



Комитет по образованию Санкт-Петербурга
Санкт-Петербургское государственное автономное
профессиональное образовательное учреждение
«Колледж туризма и гостиничного сервиса»
(Колледж туризма Санкт-Петербурга)
Мингачевирский колледж туризма



« РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СООТВЕТСТВИИ С ЗАПРОСАМИ РЫНКА ТРУДА »

Сборник статей
международной научно-практической конференции
17-18 мая 2018 года



Санкт-Петербург
2018

Редакционная коллегия:

Антонова С.А., директор Колледжа туризма Санкт-Петербурга, Заслуженный учитель РФ, кандидат экономических наук

Фейгина Э.Ф., кандидат педагогических наук, доцент кафедры профессионального образования СПб АППО

А.В. Миланов, заместитель директора по методической работе Колледжа туризма Санкт-Петербурга

Ответственный редактор:

Е.Г. Лазутченкова, методист Колледжа туризма Санкт-Петербурга

Редактор:

Е.А. Головских, методист Колледжа туризма Санкт-Петербурга

Аннотация

В сборник включены избранные материалы международной научно-практической конференции, которая состоялась 17-18 мая 2018года, по теме «РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СООТВЕТСТВИИ С ЗАПРОСАМИ РЫНКА ТРУДА»

Конференция проводилась в рамках реализации инновационного методического проекта «Актуализация ОПОП СПО с учетом соответствующих профессиональных стандартов и ФГОС по ТОП-50». На ней проходило обсуждение механизмов и инструментов, обеспечивающих ориентацию деятельности профессиональных образовательных организаций на запросы рынка труда.

В сборнике представлен опыт коллег, который будет интересен специалистам ПОО СПО в определении новых подходов сотрудничества с работодателями, в разработке оценочных заданий для профессионального экзамена в рамках независимой оценки квалификаций; в разработке содержания и организации учебного процесса с элементами дуального обучения; в переосмыслении роли дополнительного образования в системе профессиональной подготовки педагогических кадров и пр.

Перечень статей сборника

Раздел 1 «РАЗРАБОТКА ОСНОВНЫХ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ С УЧЕТОМ ТРЕБОВАНИЙ РЫНКА ТРУДА»				
1.	Мингчевирский Колледж Туризма Азербайджан	Аййуб Аййубов	Социальное сотрудничество - один из ключевых факторов в развитии обучения	11
2.	Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»	Миланов Александр Васильевич Бардашевич Андрей Николаевич	Демонстрационный экзамен – новый формат итоговой аттестации по рабочей профессии: риски и пути решения	18
3.	Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»	Шевченко Елена Юрьевна, Киселёва Алёна Александровна	Роль социального партнерства по повышению качества подготовки специалистов в соответствии с требованиями рынка труда, на примере деятельности Колледжа туризма Санкт-Петербурга.	30
4.	Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»	Демецкая Ирина Леонидовна	Перспективы и реалии производственного обучения на предприятиях - социальных партнерах	36
5.	Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного	Тараканова Анна Николаевна	Опыт разработки оценочных заданий для практической части профессионального экзамена в рамках независимой оценки квалификаций	42

	сервиса»			
6.	Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»	Недосвитий Наталья Владимировна Недумова Татьяна Александровна	Методические рекомендации к организации процесса обучения студентов технологии туроператорской деятельности в соответствии со стандартами WorldSkills Russia	51
7.	СПб ГБПОУ «Колледж отраслевых технологий «Краснодеревец» г. Санкт-Петербург	Джгамадзе Звиади Шакроевич, Вещагин Михаил Александрович	Использование сетевого взаимодействия при подготовке к чемпионатам «Молодые профессионалы» (WorldskillsRussia)	58
8.	Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»	Власенко Дина Михайловна, Горелая Лилия Валентиновна	Движение WorldSkills Russia как инновационный метод независимой оценки квалификаций	62
9.	СПб ГБПОУ «Колледж отраслевых технологий «Краснодеревец»	Майстренко Лидия Ивановна Федосеев Александр Александрович	Система подготовки к конкурсам профессионального мастерства в соответствии со стандартами WorldSkills в СПб ГБПОУ «Колледж отраслевых технологий «Краснодеревец»	69
10.	ГАПОУ СО «НТГПК им. Н.А. Демидова», г. Нижний Тагил	Журавлева Елена Васильевна, Сивкова Кристина Алексеевна	Внедрение современных форм профессионального самоопределения обучающихся: опыт ГАПОУ СО «НТГПК им. Н.А. Демидова»	74
11.	Санкт-Петербургское государственное автономное	Радзевич Ирина Данииловна Игнатьева Виктория Викторовна	Применение инклюзивных технологий в туристской отрасли и перспективы их	80

	профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»		развития	
Раздел 2 «ИНСТРУМЕНТЫ ЭФФЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ»				
12.	Автономная некоммерческая организация «Санкт-Петербургский научно-исследовательский институт педагогики и психологии высшего образования»	Платонова Дарья Алфеевна	Экспертный анализ технологической карты процедуры подбора персонала для оптимизации процесса подготовки профильных специалистов	86
13.	СПбГБПОУ «Промышленно-технологический колледж»	Полякова Анна Евгеньевна	Пути и направления развития социального партнерства в образовании	93
14.	ГБПОУ «Санкт-Петербургский автотранспортный и электромеханический колледж»	Платонова Мария Юрьевна	Формирование эффективных форм сотрудничества СПО и производства	100
15.	Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»	Евсеева Елена Викторовна Фёдорова Оксана Викторовна	Организация подготовки студентов к участию в чемпионатах «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» по компетенции «Туризм»	104
16.	ГБПОУ «Колледж метростроя», Санкт - Петербург	Филатов Александр Дмитриевич Самойленко Татьяна Геннадьевна	Современные подходы к построению модели подготовки квалифицированных рабочих и служащих в условиях колледжа	110
17.	ГБПОУ «Нефтегорский государственный техникум» г. Нефтегорск, Самарская обл.	Рахматулина Вероника Эдуардовна	Содействие трудоустройства выпускников СПО	115

18.	Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса» и благотворительный фонд «Добрый город Петербург»	Муравкина Юлия Васильевна Борисова Ольга Ивановна	Сопровождение профессионального самоопределения молодежи и трудоустройство	119
19.	Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»	Барышникова Ирина Евгеньевна	Актуализация тем Выпускных квалификационных работ в соответствии с требованиями ФГОС, профессиональными стандартами и запросами работодателей.	123
20.	Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»	Розанцева Надежда Владимировна	ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОПЫТА ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ЕВРОПЕЙСКИХ СТРАН В ПРАКТИКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	130
21.	Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Лицей сервиса и промышленных технологий»	Блясова Галина Николаевна мастер производственного обучения	Социальное партнерство в профессиональном образовании	135
22.	Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Автомеханический лицей», г. Санкт-Петербург	Аинов Мацак Алексеевич,	Организация дуального обучения в СПО на базе СПб ГБПОУ «Автомеханический лицей»	141
23.	СПб ГБ ПОУ «Малоохтинский колледж», Санкт-	Куприянова Елена Александровна	Взаимная интеграция бизнеса и образования	144

	Петербург			
24.	Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»	Пономаренко Марина Сергеевна	Подготовка специалистов по профессии 43.01.09 повар, кондитер в условиях практико-ориентированного обучения	149
25.	Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»	Жбакина Тамара Федоровна	Комплексное учебно-методическое обеспечение – связующее звено между работодателем и преподавателем.	162
26.	Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»	Федорова Наталья Георгиевна	Роль базовых компетенций выпускника школы для дальнейшего профессионального самоопределения	167
27.	Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»	Симакина Ольга Анатольевна	Совершенствование системы профессионального самоопределения обучающихся через проведение мероприятий по поддержанию престижа профессии, участие в творческих проектах	171
Раздел 3 «ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ И ОЦЕНКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ОСНОВНЫХ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФГОС И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СТАНДАРТАМИ»				
28.	Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»	Булакова Анна Сергеевна Булакова Елена Евгеньевна,	Создание учебно-методического пособия по УД «Предпринимательство» с учетом требований по компетенции «Предпринимательство» WorldSkills Russia (Ворлдскиллс) и	177

