо опираться на комплекс ОК.

Воспитательная работа нашей организации охватывает гражданско-патриотическое, трудовое, нравственное, правовое; эстетическое; экологическое; физическое воспитание студентов.

Эта общая характеристика личности конкретизируется в следующих качествах выпускников техникума:

- › обладает гражданской зрелостью, высокой ответственностью;
- › понимает сущность и социальную значимость своей профессии, специальности;
- › постоянно работает над обогащением собственных духовных ценностей, имеет интерес к самосовершенствованию и развитию своих способностей;
- › обладает убежденностью в том, что трудовая деятельность — неотъемлемая часть жизни человека;
- › готов к добросовестной деятельности в выбранной профессии, специальности;
- › осознает здоровье как ценность, владеет знаниями и умениями по охране собственного здоровья и физического самосовершенствования.

## Литература

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года (с изменениями на 2018 год) № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. — URL: <https://zakon-obrazovani.ru>.
2. Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования [Электронный ресурс]. — URL: <https://минобрнауки.рф/документы/923>.
3. Чермушкина, Т. Б. Создание условий для реализации воспитательного компонента ФГОС / Т. Б. Чермушкина // Инновационные педагогические технологии : материалы III Международной научной конференции (Казань, октябрь, 2015 год). — Казань : Бук, 2015. — С. 153—155.



## ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГБПОУ «БОРСКИЙ ГУБЕРНСКИЙ КОЛЛЕДЖ» С ПРОМЫШЛЕННЫМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Е. А. Лаптева | заместитель директора по УПР  
ГБПОУ «Борский Губернский колледж»,  
Россия, Нижегородская область,  
г. Бор



Проблема повышения качества профессионального образования как никогда актуальна. В 2010 году Д. А. Медведев отметил, что развитие профессионального образования должно стать частью модернизации экономики [1]. В соответствии с этим был разработан комплекс мер, направленных на совершенствование

системы среднего профессионального образования на 2015—2020-е годы, в том числе внедрены новые образовательные стандарты (ФГОС), призванные обеспечить практико-ориентированный (дуальный) характер обучения.

Современному промышленному предприятию необходимы подготовленные к работе, легко адаптируемые к современным рыночным условиям развития экономики региона и страны специалисты, нацеленные на самореализацию и самосовершенствование. Как показывает практика, без сотрудничества с потенциальными работодателями этих целей достичь практически невозможно. Несмотря на усилия образовательных организаций, производственники не принимают активного участия в организациях сопровождения новых стандартов, то есть организационный механизм реализации стандартов требует дальнейшего развития.

Для достижения задачи повышения качества профессионального образования наиболее перспективно дуальное обучение будущих специалистов, то есть такой вид обучения, при котором теоретическая часть подготовки проходит на базе образовательной организации, а практическая — на промышленном предприятии [2]. В идеале работодатели принимают участие в составлении учебной программы, поэтому студенты проходят практику на предприятии без отрыва от учебы.

В дуальной системе обучения усиливается и качественно меняется роль работодателя. На территории предприятия создаются учебные рабочие места для студентов. Важнейшим компонентом такой системы является наличие подготовленных кадров, которые выступают в качестве наставников. По сути дуальное обучение является продвинутым вариантом практико-ориентированного обучения.

В первую очередь, при внедрении практико-ориентированного обучения был определен круг организаций-партнеров для всех специальностей Борского Губернского колледжа (БКГ).

Отличным примером взаимодействия служит ОАО «AGS Борский стекольный завод». Теоретическая подготовка по специальности 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет» проводится в колледже, а практическая — на новейших бухгалтерских программах на базе предприятия.

Сотрудники AGS принимают активное участие в образовательном процессе как заинтересованные работодатели: посещают уроки и смотрят на потенциальных работников своего предприятия, оценивая не только их компетенции, но и деловые качества, способность к коммуникации, стрессоустойчивость. В 2017 году итогом такого сотрудничества стало трудоустройство на AGS 7 из 20 выпускников специальности «Экономика и бухгалтерский учет».

Заинтересованность предприятий подтверждается тесным сотрудничеством, в рамках которого согласованы образовательные программы подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ), предусматривающие освоение обучающимися практической части образовательной программы на учебных местах, приближенных к производственным условиям (ресурсный центр и «Детское речное пароходство», существующих на базе БГК), и на производственных объектах (в рамках производственных и преддипломных практик). Данная часть образовательного процесса предполагает активное наставничество и курируется потенциальными работодателями.

Для реализации практико-ориентированного обучения нашим колледжем заключены договора, в соответствии с которыми обучающиеся принимаются работодателем для прохождения всех видов производственных практик. От предприятия нашим студентам назначается наставник, который на протяжении всего периода обучения консультирует будущего специалиста по всем необходимым вопросам и дает характеристику при приеме на работу.

Например, по специальности 26.02.03 «Судовождение» практические занятия по ряду дисциплин проводятся на теплоходе «А. Гайдар», где наставниками являются капитан и помощники капитана.

С работодателями согласовываются учебные планы и графики учебного процесса, рабочие программы дисциплин и профессиональных модулей. Вариативная часть учебных планов учитывает пожелание работодателей.

Периодичность и продолжительность производственных практик в графиках учебного процесса максимально возможно совмещены с сезонными работами в профильных организациях.

Предприятия определяют профессиональные компетенции, необходимые им в рамках получаемых профессий. Уже на основании полученного заказа формируется содержание программ подготовки квалифицированных работников по профессиям.

Однако это сопряжено с рядом проблем: специалистам на предприятии трудно четко определить необходимые работникам компетенции, а на предприятиях отсутствует долгосрочная кадровая политика. При наличии у работодателей определенной заинтересованности эти проблемы можно решить. Подготовка специалистов должна и в самом учебном заведении проходить на высоком уровне, в соответствии с потребностями предприятия. Для этого преподаватели специальных дисциплин, мастера производственного обучения и руководители практик проходят повышение квалификации и стажировки на предприятиях-партнерах.

Подготовка специалистов совместно с работодателями активизирует образовательные практики и позволяет будущим специалистам успешно получать знания различных видов профессиональной деятельности. Ответственность за результаты новой системы обучения будет распределяться между профессиональной образовательной организацией и предприятиями. Для преодоления существующих проблем необходимо создавать условия

для реального участия работодателей во взаимовыгодном обмене ресурсами.

### Литература

1. Развитие профессионального образования должно стать частью модернизации экономики. — URL: <https://kremlin.ru/events/president/news/8785>.

2. Полякова, Т. В. Дуальное обучение как возможность социального партнерства / Т. В. Полякова // Профессиональное образование и рынок труда [Электронный ресурс]. — URL: <https://elibrary.ru>.



## УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ ВНЕДРЕНИЯ В УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС ДУАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ

М. А. Ледянкина

канд. пед. наук, заместитель директора  
по учебной и научно-методической работе  
ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический  
техникум»,  
Россия, Нижегородская область,  
г. Арзамас



Современная система образования нацелена, в первую очередь, на создание устойчивого механизма повышения качества подготовки специалистов. Одним из важнейших факторов его реализации является обеспеченность образовательных организаций квалифицированными педагогическими кадрами. Сегодня систе-

ме образования необходимы профессионалы, способные к системному восприятию педагогической реальности и продуктивному действию в ней, к проектированию, конструированию и осуществлению гуманистически направленных педагогических систем. Неслучайно одной из основных задач Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года является «... развитие кадрового потенциала в сфере науки, образования, технологий и инноваций» [1].

Сегодня профессиональная деятельность преподавателя становится центральным объектом государственной политики, что выражается в социальном заказе подготовить педагога высокого профессионального уровня, способного активно содействовать реализации образовательных проектов национального масштаба. При этом возрастают требования как к технологической стороне профессиональной деятельности педагога, так и к ее личностной составляющей.

В настоящее время задача поиска новых научно-педагогических подходов к организации процесса повышения профессионального уровня педагогов особо актуальна. Здесь важно понимать, что, не отрицая традиционных подходов, необходимо наполнить данный процесс новым содержанием.

В связи со сказанным выше весьма полезно обратиться к немецкому опыту по внедрению дуальной системы обучения. Это вовсе не означает, что мы должны полностью копировать данную систему, но, несомненно, ее отдельные элементы заслуживают особо пристального внимания, осмысления и адаптации к отечественной системе образования.

При разработке теоретических основ построения дуальной целевой подготовки необходимо исходить, с одной стороны, из социально-экономических потребностей развития общества, необходимости рационального заполнения профессиональных ниш на рынке труда, а с другой — из идеи непрерывного образования человека

на протяжении всей жизни, в совокупности определяющих основные тенденции и принципы модернизации системы среднего профессионального образования в нашей стране.

Главной чертой немецкой дуальной системы образования является тесное взаимовыгодное сотрудничество системы профессионального образования, работодателей, профессиональных союзов и правительством. Отметим, что в последнее время и в Российской Федерации наметилась явная позитивная тенденция к укреплению данного сотрудничества.

Высокая жизнеспособность и надежность дуальной системы, видимо, объясняются тем, что они соответствуют кровным интересам всех участвующих в ней сторон. Для предприятия дуальное образование — это возможность подготовить для себя кадры точно «под заказ», обеспечив их максимальное соответствие всем своим требованиям, экономя на расходах, на поиске и подборе работников, их переучивании и адаптации. В безусловном выигрыше остается и государство, которое эффективно решает задачу подготовки квалифицированных кадров для своей экономики. Выгода для образовательных организаций также весьма очевидна — развиваться и реализовывать действительно качественную подготовку специалистов невозможно без поддержки со стороны потенциальных работодателей и государства.

*Как можно использовать идеи и принципы дуального подхода применительно к управлению развитием профессионализма педагогов?*

Дуальная система инженерно-педагогического образования — это инновационный тип организации образования, который предполагает согласованное взаимодействие образовательной и производственной сфер по подготовке специалистов, построенное на единстве трех методологических оснований:

➤ аксиологическом (паритетность технико-технологических, социальных и гуманистических ценностей);



- онтологическом (компетентностный подход);
- технологическом (организация процесса развития общественно-профессиональных отношений, профессиональной деятельности).

Цепочку действий по организации процесса развития профессионализма педагогов необходимо представить в следующем виде: *потребность — мотив — цель — условия — реализация процесса развития — результат — рефлексия.*

Для качественного управления процессом развития профессионализма педагогов будет полезно обратиться к основным принципам дуальной системы: обучение через действие и обучение через процесс. Исходя из этого эффективное развитие профессионализма педагогов возможно только в процессе осуществления им своей деятельности, которая должна носить инновационный характер.

Сегодня Арзамасский коммерческо-технический техникум является экспериментальной площадкой федерального института развития образования по направлениям «Повышение адаптивности выпускников системы среднего профессионального образования при трудоустройстве в условиях практико-ориентированного модульного обучения» и «Формирование практико-ориентированной образовательной среды на основе образовательного аутсорсинга», также завершена работа инновационной площадки Нижегородского института развития образования «Сертификация профессиональных квалификаций как технология оценки качества подготовки конкурентоспособного рабочего/специалиста».

Участие педагога в инновационной или экспериментальной деятельности, являясь на данный момент одним из ведущих критериев оценки профессионализма педагога, несомненно, заставляет его двигаться вперед, осваивая новые грани педагогического мастерства. Педагоги-новаторы входят в состав экспериментальных рабочих групп. Немаловажную роль играет материальное

поощрение педагогов, выделяемое из резервов стимулирующей части фонда оплаты труда.

Основная идея дуальной системы заключается в совмещении теоретической и практической подготовки. Исходя из ее понимания процесс развития профессионализма педагога выстраивается следующим образом: преподаватель параллельно получает теоретическую подготовку и практические навыки, участвуя во внутренних и внешних формах деятельности по повышению профессиональной квалификации.

В свете дуальной системы обучения особое внимание стоит уделить стажировке как форме развития профессионализма педагогов. Все преподаватели Арзамасского коммерческо-технического техникума раз в три года проходят стажировку.

Важная организационная роль отводится наставничеству как неотъемлемому элементу дуальной системы. Поскольку с самого начала профессиональной деятельности к педагогу предъявляется немало требований, нужно помочь ему сориентироваться в образовательной среде техникума.

Наставничество является эффективной формой передачи опыта, целенаправленного воздействия на молодого специалиста. Результаты сотрудничества, а именно таким должно быть взаимодействие двух педагогов, будут положительными, если роль наставника принимается обеими сторонами.

Одной из важнейших характеристик наставничества является передача опыта, когда молодому коллеге открываются профессиональные находки опытного педагога. Ориентация на личность наставника способствует развитию начинающего преподавателя, помогает ему в усвоении новой социальной роли, оказывает влияние на формирование позитивного отношения к избранной профессии.

Важнейшим организационно-экономическим условием развития дуальной формы подготовки специалистов

является привлечение средств отраслей материального производства в профессиональную школу. Так, на базе Арзамасского коммерческо-технического техникума открыт инновационный образовательный центр наукоемких технологий обработки металлов.

Мы считаем, что в плане развития профессионализма педагогических кадров необходимо разработать единую концепцию взаимодействия Нижегородского института развития образования и ресурсных центров — на первой сессии сотрудники Нижегородского института развития образования проводят теоретическую подготовку педагогических работников, а затем специалисты ресурсных центров дают практические навыки работы в условиях, максимально приближенным к реальным производственным условиям с учетом всех современных тенденций.

В техникуме имеется опыт реализации сетевого взаимодействия. На базе Инновационного образовательного центра наукоемких технологий обработки металлов проводились лабораторные работы для студентов Первомайского политехнического колледжа.

Весьма полезным будет привлекать к оценке уровня профессиональной компетенции мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин технического профиля центр прикладных квалификаций.

Таким образом, управление процессом развития профессионализма педагогов может быть представлена в виде системы планомерного создания благоприятных условий для относительно успешной самореализации преподавателей в профессии на основе изучения и раскрытия ими собственного интеллектуального и личностного потенциала, формирования стойкой мотивации к дальнейшему профессиональному росту и развитию. Мы считаем весьма полезным и продуктивным обращение к дуальной системе и ее активного внедрения в рамках эффективного решения данной проблемы.

## Литература

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 года № 2227-р «Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года» [Электронный ресурс]. — URL: <https://gov.garant.ru/SESSIONI/PILOT/main.htm>.



## ВНЕДРЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ОСНОВНЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ СПО

Т. А. Липина

канд. пед. наук,  
ГБПОУ «Нижегородский техникум городского  
хозяйства и предпринимательства»

Т. Е. Кумакшева

заведующий методическим кабинетом  
ГБПОУ «Нижегородский техникум городского  
хозяйства и предпринимательства»,  
Россия, Нижегородская область,  
Нижний Новгород



**В** настоящее время основной задачей, поставленной перед системой профессионального образования, является подготовка квалифицированных рабочих, специалистов, соответствующих современным запросам общества. Одно из решений данной проблемы лежит в плоскости изменения содержания образования и системы оценивания. В конечном итоге это позволит добиться главного результата обучения — подготовить выпускника, соответствующего требованиям профессиональных стандартов как эталона оценки.

Профессиональные стандарты являются одним из механизмов, обеспечивающим согласование требований к квалификациям рынка труда и сферы образования.

Действующее законодательство в сфере образования позволяет обеспечить учет позиции работодателей путем их прямого участия в разработке, экспертизе и реализации федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

Для внедрения профессиональных стандартов в основные профессиональные образовательные программы Нижегородского техникума городского хозяйства и предпринимательства была выработана программа, состоящая из нескольких ключевых мероприятий.

С педагогическим коллективом техникума был проведен обучающий семинар «Внедрение профессиональных стандартов в образовательную программу», после чего созданы рабочие группы по изучению утвержденных профессиональных стандартов профессий и специальностей по направлениям подготовки. В состав рабочих групп входили преподаватели, мастера производственного обучения, администрация техникума, а также представители работодателей (для подтверждения социального заказа программ подготовки), имеющие опыт общения с обучающимися при проведении производственной практики.

Рабочие группы познакомились с информацией, представленной Министерства труда и социальной защиты РФ [2], находили необходимые стандарты в реестре профессиональных стандартов, сравнивали требования последних с ФГОС по аналогичной подготовке. В работе использовали методику А. В. Шариной.

Изучив и проанализировав профессиональные стандарты, рабочие группы определили недостающие зоны в подготовке, внесли предложения по определению объема учета профессионального стандарта в основную профессиональную образовательную программу в зависимости от степени согласованности ФГОС и профессионального

стандарта. Предложения по внедрению профессиональных стандартов в разделы основной профессиональной образовательной программы внесены по специальностям:

08.02.01 «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений»;

08.02.04 «Водоснабжение и водоотведение»;

23.02.03 «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта»;

по профессиям:

08.01.06 «Мастер сухого строительства»;

08.01.07 «Мастер общестроительных работ»;

23.01.08 «Слесарь по ремонту строительных машин»;

11.01.08 «Оператор связи».

Затем были определены виды профессиональной деятельности, обоснованы необходимые изменения и дополнения в пояснительной записке к основной профессиональной образовательной программе на основе проведенного анализа обобщенных трудовых функций. Далее совместно с администрацией Нижегородского техникума городского хозяйства и предпринимательства уточнены задачи профессиональной деятельности и сформирован перечень профессиональных компетенций, включенных в образовательную программу.

Перечень компетенций может нестрого соответствовать всем трудовым функциям и трудовым действиям, указанным в профессиональном стандарте, но при этом компетенции должны обеспечивать возможность выполнения выпускником основных трудовых функций, достаточных для эффективной трудовой деятельности на этапе адаптации к профессии.

Мы считаем, что необязательно стремиться к тому, чтобы все квалификационные требования, заявленные в профессиональном стандарте, нашли отражение в компетентностной модели выпускника, так как формулировки профессиональных компетенций, формируемых

в период обучения, несколько отличаются от трудовых функций и трудовых действий, указанных в профессиональном стандарте, поскольку последние предполагают наличие профессионального опыта, который у обучающихся по определению ограничен.

Не менее важным, на наш взгляд, в данной работе было повышение профессиональной квалификации педагогических работников, которые на базе техникума прошли курсы повышения квалификации по программе «Проектирование образовательного процесса согласно требованиям федеральным государственным образовательным стандартам СПО по ТОП-50 и с учетом профессиональных стандартов и требований WorldSkills.

В заключении особом подчеркнем, что несмотря на то что работа по внедрению профессиональных стандартов в основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования является непростой и затратной по времени, она требует тщательного внимания в профессиональных образовательных организациях.

### Литература

1. *Лягина, Е. Н.* Использование профессиональных стандартов в образовательном процессе : учебно-методическое пособие / Е. Н. Лягина, С. В. Едемская. — Н. Новгород : Нижегородский госуниверситет, 2015. — 56 с.
2. Министерство труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс]. — URL: <https://rosmintrud.ru>.
3. *Слюсарь, Н. Ю.* О необходимости разработки образовательных программ среднего профессионального образования с учетом требований профессиональных стандартов [Электронный ресурс] / Н. Ю. Слюсарь. — URL: <http://www.informio.ru/publications/id18>.



# ПРОБЛЕМА СОПРЯЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Л. В. Львов | канд. пед. наук, доцент  
ЧОУ ВО «Русско-Британский институт управления»,  
Россия, Челябинская область,  
г. Челябинск



Современный этап стремительного развития постиндустриального общества ставит перед профессиональными образовательными организациями принципиально новые задачи [2]. В условиях постоянно-го увеличения сроков и стоимости подготовки воспроизводство трудовых ресурсов в обществе приобретает черты системного кризиса, тем самым обуславливая задачу формирования образовательно-профессиональной среды подготовки по специальности как в соответствии с требованиями ФГОС, так и социальной перспективы — требованиями работодателей [1]. В данном контексте проявляется проблема сопряжения целей образовательной деятельности ФГОС и профессиональной деятельности (ПС) при опережающем уровне образования.

По мнению Л. М. Митиной, существование любой образовательной организации определяется двумя диалектически взаимосвязанными тенденциями: функционированием и развитием [3]. И если *функционирование* — это комплекс необходимых изменений для поддержания целостности и стабильности состояния образовательной организации, устранения отклонений от важных параметров ее существования, то *развитие* — это изменение качества (переход системы в новое качество) образовательной организации в условиях изменяющейся профес-



сионально-образовательной среды, повышение эффективности и появление новых возможностей в реализации целевых установок.

Можно достигнуть опережающий уровень и обеспечить способность и готовность выпускников работать на современном производстве, если он основывается на оптимизации управления образовательным процессом. В свою очередь, оптимизация предполагает достижение максимального результата в данных условиях, который возможен в случае адекватного целевой установки профессионально-образовательной деятельности.

Сравнительный анализ результатов образования, отраженных в образовательных стандартах ФГОС ВО, где профессиональные компетенции указаны применительно к видам деятельности по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом квалификация (степень) “бакалавр” и профессиональных стандартах» результаты указаны применительно к специалисту по управлению персоналом 07.003, требования к образованию — высшее образование — бакалавриат показывает обозначенную тенденцию встречного движения. Этот шаг, несмотря на разные структурные и содержательные уровни, может быть отправной точкой в достижении социально-личностных целей.

Для достижения компромисса и единства понимания целевой установки и сравнимости полученных результатов в таблице (см. табл. на с. 145) представлено авторское видение содержательных уровней профессиональной компетентности выпускника, указаны *компоненты профессиональной компетентности*: знания, умения, владения принятые в образовании (ФГОС ВО) и необходимые знания, необходимые умения, трудовые действия как их эквиваленты, принятые в профессиональной деятельности (ПС). Кроме того, содержание профессиональной компетентности мы предлагаем внести профессионально значимые личностные свойства (профессионально важные качества) как эквивалент «другие характеристики» ее компетентности.

**Содержательные уровни  
профессиональной компетентности выпускника**

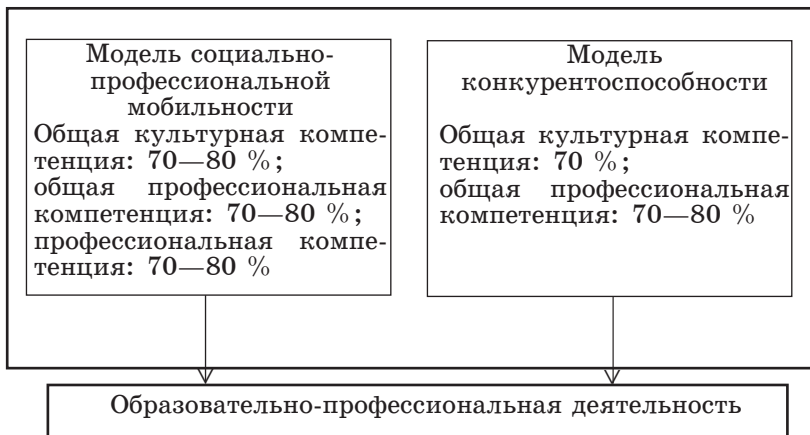
Вид компетенции	Компоненты			
	Знание (необходимые знания)	Умение (необходимые умения)	Владение опорной системой передачи данных	Другие характеристики (персонально значимые личностные свойства/ персонально важные качества)
<i>Социально-профессиональная мобильность</i>				
Общекультурные	+	+	+	+
Общепрофессиональные (обобщенные трудовые функции)	+	+	+	+
<i>Конкурентоспособность</i>				
Профессиональные (трудовые функции)	+	+	+	+
Корпоративные	+	+	+	+

ФГОС ВО предусматривает базовую часть в составе 70 % располагаемого времени, которая включает общекультурные и общепрофессиональные компетенции, а также соответствующие им профессионально важные качества, что обеспечивает выпускнику социально-профессиональную мобильность.

Вариативная часть составляет 30 % и включает профессиональные (профессионально-специальные) компетенции.

В результате концептуального моделирования с позиций системного и компетентностно-контекстного подходов были получены *два содержательных уровня профессиональной компетентности*: социально-профессиональная мобильность и конкурентоспособность. Эвристическое значение уровней заключается в обосновании возможности проектирования образовательно-профессионального процесса, основанного на единой инвариантной модели обеспечивающей как конкурентоспособность, так и социально-профессиональную мобильность выпускников. Необходимо подчеркнуть принципиальную невозможность одновременного достижения максимальных результатов по означенным моделям. Однако речь вполне может идти об оптимизации. На рисунке отражено авторское видение относительно возможных моделей образовательно-профессионального процесса:

### Модели образовательно-профессионального процесса



Сложность моделирования такого процесса — ориентирование как на удовлетворение рынка труда, так и на удовлетворение потребностей обучающегося в качественном образовании. Эта проблема исследовалась многими учеными, и, по нашему убеждению, является трансдисциплинарной по существу.

Далее мы подробно рассмотрим психолого-педагогические и собственно управленческие аспекты означенной проблемы.

Конечно, определенная оппозиционность двуединой модели не означает равнозначность и одновременность в достижении обоих уровней. Означенная проблема, по нашему мнению, может быть решена путем моделирования содержания (компетентностной модели обучающегося в зависимости от этапа профессионально-образовательной деятельности) и системы управления образовательным процессом для достижения необходимого уровня ее реализации.

Выбор модели организации и управления образовательным процессом должен опираться на следующие принципы:

- › адекватность модели этапу образовательно-профессионального процесса;

- › учет уровней самоопределения и самопрогнозирования социально-профессионального будущего обучающегося. Анализ результатов опроса студентов вузов (менеджмент, управление персоналом, педагоги профессионального обучения, то есть будущие работники с высокими требованиями к организационно-управленческой деятельности) позволил определить закономерность обусловленности уровня самоопределения и самопрогнозирования будущего от периода (года) обучения, реализация данной закономерности и обусловила сущность принципа;

- › свобода выбора нелинейной образовательно-профессиональной траектории. Этот принцип хорошо коррелируется с утверждением Ю. Г. Татура, что именно студент (абитуриент) выбирает свою образовательную программу, придавая общим целям развития личности предметную направленность, уточняя впоследствии свою специализацию, корректируя за счет дисциплин по выбору свою образовательную траекторию. Опираясь на эту позицию, под данным принципом мы

понимаем обеспечение порядка в изучении модулей (учебных элементов, учебных дисциплин и практик, профессиональных компетенций) и оптимальный выбор индивидуальной образовательной траектории обучающихся из предлагаемого множества возможных, средства продвижения по траекториям, определение моментов, средств и форм контроля и самоконтроля, корректировку траектории в зависимости от темпа усвоения компетенций.

Таким образом исходя из изложенного выше можно сделать следующие *выводы*:

**1.** Развивающийся вуз — это образовательная организация, которая в условиях изменяющейся профессионально-образовательной среды ориентирована на повышение эффективности путем изыскания и использования новых возможностей в реализации целевых установок.

**2.** Опережающий уровень образовательно-профессиональной деятельности обеспечивает способность и готовность выпускников работать на современных условиях; основывается на оптимизации управления образовательным процессом развивающегося вуза.

**3.** Выбор модели организации и управления образовательным процессом должен основываться на следующих принципах: адекватность модели этапу профессионально-образовательной деятельности; учет уровня самоопределения и прогнозирования социально-профессионального будущего обучающегося; свобода выбора нелинейной образовательно-профессиональной траектории.

### Литература

1. *Вербицкий, А. А.* Теория и технологии контекстного образования : учебное пособие / А. А. Вербицкий. — М. : МПГУ, 2017. — 268 с.

2. *Зеер, Э. Ф.* Актуальные проблемы непрерывного профессионального образования в постиндустриальном обществе : коллективная монография / Э. Ф. Зеер ; под ред. Э. Ф. Зеера, Д. П. Заводчикова. — Екатеринбург : РГППУ, 2014. — 145 с.

3. Митина, Л. М. Личность и профессия : психологическая поддержка и сопровождение : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Л. М. Митина [и др.] ; под ред. Л. М. Митиной. — М. : Академия, 2005. — 336 с.



## СОВРЕМЕННЫЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ В СРЕДНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Л. Е. Метлина

методист  
ГБПОУ «Бутурлинский сельскохозяйственный  
техникум»,  
Россия, Нижегородская область,  
р. п. Бутурлино



**В**связи с внедрением федерального образовательного стандарта ТОП-50, изменением требований к результатам освоения образовательных программ и целей образования пересматривается и методика обучения. Сокращение количества часов на изучение отдельных предметов стимулирует педагогов к поискам новых методик преподавания предметов, инновационных средств, форм и методов обучения.

*Цель профессионального образования* можно конкретизировать по трем направлениям:

» подготовка квалифицированного специалиста, который соответствует требованиям научно-технического, социального прогресса, способного к эффективной профессиональной работе, конкурентоспособного на рынке труда;

➤ создание условий для овладения обучающимся знаниями и навыками в профессиональной сфере, что обеспечивает его участие в общественно полезном труде в соответствии с интересами и способностями;

➤ воспитание социально активной личности с общечеловеческими и культурно-национальными ценностями, способной к преобразованию на производстве, к участию в управлении, ответственного за свою деятельность.

Преобразования в системе среднего профессионального образования и поставленные цели предъявляют повышенные требования к профессиональной квалификации педагогов. Возрастает потребность в преподавателях, способных обновлять содержимое своей профессиональной деятельности через применение достижений в науке и передового педагогического опыта.

В сложившихся условиях возникает противоречие между постоянно возрастающими требованиями к компетенциям педагога среднего профессионального образования и недостаточно высоким уровнем его подготовки к управлению инновационными процессами.

Традиционная подготовка специалистов, ориентированная на формирование знаний, умений и навыков в предметной области, все больше не соответствует современным требованиям. Основой образования должны стать не столько учебные дисциплины, сколько способы мышления и деятельности. Необходимо не только выпустить специалиста, получившего подготовку высокого уровня, но и уже на стадии обучения включить его в разработку новых технологий, адаптировать к условиям конкретной производственной среды, сделать его способным самостоятельно принимать управленческие решения [4].

Преимущества применения современных образовательных технологий в СПО состоят в меняющихся функциях преподавателя и студента — преподаватель становится консультантом, а студентам предоставляется большая самостоятельность в выборе путей усвоения

учебного материала. Образовательные технологии дают широкие возможности дифференциации и индивидуализации учебной деятельности; позволяют формировать и совершенствовать предметные и учебные знания и умения в процессе активной разноуровневой познавательной деятельности обучающихся в условиях эмоционально-комфортной атмосферы, развивать положительную мотивацию учения.