			профессиональных стандартов	
29.	Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»	Харченко Нелли Эрьевна,	Опыт разработки учебно-методического обеспечения ПМ в соответствии с требованиями профессиональных стандартов	185
30.	Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»	Смирнова Ирина Александровна, Губченко Лариса Петровна	Демонстрационный экзамен как форма итоговой аттестации	193
31.	Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»	Григорьева Марина Анатольевна	«Демонстрационный экзамен как новая форма оценки компетенции выпускника»	195
32.	Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Автомеханический лицей», г. Санкт-Петербург	Дженко Сергей Николаевич	Технологии обучения студентов по рабочим профессиям ТОП-50	198
33.	Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Ижорский политехнический лицей» г. Санкт-Петербург	Акулич Татьяна Михайловна	Инновационные технологии обучения и воспитания в условиях требований ФГОС и рынка труда	204
34.	Санкт-Петербургское государственное бюджетное	Николаева Ирина Сергеевна,	Практика применения активных и интерактивных форм и	210

	профессиональное образовательное учреждение «Автомеханический лицей», г. Санкт-Петербург		методов обучения в учебно-воспитательном процессе	
35.	ГБПОУ Педагогический колледж №4 Санкт-Петербурга	Белоус Ирина Александровна	Проблемно-игровые технологии на занятиях по философии как механизм развития образовательной квалификации студента.	215
36.	Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»	Каменев Сергей Анатольевич	«Методологические аспекты «Учебной фирмы» как образовательной технологии	222
37.	СПб ГБ ПОУ «Колледж «Звездный»	Бердюгина Ирина Петровна	«Практика применения активных и интерактивных форм и методов обучения в учебно – воспитательном процессе	226
38.	СПб ГБПОУ «Лицей сервиса и индустриальных технологий», Санкт-Петербург	Волкова Евгения Борисовна	Вовлечение инвалидов в конкурсы профессионального мастерства на примере СПб ГБПОУ «Лицей сервиса и индустриальных технологий»	231
Раздел 4				
«ОРГАНИЗАЦИЯ И СОДЕРЖАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И МАСТЕРОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ»				
39.	Сестрорецкий лицей им. С.И. Мосина	Никифорова Елена Михайловна	Проблемы и перспективы подготовки специалистов в свете концепций социальной интергации и институализации музея в XXI в . Учебный проект «трансмузейный сервис»	236
40.	СПб ГБПОУ «Колледж Пищевых технологий», г. Санкт-Петербург	Федосеева Анастасия Владимировна	Актуальные вопросы переподготовки преподавателей СПО в контексте	242

			профессионального стандарта №608н «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»	
41.	Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»	Лазутченкова Елена Геннадьевна	Опыт наставничества молодых педагогов при проведении стажировки на рабочем месте.	247
42.	Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Высшая банковская школа»	Дерюгина Ирина Геннадьевна	Предчувствуя будущее: современный переход к образовательному тренду «цифровая педагогика»	252

Раздел 1

Разработка основных и дополнительных профессиональных образовательных программ с учетом требований рынка труда

СОЦИАЛЬНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО - ОДИН ИЗ КЛЮЧЕВЫХ ФАКТОРОВ В РАЗВИТИИ ОБУЧЕНИЯ

Аййуб Аййубов

доктор Экономических наук, профессор,
директор

Мингечевирский Колледж туризма

Постоянно развивающаяся индустрия мирового туризма ставит перед учебными заведениями новые задачи, которые обучают квалифицированный персонал в этой области. Рост спроса, изменение вкуса, формирование традиций разных культур служат бременем ответственности в процессе обучения. Поэтому необходимо объединить усилия в рамках международных образовательных программ, а также двусторонних отношений и разработать совместные программы действий. Мы считаем, что потребности современного туристического рынка всегда должны быть в центре внимания, в разработке новых программ повышения квалификации, совершенствовании практических навыков студентов, укреплении существующих связей между учебными заведениями и социальными партнерами. Проведение непрерывного и долгосрочного мониторинга, создание более эффективного моста между работодателями и учебными заведениями может принести пользу всем сторонам, заинтересованным в развитии туризма. Возможно, многие из нас считают, что эти вопросы уже сформированы, и появились конкретные традиции обслуживания. Но есть забытый момент. Традиция, используемая на сегодняшний день, носит общий характер. Но мы не должны забывать, что при

быстром изменении традиции привносят разные вкусы и потребности в сфере туризма в разных географических регионах. Другими словами, европейцы довольны европейским стилем отдыха и релаксации в Азии, Европе, Америке или австралийских туристических местностях, где они могут видеть, слышать и наслаждаться полным духовным и физическим комфортом. Иными словами, не может удовлетворить американцев, азиатов то, что удовлетворяет европейца. Вот почему изучение и преподавание психологии в области туризма могут быть на повестке дня. Психология туризма может дать педагогам и студентам более глубокое понимание их культур и стилей мышления, что означает близость к народам, культурам, желаниям и удовольствиям.

Психология туризма также может стимулировать развитие толерантных традиций. Духовные потребности буддистского, христианского, мусульманского и другого религиозного носителя не повторяют друг друга. Если этого не происходит, тогда традиции частного благосостояния, отношения, обслуживания и туризма должны формироваться в странах, где эти разные убеждения основаны.

Разумеется, не только текущие общие взгляды на туризм, которые мы встречаем, но и существующие ценности туризма удовлетворительны. Однако, застой в этой области нуждается в замене новыми тенденциями развития.

Обилие теоретического материала и глубокие знания все еще находятся в процессе улучшения желаемого профессионализма. Важно, чтобы на местном уровне каждое учебное заведение могло создавать традиции производственного опыта в соответствии с потребностями. Но что более важно, этот вопрос решается в рамках двусторонних отношений международного сотрудничества или конкретных международных учебных проектов, поскольку эта тема является ценным вкладом в развитие глобальных туристических традиций.

У нас, у Мингечевирского Колледжа Туризма есть большое количество социальных партнеров по всей стране. Мы сотрудничаем с самыми современными санаториями, туристическими комплексами, музеями, заповедниками и другими ведущими адресами в городе и прилегающих

районах нашего учреждения. На основании взаимного соглашения наши студенты проходят в этих туристических объектах практику, и уже получили достаточный опыт.

В то же время мы пытаемся предпринять эффективные шаги вместе с партнерскими организациями. Кроме того, в рамках нашего обширного международного сотрудничества мы также узнали, что само учебное заведение имеет опытную инфраструктуру. Например, в Академии Гренобля во Франции, Колледже Туризма и Гостиничного Сервиса в Санкт-Петербурге и других учебных заведениях мы были убеждены в их важности.

Именно поэтому мы решили создать отель, сувенирный магазин и другие вспомогательные участки в соответствии с предстоящей стратегической программой развития Мингечевирского Колледжа Туризма. Я считаю, что этого недостаточно для формирования инновационной традиции, о которой мы говорим. Как я упоминал ранее, необходимо укрепить традиции социального партнерства.

Наши студенты должны иметь возможность совершать взаимные визиты, накопить богатый опыт в дружественных туристических компаниях и туристических предприятиях партнёрских стран. Я могу сказать, что, ссылаясь на наши международные отношения, в этом направлении уже есть определенные шаги, предложения и идеи. Так, например, Чрезвычайный и Полномочный Посол Израиля в Азербайджане, в своём выступлении на встрече с нашим коллективом выдвинул такое предложение. Он также предложил студентам колледжа за счет государства Израиль взять на себя производственный опыт в туристической отрасли этой страны. Мы также намерены продолжить сотрудничество с нашими партнерами из Санкт-Петербурга в рамках партнерства. Кроме того, туристическая компания "Aitren Spence" из Шри-Ланки, с которой мы наладили отношения на Международной выставке туризма и путешествий, в Баку предложило нам выгодное сотрудничество.