Обязательным условием подготовки специалистов среднего звена является использование в образовательном процессе таких форм обучения, как мозговой штурм, круглый стол, семинар, разбор конкретных ситуаций, деловая и ролевая игры, разбор конкретных ситуаций, групповая дискуссия. Активные и интерактивные методы применяются в сочетании с внеаудиторной работой для формирования и развития общих и профессиональных компетенций обучающихся [3].

В современном процессе обучения остались и не утратили свое значение многие традиционные функции педагогического работника:

- информатора — передача учебной информации;
- руководителя — планомерное воздействие на студента;
- воспитателя — воспитание эмоционально-ценностного отношения к миру;
- контролера — определение и оценка уровня учебных достижений.

Однако основной стала функция руководителя. Большое количество часов в учебном плане отводится на самостоятельную работу обучающихся в сочетании с совершенствованием управления со стороны преподавателей, так как техникум в соответствии с требованиями и федеральных образовательных стандартов обязан обеспечивать эффективную самостоятельную работу, формировать социокультурную среду и создавать условия, необходимые для всестороннего развития и социализации личности.



Внеаудиторная работа сопровождается методическим обеспечением и обоснованием расчета времени, затрачиваемого на ее выполнение. ФГОС предъявляют высокие требования к современному выпускнику. Короткие сроки обучения, большие объемы информации и жесткие требования к практическому опыту, умениям, знаниям и компетенциям студента — вот современные условия образовательного процесса.

Уровень востребованности выпускников организаций среднего профессионального образования на рынке труда зависит от применяемых педагогических технологий. Все используемые преподавателями педагогические приемы и технологии опираются на идею развития личности и личностных качеств в социокультурной среде. Технология сотрудничества реализует в педагогической деятельности гуманистический подход.

Современные студенты активно применяют современные информационные технологии. Информационная компетентность — это интегральное качество личности, характеризующее умение решать проблемы и типичные задачи, возникающие в реальных жизненных ситуациях, используя полученные знания, учебный и жизненный опыт, которые включают компьютерную грамотность; навыки индивидуальной и групповой деятельности с использованием информационных технологий; готовность к саморазвитию в сфере информационных технологий, необходимому для постоянного повышения квалификации в профессиональной деятельности [2].

Используя технологии проектной деятельности, обучающиеся выполняют проекты в широком диапазоне проблемных творческих, информационных, коммуникационных задач, приобретают знания, умения и навыки в процессе конструирования, планирования и выполнения постепенно усложняющихся практических заданий. Ценность данной технологии заключается в самостоятельной проектировочной деятельности учащихся как основного средства их профессионального развития.

Технология критического мышления позволяет студентам самим определять цели обучения, активно искать информацию и осознано размышлять о полученных знаниях. В рамках данной технологии используются различные приемы работы с учебной литературой, где применяются активные методы чтения: записи по мере осмысления материала, отбор наиболее значимой информации, выделение смысловых единиц текста, составление плана и графическое оформление полученной информации.

Технология критического мышления способствует формированию у студентов исследовательской деятельности и управления информацией. Наиболее частыми приемами в рамках данной технологии являются кластер (помогает определить смысловые моменты раздела или темы, охватить большое количество информации); графическое оформление материала (помогает синтезировать имеющиеся знания, наглядно выявить связь ключевого слова с другими понятиями и явлениями); работа в парах или малыми группами (повышает ответственность за свой участок работы, способствует формированию коммуникативности).

Современная система образования предоставляет преподавателю возможность выбрать среди множества инновационных методик свою, по-новому взглянуть на собственный опыт работы.

Таким образом, современное среднее профессиональное образование располагает широчайшим арсеналом педагогических инноваций в процессе обучения. Эффективность их применения зависит от сложившихся традиций в образовательной организации, способности педагогического коллектива воспринимать эти инновации, а также материально-технической базы.

## Литература

1. *Гуслова, М. Н.* Инновационные педагогические технологии : учебное пособие для учреждений СПО / М. Н. Гуслова. — 4-е изд., испр. — М. : Академия, 2013. — 208 с.

2. *Киселев, Г. М.* Информационные технологии в педагогическом образовании : учебник / Г. М. Киселев. — М. : Дашков и К<sup>о</sup>, 2014. — 308 с.

3. *Лапыгин, Ю. Н.* Методы активного обучения : учебник / Ю. Н. Лапыгин. — М. : Юрайт, 2015. — 248 с.

4. *Сангаджиева, З. И.* О содержании понятия «Инновационная деятельность» в образовательном процессе / З. И. Сангаджиева // Историческая и социально-образовательная мысль. — 2013. — № 1 (17). — С. 123—127.



## ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННАЯ МОДЕЛЬ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В СПО

Е. П. Минеева	заместитель директора по УПР ГБПОУ «Нижегородский радиотехнический колледж»
Е. Г. Русинова	руководитель структурного подразделения ГБПОУ «Нижегородский радиотехнический колледж», Россия, Нижегородская область, Нижний Новгород



**В** целях качественного освоения студентами необходимых профессиональных компетенций в соответствии с передовыми технологиями и мировыми стандартами в образовательный процесс нашего колледжа внедрена модель дуального обучения.

*В узком смысле*, дуальное обучение — это форма организации и реализации образовательного процесса, которая подразумевает теоретическое обучение в образова-

тельной организации, а практическое — в организации работодателя.

*В широком смысле*, дуальное образование — это инфраструктурная региональная модель, обеспечивающая взаимодействие систем: прогнозирования потребностей в кадрах, профессионального самоопределения, профессионального образования, оценки профессиональной квалификации, подготовки и повышения квалификации педагогических кадров, включая наставников на производстве [1].

Перспективным направлением в работе колледжа является развитие практико-ориентированной подготовки на основе сетевого и дуального обучения.

Основная содержательная концепция дуального обучения в колледже базируется на усилении практико-ориентированной направленности подготовки кадров через синтезирование учебного и производственного процессов, организацию обучения на рабочем месте под руководством наставника с использованием современного технологического оборудования. Так, на учебно-производственном полигоне ресурсного центра созданы прототипы высокотехнологичных рабочих мест — сборочно-монтажный участок и участок механической обработки — АО «ФНПЦ “Нижегородского научно-исследовательского института радиотехники”». Работа на них позволяет сократить сроки адаптации выпускников колледжа к профессиональной деятельности в условиях реального наукоемкого производства.

Модель дуального обучения расширяет непосредственное участие работодателей на каждой стадии обучения, а именно: в разработке и согласовании рабочих программ, преподавании дисциплин и модулей, организации и проведении производственных и иных практик, участии в подготовке курсовых и выпускных квалификационных работ. Это позволяет работодателям вести оперативный контроль за качеством обучения, обеспечивать развитие компетенций, востребованных на производстве,

и осуществлять независимую оценку подготовки кадров высокой квалификации.

За последние три года более тысячи студентов закрепили освоение своих профессиональных компетенций в условиях высокотехнологичного производства на предприятиях — социальных партнерах колледжа.

Отметим, что без отлаженного социального партнерства было бы невозможно эффективно внедрять дуальную систему. Сотрудничество с ведущими предприятиями региона, поиск совместных решений — вот ключевые аспекты работы Нижегородского радиотехнического колледжа. Социальными партнерами колледжа являются 109 предприятий и организаций, 12 из них базовые.

В колледже действует координационный совет. В его состав входят руководители кадровых служб вышеперечисленных предприятий, представители министерства образования Нижегородской области, министерства промышленности и инноваций Нижегородской области, администрации Приокского района, Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей. Одним из направлений деятельности колледжа является организация дуального обучения.

Работа координационного совета регламентирована уставом колледжа, положением о совете, ежегодными планами работы.

*Результат эффективной совместной деятельности за последний год:*

11 сотрудников предприятий являются преподавателями профессиональных дисциплин;

221 слушатель прошел профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в Ресурсном центре;

1016 студентов прошли производственную практику в условиях наукоемкого производства;

310 договоров было заключено с предприятиями;

для более 500 студентов были проведены уроки на производстве.

В соответствии с приказом министерства образования Нижегородской области от 29 сентября 2016 года № 3464 «Об утверждении перечня организаций-участников инновационного проекта “Научно-методическое сопровождение подготовки высококвалифицированных кадров для современного машиностроительного комплекса при дуальной системе обучения”» с 2016 года колледж совместно с ГБОУ ДПО НИРО, АО «Нижегородский завод 70-летия Победы» и ГБПОУ «Сормовский механический техникум имени Героя Советского Союза П. А. Семенова» реализует региональный инновационный проект. Его основная цель — корректировка образовательной программы по специальности «Технология машиностроения» с учетом элементов дуального обучения и сетевого взаимодействия.

В рамках его реализации разработана дорожная карта, проведен анализ соответствия учебного плана специальности 15.02.08 «Технология машиностроения» профессиональному стандарту и корпоративным требованиям АО «Нижегородский завод 70-летия Победы» к специалисту.

В соответствии с требованиями АО «НЗ 70-летия Победы» в вариативный цикл учебного плана специальности 15.02.08 «Технология машиностроения» введены следующие дисциплины:

- » «Основы прецизионной обработки материалов»;
- » «Основы конструкционных материалов»;
- » «Основы электротехники и электроники»;
- » «Допуски и технические измерения»;
- » «Бережливое производство»;
- » «Современные технологии обработки материалов».

Для изучения новых технологий и освоения современного высокотехнологичного оборудования была проведена стажировка преподавателей и мастеров производственного обучения колледжа.

Ежегодно обучающиеся колледжа изучают производственную систему предприятия на АО «Нижегородский завод 70-летия Победы», знакомятся с корпоративной культурой и рабочими местами.

## Литература

1. Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированной подготовки рабочих кадров [Электронный ресурс]. — URL: [https://yadi.sk/lil\\_vGdLoSnqP9f](https://yadi.sk/lil_vGdLoSnqP9f).

2. Внедрение элементов дуального обучения в образовательный процесс профессиональных образовательных организаций : сборник организационно-методических материалов. — Кострома : ОГ ГБОУ ДПО КОИРО, 2015. — 100 с.

3. Развитие практико-ориентированного профессионального образования в России [Электронный ресурс]. — URL: <https://osagte.ru/images/Statiya/DOCUM/rdzpractiorient.PDF>.



## СТАРТАП ПИЛОТНОЙ АПРОБАЦИИ В НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА ПО ТРЕБОВАНИЯМ WORLDSKILLS

Л. П. Носкова

канд. пед. наук, руководитель  
Регионального координационного центра движе-  
ния «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)»  
в Нижегородской области,  
Россия, Нижегородская область,  
Нижний Новгород



Переход на инновационный путь развития потребовал модернизации всех сфер производства и системы подготовки кадров для них. В Послании Федеральному собранию Президентом РФ дано направление на развитие системы подготовки рабочих кадров [1].

Для исполнения подпункта 8 п. 1 перечня поручений по реализации Послания Президента Федеральному Собранию [2] распоряжением Правительства РФ 349-р [3] утвержден комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования на 2015—2020 годы, в том числе по созданию условий для 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.

В Поручении Президента Российской Федерации от 29 декабря 2016 года № ПР-2582 пункте 2б «О внедрении демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills Russia в качестве государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования, союзом «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)» в 2017 году был разработан пакет документов и запущен процесс пилотной апробации демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills Russia в регионах России [4]. Его можно рассматривать как стартап проекта по внедрению нового формата оценки профессиональных умений и навыков студентов и выпускников профессиональных образовательных организаций. Такое определение пилотной апробации демонстрационного экзамена обусловлено *рядом признаков, присущих понятию стартапа*:

**1. Наличие стадии формирования организационно- и экономического развития проекта, освоения целевой аудитории**

Применительно к проекту внедрения демонстрационного экзамена необходимо отметить, что, не смотря на сопровождение процесса внедрения пакетом методических, распорядительных и регламентирующих документов, его нормативное, финансовое и организационное обеспечение находится в стадии развития и требует регулирования.



## **2. Опора на актуальность проблемы, инновационность идеи и энтузиазм участников процесса**

В данном случае актуальность внедрения демонстрационного экзамена обусловлена необходимостью поиска инструментов, направленных на совершенствование программ СПО и поиска новой модели оценивания результатов их освоения. Существующие формы аттестации, аналогичные демонстрационному экзамену по содержанию (квалификационный экзамен после завершения программы профессионального обучения, промежуточная аттестация по профессиональным модулям СПО, практическая работа как часть ВКР по программам подготовки квалифицированных рабочих), не соответствуют принципам независимости, требованиям к материально-технической базе и содержат облегченные варианты заданий.

## **3. Использование неклассических методов организации и управления проектом**

В организации и управлении процессом внедрения инструментов совершенствования программ СПО и новой модели оценивания результатов их освоения впервые большая роль отводится общественным объединениям в лице Союза «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)» региональных учебно-методических объединений, профессиональных сообществ.

В Нижегородской области стартап внедрения демонстрационного экзамена начался с определения образовательных организаций — участников процесса, комплекса организационных и методических мероприятий и приказа министерства образования, науки и молодежной политики от 14 февраля 2018 года № 368 «О пилотной апробации проведения демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills в государственных образовательных организациях, реализующих программы профессионального образования». *Данным приказом утверждены:*

» перечень государственных образовательных организаций, реализующих программы профессионального

образования, участвующих в проведении демонстрационного экзамена;

› перечень компетенций WorldSkills Russia и соответствующих им профессий и специальностей среднего профессионального образования, по которым проводится демонстрационный экзамен;

› график проведения демонстрационного экзамена.

На первом этапе внедрения новой модели итоговой аттестации в регионе проанализированы и выбраны комплекты оценочной документации, разработанные Союзом «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)», подготовлена инфраструктура для проведения демонстрационного экзамена в соответствии с требованиями стандартов движения и пакетов документов для прохождения процедуры аккредитации центров проведения демонстрационного экзамена.

В реализации мероприятий первого этапа необходимо отметить *типичные ошибки и недостатки при подготовке документов для прохождения процедуры аккредитации центров*: отступление от требований к плану застройки площадки проведения демонстрационного экзамена; представление не в полном объеме технических характеристик оборудования; несоответствие объема расходных материалов заявленному количеству участников демонстрационного экзамена. На начальном этапе внедрения демонстрационного экзамена в Нижегородской области отметим *ряд положительных тенденций*.

1. Пилотная апробация демонстрационного экзамена осуществляется по профессиям и специальностям, отражающим потребности регионального рынка труда, и включает компетенции, актуальные для ведущих высокотехнологичных предприятий региона, строительной отрасли, легкой промышленности.

2. Площадками для проведения демонстрационного экзамена преимущественно выступают ресурсные центры профессиональных образовательных организаций и специализированные центры компетенций.

3. В процессе внедрения демонстрационного экзамена проявляются заинтересованность и активность предприятий:

‣ участие в совершенствовании инфраструктуры площадки демонстрационного экзамена на базе образовательной организации;

‣ делегирование ведущих специалистов для участия в экспертной оценке результатов итоговой аттестации;

‣ предоставление собственной базы предприятия для проведения экзамена.

Данные тенденции подтверждают актуальность и значимость процесса, ориентированного на поиск инструментов совершенствования подготовки квалифицированных кадров для ведущих отраслей экономики и модели оценки уровня их готовности для работы в условиях высокотехнологичных предприятий.

#### Литература

1. Послание Президента РФ Федеральному собранию РФ от 4 декабря 2014 [Электронный ресурс]. — URL: [https://consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_171774/](https://consultant.ru/document/cons_doc_LAW_171774/).

2. Перечень поручений по реализации «Послания Президента РФ Федеральному собранию РФ от 4 декабря 2014 года» от 5 декабря 2014 года № ПП-2821 [Электронный ресурс]. — URL: <https://dock.cntd.ru/document/420267333>.

3. Распоряжение Правительства РФ от 3 марта 2015 года № 349-р «Об утверждении комплекса мер и целевых индикаторов и показателей комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования на 2015—2020 гг.» [Электронный ресурс]. — URL: [www://garant.ru/products/ipo/prime/doc/70783150/](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70783150/).

4. Перечень поручений по итогам встречи с членами национальной сборной России по профессиональному мастерству от 29 декабря 2016 года № ПП-2582 [Электронный ресурс]. — URL: [www://kremlin.ru/acts/assignments/orders/53682](http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/53682).



# ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВНЕДРЕНИЯ ФГОС ПО НАИБОЛЕЕ ВОСТРЕБОВАННЫМ, НОВЫМ И ПЕРСПЕКТИВНЫМ ПРОФЕССИЯМ И СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ (ТОП-50)

О. Ю. Овчинникова

заместитель директора по УР  
ГБПОУ «Нижегородский Губернский  
колледж».  
Россия. Нижегородская область,  
Нижний Новгород



**В** современных условиях внедрения новых ФГОС, стандартов ТОП-50 без осмысления психологических барьеров, неизбежно возникающих, когда нужно выйти за пределы «своей системы» координат, привычных способов решения профессиональной задачи, своего представления о способах выполнения деятельности, осуществить переход, хотя бы кратковременный, на другую платформу, другую точку зрения, мы не сможем представить себе механизм возникновения инновационной деятельности и условия, в которых этот механизм может работать. Переходы в иную культуру очень непросты.

В научной литературе само понятие «психологический барьер» определяется как препятствие [1], остановка или перерыв в деятельности [3], которые выражаются в нарушении «смыслового соответствия сознания и объективных условий и способов деятельности» [4], и выявляется в форме совокупности привычных представлений, образов, способов интеллектуальных действий (ментальных стереотипов), которые мешают увидеть иной вариант, способ осуществления деятельности [4].

Несовпадение смыслов создает препятствие для дальнейшего развития профессиональной деятельности. С психологическими барьерами педагог сталкивается и при введении стандартов ТОП-50, когда нужно менять не форму, а прежде содержание (рис. 1).

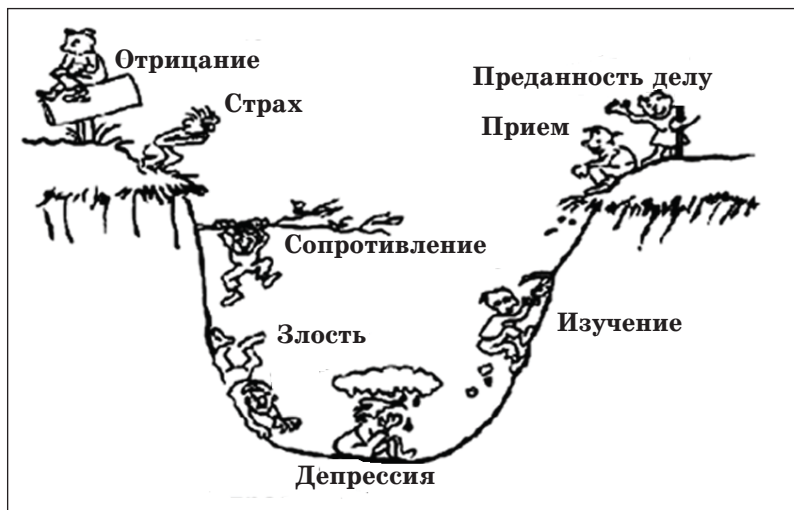


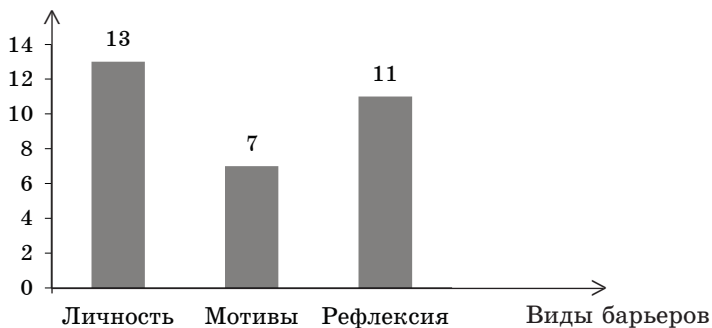
Рис. 1. Преодоление барьеров внедрения стандартов ТОП-50

Исходя из вышеизложенного мы представляем новую классификацию психолого-педагогических барьеров выявленную в процессе исследование ведения стандартов ТОП-50 (см. рис. 2 на с. 165).

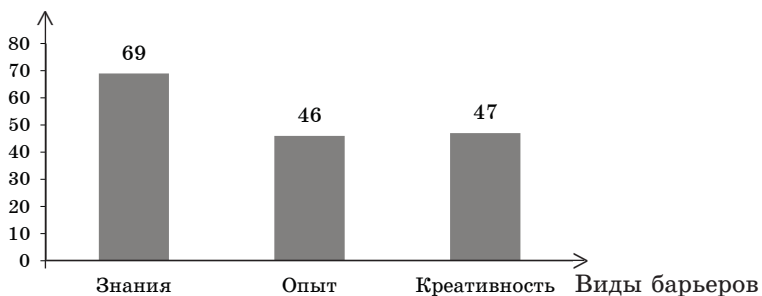
Наше исследование показало, что для преодоления барьеров инновационной деятельности в организации должны быть созданы следующие условия:

1. Вводимые инновации, стандарты ТОП-50 должны обосновываться и вводиться постепенно;

2. Создание инновационной образовательно-воспитательной среды колледжа (в соответствии со стандартами ТОП-50) с материально-техническим обеспечением, способствующей развитию инновационного потенциала студента и преподавателя, активизации их деятельности и педагогического опыта, умеющих разрабатывать и ак-



а)



б)

*Рис. 2.* Классификация психолого-педагогических барьеров:  
а) мотивационно-смысловые; б) предметно-операционные

тивно внедрять проекты, принимать решения, профессионально выполнять их, быть ответственными и конкурентоспособными.

**3.** Эффективная работа методической службы (обучение педагогов) способствует преодолению барьеров внедрения стандартов ТОП-50 у педагогов.

**4.** Организация психологической поддержки педагогов со стороны руководства, администрации и психологической службы, тренингов личностного роста, креативности, дискуссионных клубов, коллоквиумов, где преподаватели и студенты на равных обсуждают проблемы возраста, преподавания, культуры, взаимоотношений и так далее.

## Литература

1. *Маркова, А. К.* Психология профессионализма / А. К. Маркова. — М. : Знание, 1996. — 308 с.
2. *Митина, Л. М.* Психология труда и профессионального развития учителя : учебник для педагогических вузов / Л. М. Митина. — М. : Академия, 2004. — 320 с. — (Серия «Высшее профессиональное образование»).
3. *Зимняя, И. А.* Педагогическая психология : учебник для вузов / И. А. Зимняя. — М. : МОДЭК, 2010. — 448 с.
4. *Назметдинова, С. С.* Психологические барьеры и барьероустойчивость в профессиональной деятельности учителя : дис. ... канд. психол. наук / С. С. Назметдинова. — М., 2004. — 229 с.
5. *Подымов, Н. А.* Психологические барьеры в педагогической деятельности : монография / Н. А. Подымов. — М. : Прометей, 1998. — 239 с.



## ПРИМЕНЕНИЕ АВТОРСКОЙ МЕТОДИКИ КОРПОРАТИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «МОСКВА-РЕКА» ПРИ РАЗРАБОТКЕ КАДРОВОГО СТАНДАРТА РЕГИОНА

С. П. Пимчев | канд. пед. наук  
ФГБОУ ВО «Московский педагогический  
государственный университет»,  
Россия, Московская область,  
Москва



**Д**ля каждого значительного этапа развития общества можно назвать ключевые слова и выражения, которые отражают его сущность. Не станет

исключением, очевидно, и нынешний этап. Вот эти ключевые словосочетания:

- «риск для России цивилизационного отставания навсегда»;
- «новая индустриализация»;
- «ускоренное технологическое развитие»;
- «научно-техническое творчество»;
- «пространственное развитие страны»;
- «государственный суверенитет»;
- «кадровый стандарт региона».

Все они прозвучали за последние годы в выступлениях Президента Российской Федерации В. В. Путина, в частности, в Послании Федеральному собранию 1 марта 2018 года [2], чуть позже на совещании в Екатеринбурге с его участием по проблемам среднего профессионального образования (СПО) [3].

Массовое практическое участие педагогов в процессах развития образования началось в 90-е годы XX века. Для этого были даже предложены официальные организационные формы — экспериментальные и инновационные площадки. Масштаб был довольно большой — сейчас он резко уменьшился.

Мне довелось быть научным руководителем ряда площадок и хотелось бы сказать о наиболее важных уроках, которые, с моей точки зрения, обеспечивают реальное развитие.

*1. Мы сами определяли тему для педагогического поиска, исследования.* Источники такой концептуальной самостоятельности педагогического коллектива могли быть различны: инициатива руководителя образовательной организации или проблемный семинар педагогического коллектива, — но всегда это были собственные мысли, четкое понимание своего участия в общих проблемах.

Роль научного руководителя, или консультанта, заключается в том, чтобы грамотно сформулировать и помочь обосновать тему с научной точки зрения.



Таким образом, поощрение творческой мотивации педагогов является следующим базовым условием развития образовательной системы организации.

2. Речь идет, в первую очередь, о *моральных стимулах*. Педагог приобретает то, что отсутствует при работе в привычном режиме.

3. За последние годы значительно выросли *формальные возможности официальных публикаций в бумажном варианте, не говоря уже об электронном виде или в сети Интернет*. И нередко такие публикации не вызывают интереса, представляют собой фактическую «свалку» текстов, в том числе электронную, так как в них преобладает описательный стиль, предлагается эмпирический по характеру материал.

4. *Анализ может осуществляться в различных формах и на различных уровнях*. Поэтому прежде всего научному руководителю важно определить, какую «азбуку» анализа, какие его основы и методы он может предложить педагогам и чему научить.

На мой взгляд, такой универсальной основой выступает научный аппарат исследования: определение темы, актуальности, проблемы, цели, задач и так далее. Надо учитывать, что не рекомендуются переносить в прямом виде научный аппарат для работы с педагогами, поскольку, с одной стороны, хотя он объективно необходим (для грамотного анализа), но при этом методологически избыточен и громоздок для повседневного или достаточно частого использования (в отличие, например, от диссертационного исследования, которое делается один раз в течение нескольких лет).

5. *Обеспечение прогностической направленности педагогических разработок, то есть учет в них реалий завтрашнего дня*. Данный подход может реализоваться, например, за счет связи педагогических исследований с региональными стратегиями развития, качество которых по сравнению, например, с 90-ми годами XX века, заметно возросло, являясь сами частью таких стратегий.

Самостоятельная исследовательская работа педагогических коллективов, отдельных педагогов над содержанием образования, авторскими образовательными программами, опирающаяся на анализ важных аспектов особенностей жизни местности и региона, понимание фундаментальных образовательных, социальных, духовных запросов «своего» населения и, прежде всего, молодежи — все это составляет, на мой взгляд, сущность политики регионализации образования. Такая регионализация образования является органичным воплощением подлинно национальной политики по укреплению единого образовательного пространства страны, обеспечивает его лучше, чем формальные экзаменационные упражнения типа ЕГЭ.

В процессе апробации данных подходов в совместной работе с педагогическими коллективами в течение 1990—2000-х годов сложилась авторская методика, педагогическая модель развития профессионализма педагогов, которую я назвал «Москва-река». Почему «Москва-река»? Называют же стратегическое оружие красивыми именами — почему же их не носить и методикам обучения?! Ведь методики тоже могут иметь важное стратегическое значение.

### Литература

1. Пимчев, С. П. Чайки : исследовательская практика развития педагогической элиты в России в конце XX — начале XXI вв. / С. П. Пимчев. — М. : 4Принт, 2018. — 330 с. — (Серия «Педагогический бестселлер»).

2. Послание Президента РФ Федеральному собранию РФ от 1 марта 2018 года [Электронный ресурс]. — URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/56957>.

3. Совещание по развитию системы среднего профобразования [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.kremlin.ru/catalog/keywords/74/events/56992>.



# ТЕХНОЛОГИИ ПРОВЕДЕНИЯ ВНУТРИКОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕДАГОГОВ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

А. В. Полякова

канд. пед. наук, доцент кафедры теории и методики профессионального образования факультета ПТО ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования»,  
Россия, Нижегородская область,  
Нижний Новгород

Актуальность внутрикорпоративного повышения квалификации педагогических кадров системы СПО в условиях реализации ФГОС по ТОП-50 обусловлена требованиями Федерального закона РФ от 29 декабря 2012 года № 273 «Об образовании в Российской Федерации», актуализированных ФГОС, модернизацией системы СПО на современном этапе, введением профессионального стандарта педагога профессионального обучения, профессионального образования, дополнительного профессионального образования, требованиями Международного конкурса рабочих профессий «WorldSkills Russia», а также механизмом аттестации педагогических работников.

В условиях модернизации современного профессионального образования, обновления процесса подготовки квалифицированных рабочих кадров для рынка труда, развития обучающихся в соответствии с новыми ценностями образования появились иные тенденции в деятельности методической службы ПОО.

*Методическая работа* — это «...основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта система взаимосвязанных мер, направленных на развитие творческого потенциала педагога, его профессиональ-

ного мастерства, и, в конечном счете, на рост уровня образованности, развитости и воспитанности обучающихся». Деятельность методической службы в техникуме строится в соответствии с положением о методической работе и единой методической темой (ЕМТ). Система работы по ЕМТ требует целостной, единой, перспективной и эффективной включенности всего педагогического коллектива, охвата широкого спектра проблем, актуальных для современного профессионального образования.

В условиях инновационной модели профессионального образования обученный и сформированный педагогический коллектив единомышленников — это серьезное конкурентоспособное преимущество в сфере образовательных услуг. Необходимость корпоративного обучения непосредственно в образовательной организации продиктована требованиями рыночной экономики и оптимизацией профессионально-педагогической деятельности. Ведущая роль в организации внутрикорпоративного повышения квалификации педагогов СПО принадлежит методической службе и администрации ПОО. Чтобы соответствовать требованиям профессионального стандарта педагога, обеспечить сопровождение внедрения актуализированных ФГОС и последовательный переход к компетентностной модели профессионального образования, необходимо сформировать обобщенные трудовые функции и трудовые функции педагогического работника для современного рынка образовательных услуг.