Они выступили с предложением, что наши студенты могут участвовать в производственном опыте в Шри-Ланке. Им будут обеспечены необходимые условия проживания, обслуживания и даже будут получать зарплату за свою работу. Мы начали переговоры и переписку по этому вопросу. Хотелось бы отметить, что коллектив намерен внести существенный вклад в развитие туризма в Азербайджане и в мире в целом. Мы поддерживаем эти предложения и всегда готовы к сотрудничеству. В то же время у нас есть возможность предпринять необходимые шаги для создания таких условий в Азербайджане для представителей партнерских организаций. Я думаю, что мы можем не только изучать, но и преподавать секреты современной психологии туризма через расширение и углубление географии международного сотрудничества. Встречи и обсуждения такого типа вокруг круглых столов порою просто забываются. Но сделанный шаг, реальная работа в конечном итоге приводит к успеху, обеспечивает динамичное развитие в области преподавания, обучения и общего процесса подготовки кадров. Хочу еще раз подчеркнуть, что главное - не приспособливать туристов, не размещать, кормить и организовывать путешествия туристов, а завоевать душу туриста, узнать его желания и овладеть навыками для выполнения этих желаний. Я также хотел бы затронуть один вопрос, говоря о партнерских отношениях. В настоящее время развитие индустрии туризма, которая является ведущей отраслью в не нефтяного сектора в Азербайджане, стало приоритетом для общества. В этой связи были созданы реальные возможности для развития традиционного и нетрадиционного, а также рекреационного туризма.

Идеи, предложения и шаги завоёвывают государственную поддержку. Мы также продолжаем наш поиск и исследования в качестве учебного центра для индустрии туризма. С этой целью, в качестве "хозяев дома" мы провели многочисленные научно-теоретические конференции. В предстоящем новом учебном году принято решение в нашем колледже впервые проводить приём студентов по специальности "Рекреационный спорт, оздоровительный туризм». Мы хорошо понимаем какая эта ответственность, поэтому уже начата

подготовка к этому. При активном участии научного и творческого потенциала коллектива, мы только начали готовить новый учебник по этой специальности. Эта работа будет продолжаться и в будущем. Хочу признаться, что инновации, которые мы намерены применять, не знают границ.

Однако для того, чтобы применять наиболее передовые, нам необходимы примеры международного уровня и активное сотрудничество. Наши двери всегда открыты для друзей, партнеров и авторов эффективных предложений.

Нам хорошо известно, что мы можем достичь больших успехов, изучая только лучший международный опыт. Если вы заметили, история деятельности нашего колледжа настолько велика. Несмотря на то, что наше учебное заведение еще молодое, мы добились многих успехов, так как наши зарубежные партнеры всегда были нашими ближайшими сторонниками. Представьте себе, что наше эффективное сотрудничество с Шотландским Колледжем Стивенсона в 2007 году в Великобритании, которое является частью проекта «Навыки для работы», продвинуло колледж на несколько лет вперед в рамках темпов развития. Применяя международные примеры и приобретая богатый опыт, мы смогли сформировать модель азербайджанского образца в сфере туризма. Мы осознали важность сотрудничества между работодателями и учебными заведениями, и почувствовали превосходство совместного участия, что позволило нам учитывать самые тонкие аспекты обучения персонала. Мы начинаем предпринимать позитивные шаги в будущей карьере молодых людей, и гордимся результатами. Сегодня у наших студентов больше возможностей учиться, потому что число наших международных партнеров растет с каждым годом. Искренние, конструктивные отношения, сложившиеся с учебными заведениями, ведущими компаниями и научными центрами России, Румынии, Франции, Германии, Казахстана, Беларуси и других стран открывают новые перспективы для нашей молодежи и педагогов, которые, как правило. Эти отношения улучшаются с каждым годом. Границы перспектив на этом не заканчиваются.

Как вы знаете, туризм в Азербайджане имеет динамичные темпы развития. В стране создается новая инфраструктура туризма, культуры и спорта, созданы самые современные отели, летний и зимний туризм и санаторные комплексы. Организовываются международные политические, экономические, социальные, туристические, культурные и спортивные соревнования.

Исторические памятники, мечети, церкви и синагоги восстанавливаются и предоставляются посетителям. Все эти работы и общие историко-географические особенности Азербайджана усиливают сферу туризма и поток туристов в страну. Не случайно намечены целенаправленные меры по развитию туризма на государственном уровне. Два важных указа, одобренных господином президентом Ильхамом Алиевым, связаны с развитием туризма и официального серьёзного подхода к процессу обучения, необходимого для сектора туризма. Одним из них является «Стратегическая «дорожная карта» по развитию специализированной индустрии туризма в Азербайджанской Республике», а другая – «Стратегическая дорожная карта для развития профессионального образования и обучения в Азербайджанской Республике».

Наблюдаемое развитие, несомненно, повышает потребность в кадрах в области туризма. Я хотел бы обратить ваше внимание на тот факт, что социальные опросы, особенно социальные исследования и мониторинг между молодёжью и родителями, дали трогательный результат. Таким образом, подавляющее большинство молодых людей, намеревающихся стать специалистом, демонстрируют свое намерение связать свое будущее с туристической отраслью. Конечно, это очень приятно и для коллектива колледжа это означает, что нам надо работать с большим энтузиазмом и ответственностью.

Поэтому в ходе своей речи я неоднократно призывал каждого из вас сосредоточить внимание на продвижении молодых специалистов и сделать наши усилия совместным проектом в нашем деловом мире. Мы также отвечаем за обучение персонала в области туризма. Являясь представителем

Мингечевирского Колледжа Туризма, я хотел бы отметить, что мы готовы сотрудничать в двух и многосторонних форматах.

В заключение, я хотел бы выразить нашу глубокую признательность Светлане Антоновой, руководителю коллектива и сотрудникам Колледжа Туризма и Гостиничного Сервиса Санкт-Петербурга, которые проявили инициативу в проведении такой важной конференции.

ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ЭКЗАМЕН – НОВЫЙ ФОРМАТ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО РАБОЧЕЙ ПРОФЕССИИ: РИСКИ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

Бардашевич Андрей Николаевич,
andrey-bardashevich@yandex.ru

Миланов Александр Васильевич,
omil_amil@mail.ru

Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»

На сегодняшний день внедрение федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования, соответствующих профессиональным стандартам и требованиям "WorldSkills Russia", предполагает введение демонстрационного экзамена в процедуру проведения государственной итоговой аттестации. Это положение поддерживается государственной программой "Развитие образования" на 2013 – 2020 годы и закреплено Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 ноября 2017 г. № 1138 «О внесении изменений в Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 16 августа 2013 г. № 968».

В международном конкурсном движении WorldSkills Russia уже сформировался опыт, практики оценки конкретных профессиональных умений и знаний по рабочим профессиям в соответствии с требованиями международных стандартов. Подходы к оценке качества подготовки специалистов, которые основываются на принципах открытости, объективности, прозрачности и общественно–профессионального участия, сегодня очень актуальны. Поэтому перед профессиональной образовательной организацией встает задача: как обеспечить соответствие квалификации выпускников среднего профессионального образования требованиям

работодателя и международным стандартам. Путь для решения данной задачи - включение формата демонстрационного экзамена в процедуру государственной итоговой аттестации обучающихся профессиональных образовательных организаций, использование модели независимой оценки качества подготовки кадров, апробированной в конкурсном движении WorldSkills Russia.

Как наиболее продуктивным и действенным образом интегрировать демонстрационный экзамен в государственную итоговую аттестацию в системе среднего профессионального образования? На что следует обратить особое внимание? Введение формата демонстрационного экзамена требует от профессионально-педагогического сообщества осмысления, обсуждения и принятия оптимальных вариантов реализации.

Мы рассматриваем демонстрационный экзамен (далее ДЭ) как новый формат проведения государственной итоговой аттестации, который представляет собой демонстрацию в реальном времени в специально организованных модельных условиях уровня освоения основных результатов образовательной программы.

В мае 2017 года Колледж туризма Санкт-Петербурга принял участие в пилотной апробации проведения демонстрационного экзамена по профессии «Повар, кондитер» в соответствии с приказом № ПО/19 от 30.11.2016 Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров WorldSkills Russia», а так же распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга № 917-Р от 20.03.2017. Был предложен четкий формат проведения демонстрационного экзамена, порядок его организации и проведения, включая требования к процедурам и участникам.

В экзамене принимали участие 20 студентов Колледжа. В течение двух дней студенты выполняли задания по трем модулям: 1-й день – 1-й и 2-й модули; 2-й день – 3-й модуль. На выполнение 1-го модуля отводилось 2 часа, 2-го модуля – 3,5 часа, 3-го – 4,5 часа. Общая продолжительность выполнения задания по всем модулям составляла 11,5 часов.

Опыт участия колледжа в конкурсном движении WSR и внедрение в работу ФГОС СПО по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям (ТОП-50) позволили нам конкретизировать позиции относительно данного нововведения. SWOT анализ материалов по введению демонстрационного экзамена определил сильные и слабые стороны, угрозы и возможности.