Создание инновационной модели повышения квалификации педагогических работников в ПОО возможно при условии органичного сочетания разных видов деятельности: теоретической подготовки, решения практико-ориентированных проблем, инновационной коммуникации и обмена опытом работы. Именно внутрикорпоративное повышение квалификации становится средством развития педагогических работников государственных бюджетных профессиональных образовательных организаций (далее — ГБПОУ).

Рассмотрим сущность и предназначение внутрикорпоративного обучения в условиях введения актуализированных ФГОС.

*Внутрикорпоративное обучение:*

» целенаправленный процесс изменения сознания и поведения персонала путем передачи ему необходимых профессиональных и общих знаний, формирование компетенций и установок для преодоления разрыва между имеющимися способностями работников и предъявляемыми к ним требованиями организации (в широком смысле);

» постоянный процесс изменений в системе знаний, умений, навыков, опыта работников или их сознания и поведения в целом (*В. М. Матиашвили*, профессор ФГБОУ ВО НГТУ имени Р. Е. Алексеева);

» процесс приобретения работниками теоретических знаний и практических навыков в объеме требований квалификационной характеристики начального уровня квалификации (*А. Н. Германова*, ФГБОУ ВО НГТУ имени Р. Е. Алексеева);

» процесс совершенствования теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников;

» главное средство производства в любой организации. Это совокупность внутренних и внешних процессов наращивания основного капитала фирмы, которое в конечном итоге приводит к увеличению стоимости самого бизнеса. (*С. В. Золотухин*, слушатель Президентской программы ФГБОУ ВО НГТУ имени Р. Е. Алексеева);

» процесс целенаправленного и систематического развития профессиональных компетенций педагогических работников (обобщенных и трудовых функций) непосредственно в образовательной организации на основе требований профессионального стандарта педагога ГБПОУ.

*Роль и возможности внутрикорпоративного обучения* методической службой, по мнению ряда ученых, позволяет оптимально учитывать интересы и практические потребности педагогических и управленческих работни-

ков; способствует достижению конкретных результатов обучения в ПОО, развитию профессионализма педагога; не требует больших финансовых затрат; имеет конкретный практический (прикладной) характер; изменяет и развивает инновационную образовательную среду в ГБПОУ; создает благоприятный психологический климат в педагогическом коллективе; формирует команду единомышленников и разнообразные творческие команды для решения проблем профессионального образования в педагогическом коллективе; расширяет информационно-образовательную среду ПОО за счет сетевого взаимодействия и социального партнерства.

Инновационным изменениям подлежит и деятельность самой методической службы: концепция ее деятельности (модель деятельности); цели, задачи, содержание, направления деятельности; проектируемый результат; технологии; средства и методы; МТБ; кадры; финансирование.

*Цели деятельности методической службы в новых условиях корпоративного обучения:* обеспечить сопровождение внедрения актуализированных ФГОС и последовательный переход к компетентностной модели профессионального образования на основе информационных, предметно-развивающих, организационно-педагогических, образовательных потребностей. Чтобы обеспечить инвариантное взаимодействие в педагогическом коллективе, методическая служба в современных условиях должна стать сервисным центром в образовательной организации.

Как показывает практический опыт проведения курсовых мероприятий в условиях внутрикorporативного обучения, *наиболее востребованы следующие инновационные технологии:* методы ИТ-технологий, работа в микрогруппах, в команде, case-study, организационно-деятельностные игры, ролевые игры, проблемное обучение, контекстное обучение, обучение на основе опыта, междисциплинарное обучение, самостоятельная (опере-

жающая) работа, лекции, семинарские занятия, практические занятия, баскет-методы, синергия, дистанционное обучение, и другие.

Внутрикорпоративное обучение предполагает использование новых образовательных моделей, технологий и методов, которые наиболее эффективно влияют на качество образовательной деятельности. Оптимальны интерактивные методы обучения.

*Позитивные и отличительные черты интерактивных методов обучения:*

» инициативность слушателей в учебной деятельности стимулируется андрагогом, выступающим в позиции партнера-помощника (модератора);

» ход и результаты обучения приобретают личностную значимость для всех субъектов учебной деятельности и усиливают общий, коллективный эффект в решении проблемных задач.

Таким образом, внутрикорпоративное обучение, организованное методической службой ПОО, — это современный, инновационный и эффективный процесс формирования творческого коллектива педагогических работников. Педагоги осваивают новые технологии, средства коммуникации, техники группового решения практических проблем, эффективное слушание, разнообразные модели поведения; учатся управлять конфликтами, разрабатывать и принимать правильные решения; много работают и самостоятельно осваивают знания, в деятельности. Знания и опыт, приобретенные самостоятельно в команде и коллективе, будут для педагога эффективным средством при решении профессиональных и личных проблем.

### Литература

1. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 года (с изменениями 2018 года) № 278-ФЗ «Об организации образования в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. — URL: <https://zakon-ob-obrazovanii.ru>

2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 года № 2227-р «Стратегия инновационно-го развития Российской Федерации на период до 2020 года» [Электронный ресурс]. — URL: <https://government.ru/docs/9282/>.

3. Батраков, И. С. Обобщенная модель повышения квалификации педагогических кадров в контексте непрерывного профессионального образования / И. С. Батраков // Человек и образование. — 2011. — № 1. — С. 28—33.

4. Богомолов, А. И. Сетевые структуры в сфере образования и инноваций / А. И. Богомолов, В. И. Костюнин, В. П. Невежин // Современные проблемы моделирования социально-экономических систем : материалы II Международной научно-практической конференции. — Харьков, 2011. — С. 48—53.



## ВНЕДРЕНИЕ ЭЛЕМЕНТОВ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ СРЕДУ ТЕХНИКУМА

Л. К. Рябкова

старший мастер  
ГБПОУ «Уренский индустриально-  
энергетический техникум»,  
Россия, Нижегородская область,  
г. Урень



Профессиональное образование — основа конкурентоспособной экономики страны. В соответствии с Федеральным законом от 29 января 2012 года (с изменениями на 2018 год) № 273 «Об образовании



в Российской Федерации» содержание профессионального образования должно обеспечиваться получение квалификации. Необходимо создать современную систему подготовки рабочих кадров и прикладных квалификаций, обеспечить подготовку квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в соответствии с потребностями экономики и общества. Это требование — цель «Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года» (далее — Стратегия).

Одна из задач Стратегии — консолидация ресурсов предприятий и образовательных организаций в развитии системы подготовки кадров.

Внедрение в практику профессионального образования идеи практико-ориентированной модели направлено на сближение сфер труда и образования в условиях рыночной экономики. Единство теории и практики, междисциплинарный интегрированный подход, лежащий в основе образовательного процесса, акцент на применение умений и знаний в профессиональной деятельности — вот основные принципы компетентностного подхода, лежащего в основе ФГОС СПО. Для успеха их реализации организациям профессионального образования необходимо тесно взаимодействовать с работодателем. Такой опыт в России есть, но пока его нельзя назвать общепринятой практикой.

Для принятия решения о дуальном обучении необходимо исследовать рынок труда региона и выяснить, какие специалисты и на какие предприятия нужны.

Использование элементов дуального обучения подразумевает:

- учет запросов регионального рынка труда;
- учет требований профессиональных стандартов.

Профессиональный стандарт, вошедший в Национальный реестр, содержит общепрофессиональные требования, которые могут быть распространены определенной орга-

низацией работодателей в соответствии с особенностями производства конкретного предприятия;

‣ учет требований организаций работодателей;

‣ изучение международных требований к профессии, специальности;

‣ проведение самообследования имеющихся и необходимых материально-технических, методических, кадровых ресурсов, а также условий для реализации образовательной программы.

Выполнение всех условий при проектировании образовательной программы поможет достичь качественный результат — получения профессиональной квалификации выпускников, востребованных сферой труда.

Использование элементов дуального обучения дает импульс к построению системы профессионального образования, принципиально отличной от той, что работала в недавнем прошлом. Смысл этого изменения — в построении экономически взаимовыгодных отношений между профессиональными образовательными организациями и организациями-работодателями на условиях равноправного партнерства, а не социальной помощи и шефства. В этом случае работодатели формируют заказ на подготовку кадров, становятся активными участниками профориентации и профессионального самоопределения граждан, в построении независимой оценки качества образования и квалификаций.

При практико-ориентированном обучении особо необходимо участие работодателей в разработке учебных планов и программ дисциплин учебных заведений среднего профессионального образования, в организации учебных практик и стажировок на базе предприятий, распространение положительного опыта наставничества, привлечение квалифицированных кадров предприятий к совершенствованию образовательного процесса с целью соответствия квалификации выпускников требованиям современного рынка труда. Такое сотрудничество ориентировано на долговременное стратегическое партнерство,

так как позволяет готовить кадры в соответствии с потребностями предприятий, учитывать их изменяющиеся запросы, заключать договора между предприятиями и учебными заведениями по совместному управлению материальной базой, передаче в аренду оборудования, в том числе на льготных экономических условиях.

*Практика* — основной вид учебных занятий, обеспечивающих практико-ориентированную подготовку обучающихся. Важной задачей в рамках реализации дуальной модели обучения является создание рабочих мест с закреплением высококвалифицированных наставников на производстве.

*Наставничество* — форма профессионального становления и воспитания обучающихся в условиях производственной площадки организации-работодателя, направленная на совершенствование качества подготовки специалистов, приобретение практических навыков, выполнение трудовых действий в условиях реального производства, адаптацию в трудовом коллективе. Наставник участвует в разработке содержания программ практики обучающихся и в процедурах оценки профессиональных и общих компетенций; принимает решение о допуске к квалификационным испытаниям.

В дуальном образовании для предприятий есть своя привлекательность. Если будущий специалист прямо на предприятии приобретает профессиональные компетенции, то он будет готов к работе на этом предприятии и мотивированным на производственную деятельность. Основным положительный фактор: учебные планы подгоняются под пожелания работодателей. Студенты, в первую очередь, получают знания, которые им пригодятся на том производстве, где они проходят практическое обучение как уже устроенным работника.

В нашем техникуме элементы дуального обучения реализовывались по программе подготовки квалифицированных рабочих и служащих 18.01.26 «Аппаратчик-оператор нефтехимического производства» ЗАО ПО «Оргхим».

Работодатель активно участвует в организации теоретического обучения и прохождении учебной и производственной практики. Были созданы совместные проекты, оказана спонсорская помощь на улучшение МТБ техникума, совместно разработаны учебные планы, рабочие программы по профессиональным модулям, проводилось согласование тем выпускных квалификационных работ, контрольно-измерительных материалов. Представители предприятий вошли в состав государственной экзаменационной комиссии, участвовали в защите выпускной квалификационной работы. Они привлекались к преподаванию профессиональных модулей и МДК в учебном заведении, педагоги техникума проходили стажировку в ЗАО ПО «Оргхим».



## ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ МЕНЕДЖЕРА ОБРАЗОВАНИЯ

**В. В. Сафонова**

канд. пед. наук, доцент кафедры  
менеджмента образования и психологии  
ГОУ ДПО «Донецкий республиканский  
институт дополнительного педагогического  
образования»,  
Донецкая область,  
г. Донецк



Современные исследователи утверждают, что понятие «руководитель образовательной организации» не охватывает всех современных требований общества к профессиональной компетентности руково-

дителя. Наряду с понятием «руководитель образования» получил широкое применение термин «менеджер образования» — высококвалифицированный специалист, который помимо общих управленческих знаний и умений имеет достаточную экономическую подготовку и развитое экономическое мышление, владеет знаниями и умениями маркетинга, мониторинга образовательной организации, имеет предпринимательский талант, владеет бизнес-спецификой образовательных услуг и опытом управленческой деятельности в рыночных условиях, то есть менеджер образования — это профессионал нового времени. А он, по мнению А. Марковой, это ...«специалист на своем месте, стимулирующий интерес к результатам своей профессиональной деятельности и повышающий роль своей профессии в обществе» [3].

Ученые выделяют следующие *современные условия, определяющие новые требования к работе менеджеров:*

» обусловленные процессами глобализации экономики и социокультурной сферы — культурным и интеллектуальным многообразием рынков, изменчивости рынка, требующей возрастания затрат на исследования и новые разработки, влиянием интернета, появлением новых сегментов клиентов;

» предъявляемые к управленческой деятельности — шесть критически важных элементов, на которых должны сконцентрироваться менеджеры высшего звена: важность разделяемой общей конкурентной задачи, создание четко сформулированных ценностей и моделей поведения и их бескомпромиссное внедрение, умение оказывать влияние, не обладая правом владения на объект влияния, соревнование за таланты и создание комплекса жизненно важных умений, важность разделяемой общей конкурентной задачи (менеджеры должны способствовать тому, чтобы все сотрудники понимали смысл направления и подход к формированию будущего) [5].

Сегодня образовательным организациям необходимы менеджеры-профессионалы со сформированной эко-

номической компетентностью, так как для успешного руководства в современных социально-экономических условиях полупрофессиональная деятельность уже недопустима.

Интересно утверждение, что экономическая компетентность руководителя образовательной организации — это подсистема его профессиональной компетентности, обеспечивающая способность эффективно решать определенный класс задач. Исходя из определения сущности экономической компетентности руководителя определены ее структурные компоненты: знаниевый, деятельностный, мотивационный и личностный [1].

Важными элементами экономической компетентности руководителя образовательной организации являются знания, связанные с финансово-экономическими вопросами.

Осуществляя управленческую деятельность, *менеджер образования выполняет различные виды экономической деятельности:*

- › управляет педагогической системой образовательной организации, ее развитием;
- › изучает спрос на образовательные услуги;
- › сохраняет конкурентоспособность на рынке образовательных услуг;
- › мотивирует и стимулирует профессиональную деятельность коллектива;
- › обеспечивает качество образования;
- › вступает в финансово-хозяйственные отношения, пытаясь соблюдать соответствия показателей работы образовательной организации государственным стандартам образования.

Перечисленные виды деятельности менеджера образования фиксируют определенные требования к соответствующим знаниям, умениям, навыкам, личностным качествам, способствующим успеху развития образовательной организации. Особо необходимо отметить, что фундаментом экономической компетентности менед-

жера образования являются не только экономические знания, но и оперирование экономическими умениями и навыками.

Таким образом, *основными составляющими экономической компетентности менеджера образования* выступают учебно-воспитательная, управленческая, маркетинговая, кадровая, финансовая, предпринимательская, административно-хозяйственная и правовая деятельность. Также современному руководителю образования необходимо быть профессионально компетентным, владеть глубокими теоретическими знаниями и практическими умениями, иметь собственную личностную позицию.

Бесспорно, управленцами в сфере образования нового времени не рождаются. Возникает вопрос о повышении квалификации менеджеров.

Дать основы знаний и начать формирование экономической компетентности призвана система дополнительного педагогического образования, ориентированная на повышение квалификации менеджеров образования в новых условиях, обеспечивающая обучение экономике, бизнесу, менеджменту, маркетингу, интеллектуальной собственности, экономической информации и другим экономическим дисциплинам. Менеджеры образования должны быть заинтересованы в получении знаний менеджмента и маркетинга в образовании, основ учетной и бухгалтерской политики.

Приоритетами дополнительного образования являются разработка и обоснование путей повышения экономической компетентности менеджеров образования. И поэтому на современном промежуточном этапе развития общества экономическая подготовка менеджеров превращается в фактор ускоренного перехода к отношениям хозяйствования. Особо отметим, что повышение квалификации менеджеров образования не должно быть самоцелью. Руководителю необходимо знать, что это всего лишь одно из условий увеличения эффективности дея-

тельности образовательной организации.