Демонстрационный экзамен проводится в специально организованных модельных или производственных условиях, соответствующих задаче оценки освоения профессиональных компетенций по основным видам деятельности. Специально организованные рабочие места для демонстрации освоения профессиональных компетенций по отдельному профессиональному модулю (нескольким модулям) могут располагаться, как на территории колледжа, так и

на базе других организаций в соответствии с договорами. Основными площадками для проведения демонстрационного экзамена могут являться:

- учебные цеха, мастерские, лаборатории колледжа;
- площадки образовательных организаций - партнеров по сетевому взаимодействию;
- предприятия и организации, являющиеся базами практического обучения;
- центры оценки квалификаций, создаваемые Советами по профессиональным квалификациям для проведения процедур независимой оценки квалификаций;
- центры коллективного пользования, в том числе региональные и учебные центры профессиональных квалификаций и др.

Обеспечение рабочих мест для демонстрационного экзамена, в том числе расходными материалами, возможно на внебюджетной основе, по соответствующим договорам, в том числе, договорам государственно-частного партнерства. Оборудование для демонстрационного экзамена по профессиональным модулям образовательной программы должно соответствовать требованиям к материально-техническому оснащению примерной основной образовательной программы.

Для проведения государственной итоговой аттестации в виде демонстрационного экзамена колледжем самостоятельно разрабатываются практико-ориентированные задания на основе типовых заданий, приведенных в примерных программах, которые должны соответствовать компетенциям Worldskills: «Поварское дело», «Кондитерское дело». Варианты заданий формируются путем конкретизации (вариации) основных параметров типового задания. При этом материалы должны включать задания для обучающихся, условия проведения с описанием материально-технического оснащения рабочих мест экзаменуемых, сроки проведения и необходимые материалы для реализации типовых работ, а также порядок проведения процедуры оценки и экзаменационные листы для проверяющих.

Задания для демонстрационного экзамена ориентированы на профессиональные компетенции по одному или нескольким основным видам деятельности, или могут носить комплексный характер, требующий демонстрации всех компетенций в соответствии с образовательной программой.

Структура задания содержит описание условий проведения, материально-технического и информационно-методического оснащения процедуры экзамена,

практико-ориентированное задание, временные и качественные параметры выполнения задания, критерии оценки.

Для оценки результатов демонстрационного экзамена используются специально разработанная для данной образовательной программы система критериев. Критерии оценки и типовые задания по демонстрационному экзамену доводятся до сведения участников процедур не позднее, чем за два месяца до проведения демонстрационного экзамена (регламентируется локальным актом ПОУ).

К демонстрационному экзамену допускаются лица, успешно прошедшие все предшествующие аттестационные испытания, предусмотренные учебным планом и не имеющие академической задолженности.

Задание на демонстрационный экзамен разрабатывается по единым типовым требованиям и выдается в момент начала экзаменационных процедур. При этом задание, выдаваемое на экзамене, может отличаться от разработанного на 30%.

Ход выполнения задания демонстрационного экзамена оценивается методом экспертного наблюдения. Наблюдение за действиями обучающегося ведется членами экзаменационной комиссии в установленном образовательной организацией порядке. Частично наблюдение может быть заменено проведением видеозаписи процесса выполнения задания с последующим анализом видеозаписи членами экзаменационной комиссии.

При наличии в структуре задания критериев для оценки продукта деятельности, данный продукт представляется экзаменационной комиссии.

По результатам выполнения задания заполняется оценочный лист, на основании которого, по разработанным ранее критериям, принимается решение о результатах демонстрационного экзамена.

Большинство профессиональных образовательных организаций отмечают общие проблемы, с которыми столкнулись на этапах внедрения и апробации демонстрационного экзамена по направлениям подготовки:

1. Необходимость наличия современного технологического оборудования, позволяющего выполнить задание, приближенное к производственному в количестве, обеспечивающем выполнение задания всей группы обучающихся в сроки, отводимые на экзаменационные процедуры;

2. Дополнительные финансовые затраты при выполнении заданий демонстрационного экзамена;

3. Психологический барьер непонимания студентами и родителями необходимости прохождения демонстрационного экзамена;

4. Недостаточное количество экспертов способных оценить качество выполняемых работ в течение всего времени проведения экзаменационных процедур.

5. Отсутствие банка разработанных контрольно-измерительных материалов для проведения демонстрационного экзамена для профессий и специальностей.

6. У обучающихся проявляется творческий подход к выполнению заданий, но могут отсутствовать необходимые атрибуты и оборудование для воплощения задуманного.

На основании данных первичного опыта своей работы и других профессиональных образовательных учреждений СПО, мы смогли обобщить данные введения **нового формата итоговой аттестации, определить возможные риски и наметить пути их решения.**

1. *Формат итоговой аттестации претерпевает значительные изменения* (см. схему)



2. *Нормативное обеспечение* нового формата итоговой аттестации следует разрабатывать образовательным организациям. На сегодняшний день мы имеем:

нормативно-правовую базу и четкую структуру основных документов только по проведению демонстрационного экзамена по WS. Их необходимо адаптировать под условия итоговой аттестации.

Основные документы демонстрационного экзамена:



- техническое описание заданий для ДЭ (описание объема работы, его формата и структуры, нормы времени, выбор оборудования и материалов);
- инфраструктурные листы (список материалов, оборудования и всех предметов, необходимых для экзамена);
- критерии оценки экзамена по отдельным компетенциям (профессиям);
- индивидуальный оценочный лист экзаменуемого;
- шкалы приведения балловой системы к оценочной (должны быть разработаны и утверждены Министерством образования и науки Российской Федерации и WSR);
- документация по охране труда и технике безопасности.

Чтобы компетенции выпускников были оценены полностью и во всех областях, демонстрационный экзамен проводится непосредственно на рабочем месте и не является одномоментным. На практике демонстрируется профессиональное мастерство, а оценивают его – компетентные специалисты. При этом выставляются баллы за каждый показатель выполнения работы, затем формируется комплексная оценка и переводится в традиционную пятибалльную систему оценивания.

Критерии выполнения ДЭ:

- критерии оценки выполненного задания разрабатываются в соответствии с Регламентом соревнований WorldSkills Russia, техническим описанием компетенции (профессии);
- выполненные экзаменационные задания оцениваются только в соответствии с процедурами оценки WSR;
- результаты отражаются в экзаменационной ведомости и заносятся в CIS.

Показатели	Особенности процедуры ДЭ
1. Место в структуре ГИА	Форма квалификационного испытания
2. Основание проведения	Выполнение нормативных документов локальных актов, требований
3. Объект оценки	Оценка компетенций методом наблюдения за процессом <i>выполнения задания по методике WS</i> в процессе работы. <i>Комплексная оценка</i>
4. База проведения	Учебно-производственная мастерская ПОО (или базовое ПОО УПО), рабочее место предприятий - социальных партнёров
5. Экзаменационная комиссия	Обязательное включение в состав комиссии <i>сертифицированных экспертов WSR</i>
6. Продолжительность экзамена	Проводится в <i>несколько этапов в течение 1-3-х дней</i> (зависит от проверяемой компетенции и заданий)
7. Принципы проведения	Открытость, публичность, доверительная атмосфера
8. Организаторы на площадке	<i>Сертифицированные эксперты</i>

3. Требования к технологии разработки заданий для государственной итоговой аттестации в формате ДЭ:

- задание разрабатывается в виде модулей;
- за основу берется задание финала национального чемпионата Worldskills Russia и дорабатывается в соответствии с требованиями ФГОС к результатам освоения ППКРС (ППССЗ);
- задание должно быть разработано так, чтобы выпускники смогли продемонстрировать навыки, указанные в техническом описании и выявлять степень овладения мастерством.
- задания для ДЭ должны быть согласованы национальным экспертом;
- задания идут на согласование при соблюдении определённых условий: полное соответствие техническому описанию компетенции, т.е. охватывают все составные части компетенции по всем модулям из технического описания;
- время выполнения задания в среднем (опираясь на первичный опыт) 11,5 часов, что превышает привычные сроки проведения ГИА;
- работа экспертов ДЭ требует дополнительного финансирования;

– результаты должны быть внесены в систему CIS и должны быть выданы сертификаты участника ДЭ по методике Ворлдскиллс.

Первая апробация проведения демонстрационного экзамена, рассмотрение возможности его интеграции в государственную итоговую аттестацию выявила ряд рисков. Особо следует обратить внимание на объект оценивания на ДЭ

Риск 1 - государственная итоговая аттестация по программам СПО должна зафиксировать достижение запланированных результатов образовательной программы в виде освоения профессиональных и общих компетенций через процедуры, связанные с выполнением практических задач по основным видам деятельности. Выполнение задания с соблюдением требований подтверждает, что образовательная программа освоена студентом успешно.

В требованиях по методике Ворлдскиллс, которые предлагаются для применения в процедурах ГИА, задания базируются на техническом описании компетенции. В этом случае «**компетенция**» - это **номинация в конкурсе**. Такой подход направлен на зрелищное представление конкретного (определенного требованием WS) вида работы в условиях соревнований, а не ГИА. Т.о., описание профессиональных задач в образовательном стандарте по профессии (специальности) и техническом описании компетенции мало коррелируются. Кроме того, если итоговая аттестация по образовательным программам ориентируется на задачи разной сложности для рабочих и специалистов, то компетенции Ворлдскиллс не разделяются по уровням квалификации.

Риск 2. Если обратится к процедурам оценивания профессиональных умений и знаний, то для государственной итоговой аттестации по программам СПО должно соблюдаться условие выполнения задач профессиональной деятельности в реальном времени в соответствии с учебным планом. (На ГИА по профессии отводится 36 часов и на ГИА специальности – 216 часов), Чтобы компетенции были оценены полностью и во всех областях деятельности

работника, демонстрационный экзамен проводится непосредственно на рабочем месте и не является одномоментным. Он проводится поэтапно в течение определённого, довольно продолжительного времени.

Союз «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс) предлагает методику проведения демонстрационного экзамена как выполнение одинакового для всех выпускников задания, разработанного на базе заданий финала национального чемпионата по компетенции. Длительность проведения 2-3 дня (до 18 часов рабочего времени).

Немаловажный вопрос: кто является экспертом, осуществляющим оценку ГИА в формате ДЭ, и какие оценочные средства применяются?

Риск 3. Государственная экзаменационная комиссия, проводящая ГИА – это представители образовательных организаций и работодателей, эксперты (не наделяемые специальными полномочиями). Демонстрационный экзамен по методике Ворлдскиллс предусматривает наличие обученных и сертифицированных экспертов, не менее одного на каждого участника.

Риск 4. Контрольно-измерительные материалы, разрабатываемые на уровне образовательной организации для процедуры итоговой аттестации по программам СПО, должны быть согласованы с представителями отраслевых работодателей и отвечать задачам проверки достижения запланированных результатов образовательной программы. Задание для демонстрационного экзамена согласно методике Ворлдскиллс разрабатывается и утверждается внутри организации Союз «Молодые профессионалы» на основе конкурсного задания финала национального чемпионата и включает кроме собственно задания техническую документацию по компетенции (инфраструктурные листы, схемы рабочих мест, техника безопасности). Требования работодателей и WS могут не совпадать.

Данные вопросы могут быть разрешены и ориентиром здесь должны быть нормативные документы или рекомендации Министерства образования и науки РФ, которое обязано обеспечить информационно-методическое сопровождение данного процесса.

Итак, демонстрационный экзамен в рамках государственной итоговой аттестации выпускников системы СПО, проводимый по конкурсному заданию и критериям Национального чемпионата явление новое, имеет много рисков при выполнении. Поэтому, с целью проведения демонстрационного экзамена как обязательного элемента государственной итоговой аттестации и реализации образовательных программ ФГОС СПО необходимо выполнение следующих условий:

1. Оценка качества среднего профессионального образования, связанная с организацией демонстрационного экзамена должна осуществляться в соответствии с нормативно-правовыми документами Министерства образования и науки Российской Федерации, которые своевременно актуализируются.

2. Необходима разработка методических рекомендаций по подготовке, организации и проведению нового формата ГИА с демонстрационным экзаменом по профессии и специальности.

3. Необходима специальная подготовка педагогических кадров к проведению ДЭ, а так же экспертов.

4. Важно решить вопрос по финансовому обеспечению проведения процедуры ГИА в связи с увеличением времени проведения экзамена, количества экспертов (членов государственной экзаменационной комиссии) и затрат на материально-техническое обеспечение ДЭ.

При разрешении рисков, Государственная итоговая аттестация в форме демонстрационного экзамена будет действительно эффективным средством оценки сформированности профессиональных компетенций в рамках определенного вида профессиональной деятельности в процессе выполнения практического задания, в условиях моделирования реальной производственной ситуации.

Однако не следует останавливаться на этих проблемах. Необходимо продолжить и активизировать деятельность в данном направлении, так как новый формат проведения государственной итоговой аттестации дает

возможность студентам реализовывать полученные навыки, профессиональные компетенции с учетом требования работодателей и влияет на построение профессиональной карьеры будущих выпускников.

Литература

1. Демонстрационный экзамен и системы оценки профессиональных умений и знаний// <https://fumo-spo.r>

2. Ефимова С. А. Модернизация системы аттестации обучающихся профессиональных образовательных организаций в условиях становления российской национальной системы квалификации: диссертация ... доктора педагогических наук : 13.00.08 / Ефимова Светлана Александровна; [Место защиты: Федер. институт развития образования]. - Москва, 2017. - 337 с

3. Методика организации и проведения демонстрационного экзамена по стандартам WSR. // Приложение №1 к приказу Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «WSR» от «30» ноября 2016 г. № ПО/19. – М. – 18 с.

4. Организация и проведение демонстрационного экзамена по стандартам WS в системе среднего профессионального образования Тюменской области . Методическое пособие. –Тюмень, ТОГИРРО, 2017.-73с.

5. Павлова О.А. Демонстрационный экзамен: приоритеты образовательной политики в СПО и новая реальность для образовательных организаций. // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. – 2016. – № 5–6 (27–28).

РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ПО ПОВЫШЕНИЮ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ РЫНКА ТРУДА, НА ПРИМЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОЛЛЕДЖА ТУРИЗМА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Шевченко Елена Юрьевна,
заместитель директора по учебно-производственной работе
Киселёва Алёна Александровна
заместитель директора по учебной работе

*Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»*

ktgs01@yandex.ru

Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года определяет «развитие системы профессионального образования и предусматривает расширение участия работодателей на всех этапах образовательного процесса», предполагает привлечение работодателей к обновлению государственных образовательных стандартов, модернизации программ обучения всех уровней на базе квалификационных требований.

Решение этой проблемы требует формирования принципиально новой системы отношений – социального партнерства между профессиональными образовательными учреждениями и предприятиями, объединениями работодателей, общественными организациями и другими органами труда.

Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса» (Колледж туризма Санкт-Петербурга) является Ресурсным центром, имеет большой опыт взаимодействия с социальными партнерами-работодателями по обеспечению реализации основных образовательных программ в соответствии с требованиями ФГОС и профессиональных стандартов.

Основными направлениями развития социального партнерства в колледже являются:

- совершенствование содержания и организации образовательного процесса, контроль качества образования;
- участие работодателей в разработке учебно-программной документации;
- разработка содержания вариативной части образовательных программ;
- разработка и рецензирование учебно-программной документации, оценочных средств;
- обеспечение практического обучения с использованием современного оборудования и технологий;
- организация всех видов практики на реальных рабочих местах;
- обеспечение независимой оценки качества образования обучающихся со стороны работодателя на всех этапах обучения, участие в промежуточной и итоговой аттестации с целью оценки соответствия содержания образовательных программ ФГОС и качества освоения профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС и профессиональных стандартов;
- организация обмена опытом с целью повышения квалификации педагогических работников и повышение квалификации представителей работодателей, социальных партнеров;
- преподавание общепрофессиональных дисциплин и междисциплинарных курсов, мастер-классов ведущими специалистами предприятий;
- консультирование студентов при подготовке курсовых и выпускных квалификационных работ;
- участие в конференциях, круглых столах, семинарах.
- участие в подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, чемпионатов WorldSkills.