Таким образом, в условиях реформирования образования особое значение приобретает повышение экономической компетентности менеджеров образования. Под экономической компетентностью, как было отмечено выше, мы понимаем процесс и результат передачи усвоенных экономических категорий, которые определяют целостную суть производства, распределения, обмена и потребления материальных и духовных благ, формирование экономического мышления с целью обеспечения эффективной деятельности. В свою очередь, экономические механизмы функционирования системы образования должны основываться на изучении закономерностей развития самой системы знаний и общего характера педагогического процесса.

### Литература

1. *Варакина, Е. А.* К вопросу о структуре экономической компетенции руководителя образовательного учреждения [Электронный ресурс] / Е. А. Варакина. — URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-strukture-ekonomicheskoy-kompetentnosti-rukovoditelya-obrazovatel'nogo-uchrezhdeniya>.

2. *Малахова, Е. В.* Формирование экономических компетенций в процессе трудового воспитания молодежи / Е. В. Малахова, Е. А. Степанов // Вестник Красноярского государственного педагогического университета имени В. П. Астафьева. — 2012. — № 3 (21). — С. 350—356.

3. *Маркова, А. К.* Психология профессионализма / А. К. Маркова. — М. : Знание, 1996. — 308 с.

4. Образовательный менеджмент : учебное пособие / под ред. Л. Даниленко, Л. Карамушки. — Киев : Школьный мир, 2003. — 400 с.

5. *Чоудхари, С.* Менеджмент XXI века. Когда-нибудь мы все будем так управлять / С. Чоудхари [и др.] ; под ред. С. Чоудхари. — М. : ИНФРА-М, 2002. — 47 с.

6. *Чоудхари, С.* Менеджмент XXI века / С. Чоудхари ; под ред. С. Чоудхари. — М. : ИНФРА-М, 2002. — 606 с.





## ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

О. Н. Филатова	канд. пед. наук, ведущий научный сотрудник проектно-сетевого центра образования специалистов ПОО факультета ПТО ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования»
С. А. Заливчей	канд. пед. наук, заведующий методическим кабинетом ГБПОУ «Нижегородский автомеханический техникум», Россия, Нижегородская область, Нижний Новгород
Л. М. Сорокина	студент ФГБОУ ВО «Московский государственный юридический университет имени О. Е. Кутафина», Россия, Московская область Москва

**Ц**ифровая экономика Российской Федерации предполагает развитие экономического уклада, характеризующегося переходом на новый уровень использования цифровых технологий во всех сферах социально-экономической деятельности. Цифровые технологии кардинально меняют жизнь человека, производственные отношения, структуру экономики, профессиональное образование, возникают новые требования к коммуникациям, информационным системам и сервисам.

Цифровая экономика предполагает адаптацию нормативно правовой базы к новым видам отношений, новым объектам и субъектам экономики; создание инфраструктуры, технологий и платформ, обеспечивающих получение, хранение и обработку объема информации,

созданного в условиях цифровой экономики; обеспечение равного доступа к информации всем участникам при условии защиты законных прав и интересов субъектов и владельцев информации; подготовку профессиональных кадров обеспечение информационной безопасности, развитие решений для иного качества использования информационно-коммуникационных технологий в сфере государственного и муниципального управления, здравоохранения, образования, управления городским хозяйством и других отраслях экономики.

Президентом РФ в Послании Федеральному собранию поставлена задача запустить масштабную системную программу развития экономики нового технологического поколения — цифровой экономики — где определяются *базовые направления развития до 2024 года*:

- > нормативное регулирование;
- > кадры и образование;
- > формирование исследовательских компетенций и технических заделов;
- > информационная инфраструктура и информационная безопасность.

*Основные цели направления, касающегося кадров и образования:*

- 1) создание ключевых условий для подготовки кадров цифровой экономики;
- 2) совершенствование системы образования, которая должна обеспечивать цифровую экономику компетентными кадрами;
- 3) формирование рынка труда, который должен основываться на требованиях цифровой экономики;
- 4) создание системы мотивации по освоению необходимых компетенций и участию кадров в развитии цифровой экономики России [1].

Социальная личность, адаптированная к возможностям и ограничениям цифровой экономики, повседневно пользующаяся ее благами и испытывающая минимальный дискомфорт от цифрового шока будущего, постоянно

адаптируется к новым условиям, учится на протяжении всей жизни, а ее ограниченные возможности здоровья компенсируются цифровыми технологиями. Это гражданин, ответственно взаимодействующий с цифровым правительством, цифровыми медиа, и работник, обладающий необходимыми компетентностями для эффективной деятельности в условиях цифровой экономики (в том числе в сфере образования, культуры, исследований, обороны и безопасности), обращающийся в своей деятельности к цифровой среде и цифровым инструментам как обучающийся и как профессионал. Создатель будущей цифровой экономики — математик, физик, программист, специалист в когнитивных исследованиях, педагог, организатор и управленец, предприниматель и инвестор.

Личность, оснащенная цифровыми технологиями, использует их в повседневной и профессиональной деятельности, ведущейся в цифровой информационной среде.

*Необходимые элементы цифровой экономики:*

1. Модель цифровых компетенций, отражающая все перечисленные выше роли и компетенции человека, с различными вариантами, относящимися к разным областям профессиональной деятельности. Под цифровыми компетенциями следует понимать уверенное и эффективное использование информационно-коммуникационных технологий для работы, отдыха и общения.

2. Цифровая среда, в которой идет деятельность и фиксация, регистрация этой деятельности и ее результатов. Система проверки соответствия модели цифровых компетенций в деятельности человека. Накапливаемые в цифровой среде данные об учебной и профессиональной деятельности человека и их оценка в совокупности образуют индивидуальную карьерную цифровую историю. На ее основе формируются цифровые зачетные книжки, аттестаты, дипломы, свидетельства о приобретении новых компетенций и квалификации, рекомендации, портфолио, резюме, трудовые книжки [3].

Специфической задачей системы профессионального образования является установка связи с бизнес-структурами и предприятиями, которыми предоставлена возможность [3]:

- инициативно разрабатывать инновационные проекты и вносить их на рассмотрение в Министерство образования и науки РФ;

- проводить независимую экспертизу проектов (каждый из проектов направляется не менее чем в две организации с учетом сферы профессиональной деятельности);

- участвовать в общественном обсуждении проектов в период их размещения на сайте <http://regulation.gov.ru>;

- участвовать в подготовке кадров в своих интересах путем целевого обучения;

- создавать центры сертификации квалификаций.

Для эффективного использования человеческого потенциала в интересах цифровой экономики необходима предоставить возможность широкому слою населения получать новые знания и компетенции.

Непрерывное образование становится необходимостью для успешной деятельности, так как постоянно происходит обновление профессиональных стандартов и повышение качества оценки квалификаций, базирующихся на анализе деятельности человека в информационной среде.

Таким образом, в результате успешного внедрения цифровой экономики профессиональное образование перейдет на новую ступень развития, которая характеризуется применением цифровых технологий как в профессиональной, так и в повседневной деятельности человека. Именно профессиональное образование является связующим звеном, позволяющим войти человеку в цифровое общество XXI века, быть личностью, оснащенную цифровыми технологиями, свободно контактирующей в цифровой среде, пользующуюся благами цифровой экономики [2].

## Литература

1. Распоряжение Правительства РФ от 28 июня 2017 года № 1632-р «Об утверждении программы “Цифровая экономика Российской Федерации”» [Электронный ресурс]. — URL: [www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_221756/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_221756/).

2. *Филатова, О. Н.* Профессиональное образование в контексте цифровой экономики Российской Федерации / О. Н. Филатова [и др.] // Проблемы современного педагогического образования. — 2018. — Вып. 1. — Ч. 5. — С. 256—256.

3. *Филатова, О. Н.* Роль педагога профессионального обучения в реализации профессиональных стандартов / О. Н. Филатова [и др.] // Проблемы современного педагогического образования. — 2017. — Вып. 57. — Ч. 7. — С. 222—228.



## ОСНОВНЫЕ ПАРАМЕТРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ ПОО

**М. В. Фирсов**

д-р экон. наук, профессор кафедры теории  
и методики профессионального образования  
факультета ПТО  
ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития  
образования»,  
Россия, Нижегородская область, Нижний Новгород

**М. М. Варых**

генеральный директор фирмы  
«Переводы, языковые курсы»  
Польша, Мазовецкое воеводство, г. Варшава



**В**опросы создания современной образовательной среды ПОО становятся актуальными в связи с модернизацией системы СПО. На первый план выходят

практико-ориентированность системы обучения (демонстрационный экзамен по стандартам WorldSkills) и цифровая трансформация, запущенная вместе с принятием в июле 2017 года государственной программы «Цифровая экономика Российской Федерации». Образовательные процессы должны успевать меняться вместе с изменением цифровой инфраструктуры [4].

*Элементы инновационной образовательной среды:*

- непрерывные образовательные инновации;
- современная материально-техническая база, ее постоянное обновление;
- постоянное обучение и повышение квалификации преподавателей и производственных мастеров;
- современные формы мотивации и отбор преподавателей и руководителей ПОО;
- современные формы мотивации студентов;
- участие работодателей в образовательном процессе ПОО, дуальное обучение;
- хорошо отлаженная научно-методическая работа по организации и совершенствованию образовательного и инновационного процессов в профессиональной образовательной организации.

Каждый из этих элементов характеризуется собственной структурой, процессами и связями с цифровой инфраструктурой, параметрами на которые можно влиять.

Выделим *элементы цифрового производства, применяемые на предприятии и в учебном процессе* (предмет изучения образовательной среды):

- совершенствование технологических и бизнес-процессов по методике бережливого производства с внедрением цифрового управления процессами;
- программные комплексы для сквозного управления бизнес-процессами предприятия;
- робототехника и сенсорика;
- компьютерная имитация оборудования, материалов и технологий, бизнес-процессов;
- дополненная и виртуальная реальность;

- автоматическое проектирование;
- аддитивное производство;
- анализ больших данных (поиск закономерностей);
- машинное обучение;
- компьютерное зрение;
- современные образовательные платформы для дистанционного обучения [3].

Большинство из перечисленных элементов успешно применяются в учебном процессе техникумов. Однако есть ограничения в использовании в образовательном процессе программных комплексов для сквозного управления бизнес-процессами. Как правило, приходится отдельно изучать несколько функциональных программных средств, которые на практике интегрируются в единую систему [3; 5], но в образовательных программах интеграция не изучается.

С разной эффективностью компьютерная имитация оборудования, материалов и технологий, бизнес-процессов проводится с использованием различных средств. Основные недостатки этого — низкая адекватность и сложность создания компьютерных моделей без наличия специальных навыков.

Дополненная и виртуальная реальность мало используются в образовательном процессе ввиду высокой стоимости технологии.

Автоматическое проектирование отсутствует из-за новизны и нехватки масштабов внутреннего производства. Процесс автоматического проектирования носит усеченный характер — возможность автоматического проектирования изделий без поддержки автоматического проектирования технологических процессов.

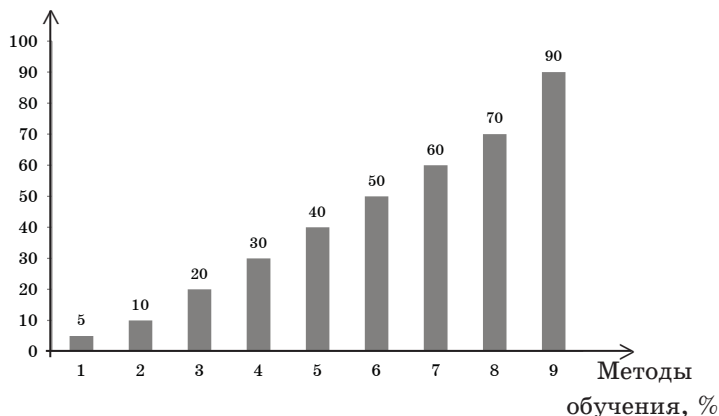
Таким образом, дополненная / виртуальная реальность и автоматическое проектирование — самые слабо реализуемые элементы в современном образовательном процессе.

В условиях отсутствия современной нормальной материально-технической базы у техникумов особенно

актуальным стало направление по разработке современных компьютерных тренажеров (имитация оборудования и процессов). Степень эффективности применения подтверждается данными степени усвоения обучающимися материала в зависимости от выбранных методов обучения.

### Методы обучения

Степень эффективности, %



- |                             |                     |
|-----------------------------|---------------------|
| 1 — лекция;                 | 6 — дискуссия;      |
| 2 — беседа, чтение;         | 7 — мозговой штурм; |
| 3 — аудиовизуальные чтения; | 8 — ролевые игры;   |
| 4 — наглядные пособия;      | 9 — обучение других |
| 5 — фокус-группа;           |                     |

Отметим, что применение тренажеров повышает степень усвоения обучающимися материала до 60 %, что, несомненно, является одним из положительных факторов в становлении будущего специалиста.

Недостаточная мотивация преподавателей техникумов является еще одной из основных проблем внедрения инноваций в образовательный процесс. В последнее время кроме традиционных мотивирующих факторов (зарплаты, престижа) приобретают важность такие факторы как конкуренция и самопрогнозирование трудовой траектории преподавателя, возрастающий уровень цифро-



вой грамотности старших школьников — будущих абитуриентов.

Принятая Правительством РФ программа «Цифровая экономика Российской Федерации» предполагает следующие *параметры формирования инновационной образовательной среды*:

1) выпускные квалификационные работы в системе высшего образования могут быть выполнены в форме стартапов;

2) введение системы поощрения достижений как часть геймификации учебного процесса (запуска «игровых» венчурных фондов, проектов и стартапов и многого другого);

3) сведения о созданных и (или) используемых результатах интеллектуальной деятельности учитываются наряду со сведениями о публикациях при оценке деятельности организаций профессионального образования, их подразделений и работников;

4) создание в образовательных организациях центров компетенций по сквозным технологиям совместно с предприятиями высокотехнологичных отраслей;

5) поддержка предпринимательской активности студентов профессиональных образовательных организаций в области цифровой экономики;

6) увеличение количества студентов по IT-специальностям;

7) увеличение количества студентов и выпускников с базовыми знаниями программирования [1].

К перечисленным выше параметрам мы считаем необходимым добавить мотивацию и повышение квалификации, а также активное участие потенциальных работодателей в построении и реализации учебного процесса.

Развитие современной образовательной среды невозможно без партнерства с предприятиями. Крупные компании создают корпоративные центры для подготовки современных специалистов, соблюдая свои интересы — некоторые пытаются заработать и продают образо-

вательные программы как товар и бренд; другие создают центры в университетах (например Школа анализа данных, при участии Яндекса, но при этом материалы для обучения нигде не выкладывают (скорее всего с целью отбора талантливых студентов, а также по причине не-систематичности учебных материалов)). Мы считаем, что при свободном доступе к добротным материалам Яндекса эффект от обучения — количество специалистов, знакомых с машинным обучением — увеличилось бы в десятки раз.

### Литература

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 июня 2017 года № 1632-р «Об утверждении программы “Цифровая экономика Российской Федерации”» [Электронный ресурс]. — URL: [www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_221756/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_221756/).