Основными условиями успешного взаимодействия с работодателями является изучение рынка труда, уточнение квалификационных требований работодателей, учёт конкретных интересов социальных партнёров, повышение конкурентоспособности колледжа за счет высокого качества образовательных услуг. Служба мониторинга Колледжа проводит ежегодную оценку удовлетворенности работодателей, студентов и их родителей в качестве обучения.

В колледже разработана система содействия трудоустройству выпускников и их адаптация к требованиям рынка труда посредством создания благоприятных условий по направлениям: профессиональная ориентация и профессиональный отбор, сотрудничество с работодателями, социальными партнерами по вопросам психологической и профессиональной адаптации выпускников на предприятиях города.

Изучение рынка труда и реализация требований ФГОС – основа нового типа сотрудничества с работодателями, основанная на реализации взаимовыгодных проектов. Проводится совместный мониторинг и прогнозирование потребностей экономики в квалифицированных кадрах, взаимодействие при разработке предложений по оптимизации деятельности колледжа, совершенствования его нормативно-правового обеспечения, развития профессиональной подготовки с учетом требований рынка труда.

Важным нововведением на образовательном рынке является введение сертификации выпускников, т.е. будущих специалистов. Раньше квалификация молодого специалиста-выпускника подтверждалась комиссией по итоговой аттестации организаций образования.

Использование дуальной системы образования, ориентация на обучение на базе предприятия социального партнера - одни из составляющих решения проблемы по привитию практических навыков студентов. При данной системе организации взаимодействия не нужно моделировать рабочую ситуацию в стенах учебного заведения, студент практикуется на реальном предприятии, что в дальнейшем дает возможность трудоустройства в 99 случаях из 100.

Системная работа в колледже по данному направлению имеет определенные результаты:

Колледж занимает 2 -е место в России и 1-е место по Санкт-Петербургу в рейтинге Центров по трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования (г. Санкт-Петербург) по результатам оценки деятельности направлений работы среди служб по трудоустройству ССУЗОВ в РФ за 2016 г.

В 2017 г. Комитетом по Образованию Санкт-Петербурга была дана оценка деятельности центра содействия трудоустройству выпускников Колледжа туризма. По итогам конкурса служба признана лучшей практикой содействия трудоустройству в городе.

На сегодняшний день работодатели принимают активное участие в разработке и реализации основных образовательных программ (ООП) различных направлений подготовки нашего колледжа. Работодатели включаются в процесс разработки концепций ООП и учебных планов, рабочих программ дисциплин и практик, проводят теоретические и практические занятия по междисциплинарным курсам и модулям, руководят курсовыми работами и дипломными проектами, являются председателями экзаменов по модулям, членами экзаменационных комиссий, участвуют в проектной и научно-исследовательской деятельности студентов и являются рецензентами выпускных квалификационных работ.

Общая доля преподавателей (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа работодателей, на сегодняшний год (2017), составляет 41%.

Таблица 1

период/кол-во преподавателей	% участия в реализации основных образовательных программ (основная педагогическая нагрузка)	% участия работодателей (социальных партнеров) в ГИА (включая дипломных руководителей, рецензентов)
2015-2016 (166)	5,5 %	31,9%
2016-2017 (177)	7,9%	41,2%
Итого за 2 года (средний показатель)	6,7%	37%

Привлечение работодателей к учебному процессу Колледжа туризма Санкт-Петербурга имеет как положительные, так и отрицательные моменты. С одной стороны сотрудничество с работодателями позволяет обеспечить высокий уровень подготовки выпускников, готовность выпускников заниматься практико-ориентированной деятельностью, и, как следствие, востребованность наших выпускников на рынке труда и их конкурентоспособность. Так в 2017 году на момент выпуска было трудоустроено или находилось в процессе оформления на работу около 81% выпускников колледжа. Показатель в 100% не может быть достигнут из-за того, что часть студентов продолжают обучение Вузах и по программам СПО нашего ОУ, часть студентов призывается на службу в Вооруженные Силы РФ.

С другой стороны, статистика нашего Центра содействия трудоустройства показывает, что раннее трудоустройство и быстрый карьерный рост наших студентов способствует их отчислению по собственному желанию или за академическую неуспеваемость из-за невозможности совмещать учебу и работу.

Для колледжа основная цель социального партнерства заключается в поиске дополнительных возможностей улучшения условий подготовки конкретного специалиста, решения вопросов приема абитуриентов, организации всех видов практики, трудоустройства выпускников.

Особое значение, на наш взгляд, имеет участие работодателей в мероприятиях, направленных на повышение мотивации студентов к обучению: мастер-классах, студенческих конференциях, конкурсах профессионального мастерства в качестве членов жюри.

Основными проблемами по взаимодействию колледжа с социальными партнерами являются: разобщенность работодателей предприятий города, отсутствие взаимосвязи между органами управления образованием и органами труда, низкая мотивация предприятий в участии в образовательной деятельности колледжа. Поэтому инициатива формирования системы социального партнерства в профессиональном образовании в значительной

степени возлагается на образовательное учреждение, и их результативность зависит от инициативы руководителей образовательного учреждения, понимания важности партнерства, и умение вовлечь во взаимовыгодное сотрудничество потенциальных партнеров.

Использование информационных возможностей через интернет ресурсы, средства массовой информации и портал колледжа обеспечивает доступность информации для социальных партнеров и позволяет максимально информировать о направлениях деятельности, достижениях колледжа, качестве подготовки специалистов.

Формирование социального партнерства в современных условиях - достаточно длительный и сложный процесс, но работа колледжа в инновационном режиме позволила выстроить систему эффективного взаимодействия. Так как, своей основной задачей Колледж – Ресурсный центр считает обеспечение общедоступности и высокое качество образования, которое рассматривается как подготовка будущих специалистов к непосредственному труду по специальности, а также формирование навыков для непрерывного образования в течение всей жизни.

Список литературы

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015-2020 годы»;
3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 № 1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года»

ПЕРСПЕКТИВЫ И РЕАЛИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ - СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРАХ

Демецкая Ирина Леонидовна

*Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»
demetsckaya@yandex.ru*

Происходящие в России преобразования в образовательной системе, выдвигают на первый план потребность в таком выпускнике, который мог бы принимать ответственные решения в широком социальном контексте. Одним из видов образования в Российской Федерации является среднее профессиональное образование. Общество нуждается в том, чтобы специалисты среднего уровня были способны благодаря личностно-профессиональным качествам, накладывать слой полученных профессиональных компетенций на действующие современные реалии.

Цель статьи – выявление перспективности реализации производственного обучения на предприятиях-социальных партнерах и недостатки при его реализации.

Задачи, способствующие достижению цели:

- 1) Изучить особенности производственного обучения;
- 2) Изучить факторы перспективности производственного обучения;

Производственное обучение является ничем иным, как комплексным подходом в профессиональном обучении. Его суть заключается в реализации образовательных программ в стенах образовательной организации и в профильных предприятиях непосредственно на рабочем месте.

Модель производственного образования является синтезом взаимодействия образовательных организаций и работодателей. Целью такого взаимодействия является более легкая социальная и профессиональная

адаптация выпускников, а также повышение престижа рабочих профессий, которая осуществляется наряду с движением WorldSkills.

Согласно Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования, а также Приказа Министерства образования и науки России от 18 апреля 2013 г. № 291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования» производственная практика обучающихся проводится в организациях после заключения договоров. Для этого в учебном плане отводится 40-60% от максимальной учебной нагрузки или трудоемкости обучающегося (по стандартам ТОП-50).

С точки зрения работодателей наличие производственного обучения в таком количестве обеспечивает предприятию наличие, подготовленных специально для их рабочих мест, специалистов. Исчезает необходимость переподготовки кадров после обучения в образовательных организациях к реальным условиям. [1]

С другой стороны, производственное обучение является обязательным этапом обучения для образовательной организации в рамках профессионального цикла.

Но не смотря на двустороннюю заинтересованность возникает ряд вопросов, требующих общего решения. Для того чтобы их решить, необходимо понять цели и задачи каждой из сторон.

Образовательная организация, основываясь на Федеральный государственный образовательный стандарт разрабатывает самостоятельно учебный план и определяет объем каждого элемента обучения. Для реализации обучения по профессиональным модулям, необходимо предусмотреть теоретическое обучение и прохождение учебной практики в условиях образовательной организации, а для закрепления полученных навыков и закрепления профессиональных компетенций – прохождение производственной

практики в условиях производства. Для обеспечения данного этапа необходимо заключать договоры с предприятиями учитывая:

- тип и класс предприятия питания;
- соответствие производственной программы предприятия рабочим программам по профессиональным модулям;
- количество обучающихся, принимаемых для прохождения производственной практики;
- условия и безопасность работы и при необходимости отдыха и досуга обучающихся и мастеров п/о;

В свою очередь предприятие хочет видеть в своих стенах работника:

- который не будет проходить стажировку и изучение производственной программы предприятия, имеющего опыт работы;
- выполняющего нагрузку взрослого, работающего не 6 часов в день, а столько сколько нужно...;
- работающего не согласно графика образовательной организации, а согласно потребностям работодателя;

При всем при этом работодатель, чаще всего, не стремится перемещать обучающихся по процессам и забывает, что оплачивает не полную сумму заработной платы.

Возникает вопрос, как прийти к согласию сторон в нынешней ситуации, ведь работодатели участвуют в разработке и согласовывают рабочие программы, участвует в проведении ГИА, а обучающиеся проходят практику в предприятиях после заключения договоров.

Проблема заключается в том, что согласование рабочих программ зачастую может носить формальный характер, производственная практика, организованная на предприятии, не ориентирует работодателя и работников на конкретного обучающегося, которого при необходимости могут заменить, а участие в Государственной итоговой аттестации сводится к отбору лучших, а остальные остаются за бортом. Существует еще и такой аспект, как трудоустройство. Образовательная организация в течение года после выпуска

отслеживает трудовое перемещение выпускника и отчитывается перед Минобрнауки, что тоже вызывает определенные сложности, а работодатель не несет ни каких обязательств и при первом же случае может уволить молодого специалиста, заменив его новым практикантом.

Частично эту проблему можно решить за счет обновляющегося законодательства.

В 2017 году в Федеральный закон №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» внесены изменения, так в нем появилась статья 56 «Целевой прием. Договор о целевом приеме и договор о целевом обучении», которые направлены на укрепление взаимодействия. Однако образовательная организация, при заключении таких договоров берет на себя часть рисков, а именно – обучающиеся, которые будут отчислены в силу каких-либо жизненных ситуаций, ушедшие в академический отпуск никогда не позволят производить сто процентный набор обучающихся на целевое обучение.

Чтобы улучшить ситуацию необходимо повышать престиж образовательной организации за счет:

- повышение уровня подготовки педагогического состава, а именно своевременной и преждевременной аттестацией педагогических работников, повышения квалификации, самообразования;
- участия обучающихся вместе с преподавателями и мастерами п/о в олимпиадах, чемпионатах, конкурсах, конференциях, семинарах и т.д.;
- проведения открытых общеколледжных мероприятий;
- усиление воспитательной работы и активизация самоуправления обучающихся.

Когда всем коллективом на своих рабочих местах будет постоянно проводиться работа в этом направлении, тогда и последует заключение договоров с работодателями на выгодных условиях, а также переход этапа разработки и согласования рабочих программ из формального в фактическое, дальнейшее трудоустройство выпускников, и тогда предприятия будут

выстраиваться в очередь за нашими обучающимися, а абитуриенты – будут стремиться учиться у нас.

Литература

1. http://www.akvobr.ru/dualnoe_obrazovanie_v_rossii.html

Информационно-аналитический журнал «Аккредитация в образовании» №88 от 30.06.2016. [Заголовок с экрана]

2. Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015-2020 годы (утв. Распоряжением Правительства РФ от 03.03.2015г №349-р).

3. Приказ Министерства образования и науки РФ от 18 апреля 2013 г. № 291 “Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования”

ОПЫТ РАЗРАБОТКИ ОЦЕНОЧНЫХ ЗАДАНИЙ ДЛЯ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЭКЗАМЕНА В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ

Тараканова Анна Николаевна

Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»

tarakanova_anna@mail.ru

Вопрос независимой оценки профессиональной квалификации в системе профессионального образования, связанный с признанием квалификаций, полученных разными способами, является актуальным во всем мире, так как напрямую связан с обеспечением экономики профессиональными кадрами. В мировой практике существуют различные технологии и методики ее проведения.

В нашей стране уже давно признали необходимость разработки и внедрения национальной системы независимой оценки квалификаций (НОК) как механизма управления качеством подготовки выпускников среднего профессионального образования.

С 1 января 2017 года вступил в силу федеральный закон №238-ФЗ "О независимой оценке квалификаций", который устанавливает правовые рамки национальной системы НОК.

Процедура независимой оценки предполагает прохождение соискателем испытаний в форме профессионального (квалификационного) экзамена с целью подтверждения заявленной квалификации и организуется Центром оценки квалификации (ЦОК) [1]. Согласно приказу Министерства труда и социальной защиты РФ №759н от 19.12.2016г. ЦОКами не могут быть образовательные организации. Однако образовательные организации могут сотрудничать с ЦОК в рамках использования материально-технической базы друг друга, а также обмена опытом между экспертами ЦОК и преподавателями, в частности по разработке комплекса оценочных средств, необходимых для проведения

профессионального экзамена. Таким образом, преподаватели Колледжа туризма Санкт-Петербурга в рамках сотрудничества с Государственным центром испытаний, сертификации и стандартизации (ГоЦИСС) приняли участие в разработке контрольно-оценочных средств (КОС) по ряду профессий, связанных с направлениями подготовки студентов Колледжа.

Основой разработки комплекта КОС для оценки профессиональной квалификации "Горничная" послужил профессиональный стандарт (ПС), утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 5 сентября 2017г. №657н.

В соответствии с моделью оценочных средств комплект включает в себя: паспорт (область применения, описание процедуры экзамена, инструменты оценки, материально-техническое обеспечение), комплект материалов для оценки трудовой функции и практического опыта (для теоретического и практического этапа экзамена), экзаменационные листы экзаменаторов [2].

На первом этапе разработки уточняется **предмет оценки**, которым являются входящие в описание квалификации трудовые функции (ТФ) и составляющие их трудовые действия (ТД).

Профессиональный стандарт "Горничная" включает два квалификационных уровня, каждому из которых соответствует отдельная обобщенная трудовая функция.

Таблица 1

Трудовые функции, входящие в профессиональный стандарт

Обобщенные трудовые функции		Трудовые функции
Код, наименование	Уровень квалификации	Наименование
Уборка номерного фонда средств размещения	3	Текущая уборка номерного фонда
		Уборка номерного фонда после выезда гостей
		Генеральная уборка номерного фонда
Планирование, организация и	4	Заказ, получение, организация хранения и использования бригадой горничных

контроль текущей деятельности бригады горничных	расходных материалов и уборочной техники
	Планирование и организация работы бригады горничных
	Контроль работы подчиненных и подготовка отчетности о работе бригады горничных

Определяя предмет оценки, с целью оптимизации оценочной процедуры важно выбрать те положения ПС, которые обязательно должны войти в содержание оценочных средств, а также определить, можно ли проверить одним конкретным заданием не одну, а несколько ТФ сразу. Не включаются в предмет оценки такие ТФ, цена ошибки для которых невысока или погрешности в их выполнении не повлияют на общую результативность и качество работы. Для этого ТФ можно проранжировать по степени их влияния на общий результат деятельности.

Таблица 2

Определение трудовых действий, проверяемых на практической части профессионального экзамена

Трудовая функция	Трудовые действия	Проверка на экзамене	Рейтинг значимости
А/03.1 Генеральная уборка номерного фонда	1. Комплектование тележки для текущей уборки номерного фонда	требуется	2
	2. Проверка исправности и функционирования инвентаря/оборудования в номерном фонде	комплексная (2,8,9,10,13)	4
	3. Комплектация номерного фонда расходными материалами	требуется	3
	4. Смена постельного белья и полотенца в номерном фонде в соответствии со стандартами средства размещения	комплексная (4, 6, 7,12)	2
	5. Контроль ассортимента минибара в номерном фонде	требуется	5
	6. Уборка ванной комнаты в номерном фонде	комплексная	1

		(4, 6, 7,12)	
	7. Уборка спальни, комнат в номерном фонде	комплексная (4, 6, 7,12)	1
	8. Выявление дефектов и поломок мебели в номерном фонде	комплексная (2,8,9,10,13)	4
	9. Проверка наличия и сохранности всех предметов в номерном фонде	комплексная (2,8,9,10,13)	4
	10. Составление и подача заявок в инженерно - техническую службу средства размещения и контроль их исполнения	комплексная (2,8,9,10,13)	5
	11. Регистрация забытых и потерянных гостями (клиентами) вещей	требуется	3
	12. Итоговая проверка соответствия качества текущей уборки номерного фонда требованиям стандартов уборки средства размещения	комплексная (4, 6, 7,12)	6
	13. Прием номера при выезде гостя	комплексная (2,8,9,10,13)	4

На втором этапе определяется **объект оценки**, т.е. либо результат, либо процесс выполнения ТФ или ТД.