2. *Гарахина, И. В.* Совершенствование профессиональной компетенции педагогов как основа качества образовательного процесса / И. В. Гарахина // Методология реализации профессионального стандарта педагога, профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования : сборник материалов областного семинара-совещания 6 сентября 2017 года. — Н. Новгород, 2017. — С. 18—26.

3. *Димитрюк, С.* Интеграция T-FLEX PLM с ERP [Электронный ресурс] / С. Димитрюк. — URL : [http://isicad.ru/articles.php?article\\_num-18404.4](http://isicad.ru/articles.php?article_num-18404.4).

4. *Филатова, О. Н.* Профессиональное образование в контексте цифровой экономики / О. Н. Филатова, Н. В. Васильева, М. В. Фирсов // Проблемы современного педагогического образования. — 2018. — Вып. 1. — Ч. 5. — С. 256—259.

5. *Фирсов, М. В.* Методология разработки эффективных структур бизнеса / М. В. Фирсов // Предпринимательство. — 2004. — № 5. — С. 64—72.



# ПРОЕКТИРОВАНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ЧЕРЕЗ ТЕХНОЛОГИЮ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО АНАЛИЗА ТРЕБОВАНИЙ ФГОС, ТОП-50 И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

В. Н. Фролова

ст. преподаватель кафедры теории и методики профессионального образования факультета ПТО ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования»

Л. Н. Шилова

канд. пед. наук, доцент кафедры теории и методики профессионального образования факультета ПТО ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования»,  
Россия, Нижегородская область,  
Нижний Новгород



**В** условиях растущей академической и трудовой мобильности, ускорения темпов развития всех секторов экономики и рынка труда, приводящего к быстрому устареванию и невостребованности ряда профессий и специальностей и появлению новых, возникла острая необходимость оформить унифицированные требования к рабочим и специалистам. Конкретный формат решения этого вопроса лежит в плоскости разработки *рамок квалификаций*, которые представляет собой системное и структурированное по уровням описание квалификаций. С их помощью проводят измерение и выявляет взаимосвязь результатов обучения, устанавливают соотношение дипломов, свидетельств / сертификатов об образовании и обучении.

Различают транснациональные, национальные и отраслевые рамки квалификаций.

Рамки квалификаций основываются на уровнях. Каждый уровень имеет свои четкие качественные отличия, выраженные в характере знаний, умений, степени ответственности, сложности и самостоятельности.

Рамки квалификаций стали основой для разработки профессиональных стандартов, обеспечивающих прозрачность и единство требований к специалистам в различных отраслях деятельности человека.

В современном понимании профессиональные стандарты формируются на основе иерархического анализа трудовой деятельности в части требований к ее результатам. Профессиональные стандарты различаются по структуре и содержанию. В одних описаны трудовые функции и входящие в них действия в рамках конкретной профессии / области профессиональной деятельности; в других дополнительно включены описания компетенций, а в третьих — только перечень требуемых компетенций. Однако при всем существующем многообразии подходов к разработке все созданные стандарты описывают требования к качеству и содержанию труда в определенной области профессиональной деятельности.

В системе среднего профессионального образования требования к результатам обучения трансформируются в индивидуальные достижения обучающихся (знания, умения, практический опыт), приобретенные и продемонстрированные ими после успешного завершения программ обучения в СПО. То есть в самих результатах обучения заложены критерии оценки, по результатам которой осуществляется их официальное признание.

Из сказанного выше следует, что квалификация — это официально признанное / подтвержденное (в виде диплома, сертификата, степени) наличие у лица компетенций, соответствующих требованиям к выполнению определенных трудовых функций (то есть требованиям профессионального стандарта), сформированных в процессе образования, обучения, трудовой деятельности (обучения на рабочем месте и другое).

Отправная точка формирования стандарта — анализ трудовой деятельности, направленный на выявление функций и требований к качеству их выполнения (в терминах знаний, умений и широких компетенций, включающих уровень ответственности и автономности / самостоятельности) работниками различных уровней квалификации и должностной иерархии. Анализ проводится в форме опроса представителей той области профессиональной деятельности, для которой разрабатываются профессиональные стандарты.

Несмотря на отличную от терминов ФГОС СПО формулировку требований к квалификации («трудовые функции», «трудовые действия») они легко трансформируются в требования ФГОС СПО к результатам освоения образовательной программы, а именно программ профессиональных модулей. Так, трудовые функции и трудовые действия могут соответствовать профессиональным компетенциям и практическому опыту. Алгоритм разработки образовательных программ среднего профессионального образования утвержден в «Методических рекомендациях по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ».

Разработку основных профессиональных образовательных программ с учетом требований необходимо начинать с анализа соотношенности требований ФГОС к результатам подготовки обучающихся по ТОП-50, профессиональных стандартов на основе метода функционального анализа.

Применение функционального анализа обусловлено необходимостью учета всех аспектов, лежащих в основе современных требований к специалисту, а значит, его более успешному продвижению на рынке труда.

Преимущество функционального анализа состоит в том, что он позволяет оперативно учитывать изменения в технологических подходах к результатам подготовки специалистов для отраслей экономики. Механизм функ-

ционального анализа изучался и апробировался в рамках внутрикорпоративного повышения профессиональной квалификации педагогических коллективов профессиональной образовательной организации.

Как показал опыт экспериментальной апробации, метод функционального анализа может успешно применяться ПОО для выявления требований профессионального стандарта в соотнесенности с реализуемым стандартом ТОП-50. В международной практике эта процедура получила название анализ потребностей в умениях, знаниях, который проводится совместно преподавателями, мастерами профессионального обучения, так как они являются основными держателями содержания подготовки специалистов.

Анализ потребностей в умениях, знаниях позволяет образовательным организациям уточнять реальные и перспективные требования различных стандартов к категориям работников, отражающие региональные потребности, а также формировать вариативную часть образовательной программы, предусмотренную макетом образовательных стандартов среднего профессионального образования, адекватно проецировать их в требования образовательного стандарта.

#### **Алгоритм метода функционального анализа**

**1.** Разработка технологической карты сравнительного анализа структуры и содержания профессиональных стандартов и ФГОС ТОП-50.

**2.** Анализ соотнесенности требований WorldSkills и ФГОС по ТОП-50 на предмет выявления дефицитов профессиональной подготовки.

**3.** Создание рабочих групп.

В условиях корпоративного обучения педагогических коллективов ПОО для разработки профессиональных образовательных программ создаются рабочие группы. Их задача — разработать согласованные подходы к проектированию образовательных программ с учетом требований соответствующих профессиональных стандартов,

ФГОС ТОП-50, конкурсных заданий WorldSkills. Новая технология проектирования профессиональных образовательных программ на основе соотнесенности всех необходимых требований обуславливает принципиально иной подход к организации проектной деятельности преподавателей системы среднего профессионального образования.

Основой для отбора и структурирования содержания профессиональных образовательных программ становится восполнение дефицитов необходимых теоретических знаний, умений, заложенных в требованиях стандартов различных уровней и компетенций WorldSkills.

Применение метода функционального анализа позволяет отразить требования всех уровней стандартов, а также учесть требования WorldSkills на основе алгоритма последовательных ответов на вопросы:

➤ какое содержание необходимо для изменения целей обучения и способов управления деятельностью по освоению компетенций?

➤ что должен освоить обучающийся, чтобы эффективно выполнять свои профессиональные обязанности в рамках трудовой деятельности?

Методика разработки структуры профессиональной образовательной программы эффективно решает проблему интеграции теории и практики не путем отказа от теоретических знаний, а с помощью тщательного отбора и обоснования их выбора с учетом требований стандартов всех уровней.

## Литература

1. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 9 декабря 2016 года № 1564 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 35.02.16 “Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования”» [Электронный ресурс]. — URL: <https://base.garant.ru/71576314/>.

2. Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации 2013—2020 гг. [Электронный ресурс]. — URL: <https://cposo.ru/rs/strategia/PDF>.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации : текст с последними изменениями и дополнениями на 3 февраля 2019 года. — М. : Эксмо, 2019. — 224 с. — (Серия «Законы и кодексы»).



## ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ТЬЮТОРИНГ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

А. И. Чернышев

канд. пед. наук, ректор  
ГОУ ДПО «Донецкий Республиканский  
институт дополнительного педагогического  
образования»,  
Донецкая область, г. Донецк



Современные эксперты образования утверждают, что инновации — это главная особенность современной школы [1]. Особенно важно, когда инновационные процессы затрагивают теоретическую модернизацию практической деятельности. Это обусловлено тем, что при освоении и распространении инноваций в сфере образования формируется современная образовательная система — глобальная система мобильного, открытого и проблемно-ориентированного знания. По этой причине инновационная компетентность педагогов рассматривается как важная составляющая их профес-



сиональной культуры и производственной деятельности, а особенности организации эффективного психолого-педагогического сопровождения понимаются как важный прикладной аспект разработки инновационной исследовательской деятельности и возможностей ее использования в образовании, что и определяет практическую значимость данной статьи.

Отметим, что инновационная деятельность трактуется как процесс полимодальный [1]. Огромное влияние на успех внедрения исследовательских инноваций в повседневную работу школьного педагога оказывает качественная психолого-педагогическая поддержка педагогов, включающих в свою работу инновационные технологии [2; 3]. Острая необходимость в проработке структуры и содержания осуществления квалифицированной поддержки внедрения и использования инновационных технологий определяет актуальность затронутой нами темы.

Новые содержательные модусы инноваций, объединяясь, формируют высокий технологический уровень инновационной работы как таковой [2]. Так, объединение технологических, организационных, педагогических и экономических инноваций порождает школу нового типа — школу-лабораторию или школу-экспериментальную площадку (стажерскую площадку). При этом выявление и одновременное использование новых образовательных технологий, поиск проблем и самостоятельное построение исследовательской стратегии и выбор пути решения определяют содержание технологического ракурса инноваций.

В свою очередь, новые экономические механизмы в сфере образования рождают экономические инновации, а новые методы и приемы преподавания и обучения определяют педагогический аспект инновации. Также можно утверждать, что новые организационные структуры и институциональные формы в области образования формируют поле организационных инноваций. Вследствие

этого психолого-педагогическое сопровождение инновационной деятельности может рассматриваться как некоторая многомерная модель оптимизации функционального участия всех членов опытно-экспериментальной и научно-исследовательской работы в рамках содержания данного поля: целей, задач, совместных алгоритмов, моделей управленческих решений и стратегий научно-методической оптимизации [3,4].

Важной особенностью менеджмента современного школьного образования является то, что применение образовательных технологий сопровождается радикальными изменениями в педагогических методах и приемах, целях и задачах, непосредственно в организации труда педагогов и учащихся, в экономических механизмах и даже в теории и методологии современного образования. Новые подходы к организации и функционированию учебно-воспитательного процесса в современной школе обусловлены главным — необходимостью воспитания и формирования человека нового психологического и социального типа личности учащегося, творчески, системно и самостоятельно мыслящей [3].

Отметим, что педагогическое руководство учебными исследованиями осуществляется на всех этапах выполнения работы, но наиболее значительно оно на этапе формулирования темы, целей, исходных положений, а также при анализе выполнения работы (предварительном, уточняющем и окончательном).

Исследовательская деятельность учащихся имеет будущее, так как в современных условиях от человека требуются именно способности самостоятельно решать свои проблемы, находить выход из трудной ситуации, проявлять инициативу и творчество для достижения успешной карьеры и самореализации.

Наиболее перспективной для дальнейшего развития является система, которая сама проявляет способность развиваться себя. Таким вечным двигателем образовательной системы, постоянно совершенствующим шко-

лу и движущим образование вперед, является ключевая фигура исследовательской инновационной деятельности — заместитель директора по научно-исследовательской работе. На куратора ложится ответственнейшая задача стратегического планирования и тактической подготовки исследовательской и опытно-экспериментальной инновационной деятельности.

Большое значение имеют цельность и методологическая грамотность в сочетании с системностью обязанностей куратора.

Следует отметить, что в последнее десятилетие у нас изменилась не только ведущая образовательная парадигма. Во многих случаях сами школы на местах осознали свои творческие возможности и в порядке проявления инициативы начали обсуждения проблемы исследовательских инноваций на педагогических советах. Коллективы школ стали разрабатывать авторские концепции развития своей образовательной организации на ближайшие 5—10 лет как организации, осуществляющей опытно-экспериментальную и научно-исследовательскую деятельность. Так появились не только новые типы образовательных организаций — профильные школы, лицеи, гимназии, но и принципиально новые научного типа школы — экспериментальные (стажерские) площадки, школы-лаборатории.

Сегодня в Республике кроме академических школ-лабораторий существуют экспериментальные площадки республиканского, городского и районного значения. Всех их объединяет то, что концепции собственного развития, содержащие серьезные элементы исследовательской работы, коллективы школ разрабатывали при участии специалистов Министерства образования и/или городских (районных) отделов образования, методических кабинетов и методических объединений.

Отметим и тот факт, что во всех подобных образовательных организациях, как правило, вводится должность заместителя директора по экспериментальной (или

научной) работе, на которую обычно приглашают либо штатных работников, имеющих ученые степени, либо совместителей из высших учебных заведений.

Субъективным критерием оценки качества внедрения научно-исследовательских инноваций является высокий уровень удовлетворенности учащихся собственной учебной деятельностью. Объективно регистрируемые показатели богаче и могут быть представлены как набор следующих оценочных переменных:

- › высокая оценка привлекательности школы, которую выставляют учащиеся;

- › высокий профессиональный авторитет педагогов (особенно по тем предметам, которые учащиеся считают предпочтительными для себя);

- › общая положительная тональность отношений педагогов и учащихся в школе;

- › уважительное отношение к школе со стороны родителей;

- › готовность учащихся, выпускников и родителей помогать школе;

- › творческий настрой педагогов и учащихся;

- › желание педагогов достичь вершин педагогического мастерства, что позволило бы им стать уважаемыми педагогами школы;

- › высокий уровень внимания, включенности, интереса к учебе со стороны учащихся.

Однако мониторинг это не только оценка качества. Это и объективный анализ трудностей и проблем. Для организации психологически безопасного мониторинга и эффективной инновационно-исследовательской деятельности необходимо сфокусировать внимание администрации школ на отношении возможным проблемам в организации инновационной деятельности. Так, подавляющее большинство учителей испытывают затруднения в достижении трех дидактических целей:

- 1) формирование у школьников познавательных потребностей;

- 2) развитие детского проблемного мышления;
- 3) выработка у детей учебного и одновременно исследовательского труда.

Подтверждением объективности полученной информации является то, что именно на данные, названные направления в работе учителей, делается акцент на проводимых в последние годы перестройках содержания и приемов образования. При организации учебной деятельности наибольшие затруднения и недостатки в анализе отмечают причины неуспеваемости, в индивидуальном подходе, в осуществлении межпредметных связей в обучении.

Если продолжать сравнивать данные оценки воспитательной работы учителей и самооценки возникающих затруднений, то мы увидим, что наиболее слабыми сторонами являются обеспечение единства действий с родителями и организация внеклассных занятий в русле проведения и приобщения обучающихся к участию в инновационно-исследовательской работе.

Таким образом, оценка инновационной работы учителей руководством общеобразовательной организации и самооценка учителями собственной инновационной научно-исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности выявили острую необходимость в изучении реальных учебных возможностей школьников; причин отставания в учении некоторых из них; проблем продуктивной мотивации и в целом мотивационной готовности к обучению как разновидности творческого исследовательского процесса.

Проанализировав опыт психолого-педагогического сопровождения инновационной исследовательской и опытно-экспериментальной практики, выделим следующие *эмоционально-психологические и ценностно-смысловые критерии оценки эффективности инноваций в современной школе:*

- высокий уровень удовлетворенности учащихся собственной учебной деятельностью;

» высокая оценка, которую учащиеся ставят своей школе в связи с ее привлекательностью для них как полигона для организации и проведения пилотажных исследовательских проектов;

» высокий профессиональный авторитет педагогов (особенно по тем предметам, которые учащиеся считают предпочтительными для себя и одновременно включенными в реализацию исследовательского и опытно-экспериментального контента);

» уважительное отношение к школе со стороны родителей;

» готовность учащихся, выпускников и родителей помогать школе;

» позитивный творческий настрой педагогов и учащихся;

» высокий уровень внимания, включенности, интереса к учебе со стороны учащихся.

Таким образом, научно-исследовательская деятельность — важный раздел инновационной работы педагога в школе. Инновации как система деятельности представляют определенную сложность, преодоление которой требует специальных навыков по организации и проведению.

Опытно-экспериментальная и научно-исследовательская работа всегда проводится совместно с мониторингом. Это обеспечивает не только информационно-нормирующую поддержку, но и позволяет вовремя наметить основные пути оказания психолог-педагогической поддержки, к приоритетным направлениям которой можно отнести личностный, дидактический, научно-методический, поисково-проблемный и мотивационно-установочный аспекты.

## Литература

1. Агульская, Л. В. Психологические критерии оценки эффективности инновационно-исследовательской деятельности специалиста в образовании : монография /Л. В. Агульская, К. Р. Симонов. — Киев : Промо-Пресс, 2014. — 234 с.

2. *Герасименко, С. В.* Научно-исследовательская деятельность преподавателей инновационного учебного заведения как объект управления / С. В. Герасименко // Педагогические проблемы становления субъективности школьника, студента, педагога в системе непрерывного образования : сборник научных трудов. — URL: <http://boritko.nm.ru/papers/subject4/gerasimenko.htm>.

3. *Селевко, Г. К.* Экспериментальная деятельность в школе: опыт, поиск, решение / Г. К. Селевко [и др.]. — Кемерово : Феникс, 2006. — 234 с.

4. *Лазарев, В. С.* Критерии и уровни готовности будущего педагога к исследовательской деятельности / В. С. Лазарев, Н. Н. Ставринова // Педагогика. — 2006. — № 2. — С. 12—30.



## АСПЕКТЫ ИНТЕГРАЦИИ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПРИ ЦИФРОВОМ ОБРАЗОВАНИИ

**А. А. Янцевич**

магистр эконом. наук, преподаватель первой квалификационной категории цикловой комиссии бухгалтерского учета и финансов УО «Минский колледж предпринимательства», Республика Беларусь, Минская область, г. Минск



**Р**азвивающееся производство требует от сферы образования обеспечения квалифицированными специалистами-профессионалами. В связи с этим про-

фессиональное обучение сегодня как ни что иное должно работать по заказу рынка, ориентируясь прежде всего на его потребности.

Цель данной статьи — описать технологии подготовки специалиста-бухгалтера как единого взаимосвязанного процесса от теории через учебную практику к производственной практике.

*Этапы подготовки специалистов в средних специальных образовательных организациях:*

- › лекционные и практические занятия,
- › учебные практики,
- › производственные практики.

На каждом из данных этапов следует создать условия, максимально имитирующие будущую профессиональную деятельность выпускника. В рамках такой работы, проводимой в Минском колледже предпринимательства, можно выделить следующие направления:

› внедрение в процесс обучения информационных технологий, используемых в работе современных бухгалтеров, на всех стадиях обучения, начиная с традиционного лекционного занятия и заканчивая производственной практикой;

› работа на практических занятиях и учебных практиках с нормативными документами, первичными и сводными документами реальных организаций;

› привлечение в качестве баз для проведения производственных практик организаций, специализирующихся на оказании бухгалтерских услуг.

*Цели представленной методики обучения специалиста-бухгалтера:*

1. Закрепление знаний бухгалтерского учета путем смены традиционной формы работы, возможности проанализировать свои действия. Учащийся уже не просто механически выполняет стандартные действия, но критически их оценивает, смотрит на несколько шагов вперед, анализирует, как это действие отразится на всей его последующей работе;



2. Приобретение навыков работы с различными системами обработки информации изучив принцип автоматизации учета и методику перенесения классического учета в автоматизированную форму;

3. Умение искать своих ошибок и исправлять их;

4. Развитие творческих способностей учащегося.

На данном этапе складывается личность специалиста, у которого сформировалась система знаний и критическое отношение к своим действиям.

В последние годы в Республике Беларусь проводится ряд активных мероприятий, связанных с комплексной автоматизацией рабочего места бухгалтера, внедрением электронного документооборота. Информационные технологии широко внедряются и в учетно-аналитический процесс современного предприятия. Применение данных технологий на практике вызывает необходимость в их внедрения в образовательном процессе как неотъемлемой части процесса обучения.

Информационные технологий не могут рассматриваться самостоятельно, оторвано от самого процесса профессиональной подготовки. Зачастую в образовательных организациях информатика, информационные технологии рассматриваются как отдельные учебные дисциплины, хотя должны стать естественной составляющей учебного процесса, повседневным средством обучения [4].

Если говорить о квалификации бухгалтере, то он должен уметь не просто решать бухгалтерские задачи, рассматривая компьютер как арифмометр, а быть способным грамотно приспособить технику к решению поставленных задач в условиях изменяющегося законодательства. В связи с этим в профессиональном обучении не следует говорить об изучении информатики как самостоятельной дисциплины, либо изучении бухгалтерского учета как чего-то оторванного от информационных технологий, а следует рассматривать процесс профессионального обучения бухгалтера от теории к практике, через изучение методики учета и автоматизации учета

как единого целого, как две равноправные составляющие процесса обучения специалиста-бухгалтера. Таким образом, изучение информационных технологий в отрыве от базовых учебных дисциплин перестало быть допустимым.

### **Алгоритм построения процесса профессионального обучения бухгалтера**

#### **1. Формирование стабильных теоретических знаний и практических навыков посредством традиционного изучения бухгалтерского учета**

Уже на данном этапе параллельно используются элементы автоматизированной обработки информации. Например, при выполнении практических работ по налогообложению налоговые декларации обучающиеся заполняют в системе электронного декларирования. На определенных этапах лекционных занятий им предлагают информацию в справочной системе Consultant+.

#### **2. Закрепление полученных знаний на учебной практике по бухгалтерскому учету, в процессе которой учащиеся решают сквозную производственную задачу, имитирующую практическую деятельность бухгалтера. При этом им предлагают работать с документами организации.**

Цель такой практики — сформировать представление о взаимосвязях между отдельными участками работы бухгалтера.

#### **3. Углубленное изучение автоматизированной формы учета в процессе проведения учебной практики по автоматизации учета.**

#### **4. Производственная практика, которая проходит вне образовательной организации.** На данном этапе особенно важно, чтобы учащиеся могли получить хороший практический опыт и подготовиться к самостоятельной профессиональной деятельности, поэтому необходимо, чтобы организация, предоставляющая место практики, была заинтересована в обучении студентов.

Мониторинг, проводимый нами в течение нескольких лет, показал, что наиболее заинтересованными в обуче-

нии учащихся-практикантов являются организации, оказывающие бухгалтерские услуги. Такое сотрудничество взаимовыгодно, так как хорошо обученные практиканты выполняют работу, не требующую высокой квалификации, при этом приобретая практические навыки работы в организациях и у индивидуальных предпринимателей различных отраслей деятельности и при различных системах налогообложения.

Таким образом, подготовка специалистов ведется как единый взаимосвязанный процесс — от теории через учебную практику к практике, в котором каждое учебное занятие является его важной составляющей, неизбежно приближающей нас к основной цели — подготовке квалифицированного специалиста соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, свободно владеющего своей профессией и ориентированного на смежные области деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности.

### Литература

1. *Вербицкий, А. А.* Активное обучение в высшей школе : контекстный подход : методическое пособие / А. А. Вербицкий. — М. : Высшая школа, 1991. — 204 с.

2. *Козинец, Л. А.* Инновационный педагогический опыт : историко-методологический аспект : монография / Л. А. Козинец. — Минск : БГПУ, 2015. — 204 с.

3. *Краснов, Ю. Э.* Технология обучения в имитационно-деятельностной игровой форме : учебно-методическое пособие / Ю. Э. Краснов. — Минск : Национальный институт образования, 1998. — 79 с.

4. *Машбиц, Е. И.* Психолого-педагогические проблемы компьютеризации обучения / Е. И. Машбиц. — М. : Педагогика, 1988. — 192 с.

## СОДЕРЖАНИЕ

**ВВЕДЕНИЕ** — 3 —

**Абрашкевичус Г. А.** Особенности проектирования образовательного процесса при корпоративном обучении — 5 —

**Альшанская Т. В., Караванова А. С.** Применение тренажерных комплексов при формировании профессиональных компетентностей по информационной безопасности — 11 —

**Васильева Н. В., Петров Ю. Н., Ударцева С. М.** Модель корпоративного обучения в системе среднего профессионального образования — 16 —

**Волубева Т. Б.** Развитие профессионализма педагогов СПО: показатели качества — 22 —

**Воронцов С. Ю.** Современные тенденции обучения педагогических работников в области охраны труда — 29 —

**Гарахина И. В.** Цифровая экономика как способ инновации в системе профессионального образования — 37 —

**Голычева Л. С., Петров А. Ю., Шкляр А. Х.** Современные подходы к подготовке квалифицированных специалистов на основе взаимодействия с работодателем — 42 —

**Горностаева А. В., Голубцов Н. В.** Модель подготовки кадров учебными заведениями при корпоративном обучении — 47 —

**Готтинг В. В., Смирнова Г. М., Квитко Е. М.**  
Современное состояние системы технического  
и профессионального образования в Республике  
Казахстан — 54 —

**Григина М. В.** Цифровая трансформация  
системы подготовки кадров СПО в условиях малого  
города — 65 —

**Гусева Т. А.** ТРИЗ-технологии как средство развития  
творческих способностей обучающихся — 68 —

**Давыдов В. А., Суворова В. З.** Подготовка кадров  
для ОАО «Федеральная пассажирская компания»  
при дуальной системе обучения — 72 —

**Жилина И. В.** Методическое обеспечение  
профессионально-ориентированного образования  
студентов СПО как условие развития траектории  
карьерного роста специалиста — 80 —

**Казакова Л. Н.** Исследование уровня  
профессиональной компетентности  
преподавателей ПОО на основе требований  
профессионального стандарта — 84 —

**Казачкова Н. Ю.** Стандарты Worldskills Russia  
как инструмент повышения качества  
среднего профессионального образования — 90 —

**Какорина Н. В.** Использование технологии  
«Перевернутый класс» при подготовке специалистов  
в рамках инновационной площадки  
Нижегородского Губернского колледжа — 92 —

**Каленкова Л. В.** Формирование профессиональной  
компетентности будущих педагогов в рамках  
реализации программ среднего профессионального  
образования — 98 —

**Клычков К. Е., Петрова Н. С., Сырова Н. В.** Корпоративное обучение в профессиональном развитии преподавателей физической культуры — 103 —

**Колодкина Н. Н.** Организация оценки качества корпоративного обучения студентов — 108 —

**Кокорина С. Н.** Корпоративное обучение как средство повышения квалификации педагогов СПО — 112 —

**Конникова Л. В., Шамалова Л. В.** Подготовка конкурентоспособных специалистов в сфере банковских услуг — 116 —

**Крупа В. В., Филатова О. Н.** Пилотный проект сквозного профессионального образования в интересах рынка MARINET — 122 —

**Куличенкова С. Б.** Воспитательная работа техникума в условиях реализации федерального государственного образовательного стандарта — 127 —

**Лаптева Е. А.** Взаимодействие ГБПОУ «Борский Губернский колледж» с промышленными предприятиями Нижегородской области — 129 —

**Ледянкина М. А.** Управление развитием профессионализма педагогов в условиях внедрения в учебный процесс дуальной системы обучения — 133 —

**Липина Т. А., Кумакшева Т. Е.** Внедрение профессиональных стандартов в основные профессиональные образовательные программы СПО — 139 —

**Львов Л. В.** Проблема сопряжения целей образовательной и профессиональной деятельности — 143 —

**Метлина Л. Е.** Современные педагогические технологии в среднем профессиональном образовании — 149 —

**Минеева Е. П., Русинова Е. Г.** Практико-ориентированная модель подготовки кадров в СПО — 154 —

**Носкова Л. П.** Стартап пилотной апробации в Нижегородской области демонстрационного экзамена по требованиям WorldSkills — 158 —

**Овчинникова О. Ю.** Психологические аспекты внедрения ФГОС по наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям и специальностям (ТОП-50) — 163 —

**Пимчев С. П.** Применение авторской методики корпоративного образования «Москва-река» при разработке кадрового стандарта региона — 166 —

**Полякова А. В.** Технологии проведения внутрикорпоративного обучения педагогов методической службой профессиональной образовательной организации — 170 —

**Рябкова Л. К.** Внедрение элементов дуального обучения в образовательную среду техникума — 175 —

**Сафонова В. В.** Экономическая компетентность менеджера образования — 179 —

**Филатова О. Н., Заливчей С. А., Сорокина Л. М.** Профессиональное образование в условиях цифровой экономики России — 184 —

**Фирсов М. В., Варых М. М.** Основные параметры формирования инновационной образовательной среды ПОО — 188 —

**Фролова В. Н., Шилова Л. Н.** Проектирование содержания образовательных программ через технологию функционального анализа требований ФГОС, ТОП-50 и профессионального стандарта — 194 —

**Чернышев А. И.** Психолого-педагогический тьюторинг экспериментальной деятельности в общеобразовательной организации — 199 —

**Янцевич А. А.** Аспекты интеграции теоретической и практической подготовки специалистов при цифровом образовании — 206 —



*К 25-летию  
факультета  
профессионального  
технологического  
образования*

**МОДЕРНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ СРЕДНЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ:  
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ**



**Материалы  
Международной  
научно-практической конференции  
*Нижний Новгород, 24 апреля 2018 года***

*Редактор Н. А. Елизарова  
Компьютерная верстка М. В. Семиковой*

---

Оригинал-макет подписан в печать 30.04.2019 г.  
Формат 60 × 84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Бумага офсетная. Гарнитура SchoolBook.  
Печать офсетная. Усл.-печ. л. 12,6. Тираж 100 экз. Заказ 2539.

Нижегородский институт развития образования,  
603122, Н. Новгород, ул. Ванеева, 203  
*www.niro.nnov.ru*

Отпечатано в издательском центре  
учебной и учебно-методической литературы  
ГБОУ ДПО НИРО

Модернизация  
системы среднего  
профессионального  
образования:  
проблемы и перспективы