При оценке таких трудовых функций горничной как выполнение уборки важно проверить правильность использования инвентаря и материалов, соблюдение алгоритма, стандартов, техники безопасности и хронометража уборки, поэтому объектом оценки выбирается процесс, оцениваемый в ходе экспертного наблюдения.

Следующим этапом является определение **условий** проведения профессионального экзамена. Для максимального приближения к реальной ситуации практические задания выполняются в гостиничных номерах учебной мастерской "Гостиница "Юность" с использованием стандартного набора уборочного инвентаря и химических средств. На основании характеристики условий проведения экзамена формируется описание материально-

технического обеспечения процедуры оценки, которое является компонентом структуры оценочных средств и включает перечень оборудования и оснащения номеров различных категорий, уборочного инвентаря, материалов и оборудования.

Таблица 3

**Материально-техническое обеспечение оценочных мероприятий.
Оборудование тренингового кабинета "Гостиничный номер 1-ой
категории"**

№	Наименование оборудования	Количество единиц
1	Кровать одноместная	2
2	Прикроватные тумбочки	2
3	Настольная лампа (напольный светильник)	1
4	Бра	2
5	Мини – бар	1
6	Стол	1
7	Кресло	2
8	Стул	1
9	Зеркало	1
10	Шкаф	1
11	Телефон	1
12	Верхний светильник	1
13	Кондиционер	1
14	Телевизор	1
15	Гладильная доска	1
16	Утюг	1
17	Душевая кабина	1
18	Унитаз	1
19	Раковина	1
20	Зеркало в ванной комнате	1

На основании анализа условий и ресурсов проводится выбор **метода оценивания** и типов заданий для практической части профессионального экзамена. В соответствии с методическими рекомендациями национального агентства по развитию квалификаций (НАРК), методами оценки практического этапа экзамена является оценка выполнения практического задания в ходе профессионального экзамена и анализ портфолио документов, подтверждающих выполнение соискателем ТФ на установленном уровне требований к качеству. Каждому методу соответствует свой **тип задания** - задание на выполнение трудовых функций (действий) или задание на оформление и защиту портфолио.

В условиях учебной мастерской, используемой в качестве экзаменационной площадки, вполне возможно выполнить все трудовые функции, предусмотренные ПС непосредственно в ходе экзамена, поэтому комплект оценочных средств состоит из заданий на выполнение трудовых функций (действий).

На основании всех выполненных этапов разработки составляется таблица, в которой обобщаются результаты работы.

Таблица 4

Оцениваемые ТФ, ТД	Объект оценки	Время, место, ресурсы оценки	Метод оценивания
-----------------------	---------------	---------------------------------	------------------

К каждому заданию разрабатываются **критерии оценки**, позволяющие однозначно ответить "выполнено" или "не выполнено" требуемое действие. Критерий считается объективным, если содержит ссылку на соответствующую норму (ГСТ, СНиП, правила техники безопасности и пр.).

Критерии оценки выполнения практического задания

Предмет	Показатели оценки	Критерии	Баллы
Комплектация номера первой категории расходными материалами	Комплектация номера соответствует требованиям*	1. щетки: одежная, сапожная/губка для обуви, рожок для обуви	
		2. швейный набор	
		3. ключ для открывания бутылок	
		4. графин, стаканы	
		5. телефонный справочник	
		6. перечень предоставляемых услуг	
		7. рекламные материалы	
		8. противопожарная инструкция / Инструкция для проживающих о действиях в случае пожара и в экстремальных условиях	
		9. анкета гостя	

*Источник: Приказ Министерства культуры РФ от 11 июля 2014 г. N 1215 "Об утверждении порядка классификации объектов туристской индустрии, включающих гостиницы и иные средства размещения, горнолыжные трассы и пляжи, осуществляемой аккредитованными организациями"

В гостиничном сервисе зачастую отсутствует нормативно оформленный эталон, а корпоративные стандарты и регламенты, установленные на уровне отдельных предприятий, не считаются эталонами в системе НОК в силу своей вариативности. Однако методика разработки оценочных средств позволяет использовать такие качественные характеристики процесса как правильность, точность, обоснованность при наличии формализованного описания процесса деятельности, составленного экспертом.

Следующим этапом разработки оценочных средств является формулировка **содержания** задания. Формулировка практического задания обычно содержать конкретную профессиональную задачу, решение которой связано с выполнением проверяемых ТФ и предусматривает описание

производственной ситуации, инструкцию к выполнению, условия выполнения и форма предъявления результатов задания.

Пример задания. Укомплектовать тележку для выполнения уборки номера после выезда гостя.

Условия выполнения задания:

а) место выполнения задания: учебная мастерская / инвентарная;

б) максимальное время выполнения задания: 15 мин.;

в) оборудование, инвентарь, расходные материалы: тележка горничной, пылесос, средства профессиональной/ бытовой химии, ветошь, уборочный инвентарь различного назначения (губки, щетки, мопы, салфетки), резиновые перчатки, освежитель воздуха, рекламная продукция, предметы гостеприимства, набор туалетных принадлежностей, одноразовые полиэтиленовые мешки для мусора, информационные таблички, комплекты чистого постельного белья и полотенец.

После выполнения всех этапов разработки оформляется **макет КОС** в соответствии с приложением к Положению о разработке оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации.

Участие преподавателей Колледжа в разработке КОС для независимой оценки квалификаций позволило получить ценный практический опыт.

Вопросу независимой оценки профессиональных квалификаций сегодня уделяется большое внимание. Уже запущен пилотный проект по НОК выпускников профессиональных колледжей, в котором участвует несколько регионов РФ. Многие образовательные учреждения используют элементы НОК в форме демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills. На прошедшем в апреле 2018 года Московском международном салоне образования первый заместитель генерального директора НАРК Юлия Смирнова призвала совместить процедуры НОК и ГИА, считая, что это позволит обеспечить объективность и достоверность оценки качества образовательных программ в системе профессионального образования.

Литература:

Нормативно-правовые акты:

1. Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» № 238-ФЗ от 03.07.2016

2. Приказ Минтруда РФ от 19.12.2016 № 759н «Об утверждении требований к центрам оценки квалификаций и Порядка отбора организаций для наделения их полномочиями по проведению независимой оценки квалификации и прекращения этих полномочий»

3. Приказ Минтруда России от 01 ноября 2016 г. № 601н «Об утверждении положения о разработке оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации»

Основные источники:

1. Лейбович А.Н., Волошина И.А., Перевертайло А.С., Прянишникова О.Д. / под общей ред. А.Н. Лейбовича: Независимая оценка и сертификация квалификаций: Сборник документов и материалов. – М.: АНО «НАРК», 2014. – М.: Издательство «Перо», 2014 – 132 с.

2. Лейбович А. Н., Факторович А. А., Перевертайло А. С., Лушников С. А. Разработка и применение оценочных средств для проведения профессиональных экзаменов : сборник методических рекомендаций / под общ. ред. А. Н. Лейбовича. – М.: Издательство «Перо» 2017. – 321 с., ил.

Электронные ресурсы:

<https://kadryfrio.ru/>

<http://www.nspkrf.ru/>

<http://nark.ru/>

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ К ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ ТЕХНОЛОГИИ ТУРОПЕРАТОРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАНДАРТАМИ WORLDSKILLS RUSSIA

Недосвитий Наталья Владимировна
Недумова Татьяна Александровна

*Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»*

Rubina313@gmail.com

Решение важнейших долгосрочных и краткосрочных вопросов – неотъемлемая часть обязанностей специалиста по туризму. Такой специалист занимается решением всех связующих моментов, связанных с организацией отдыха: разрабатывает туристские маршруты, формирует комплекс услуг для туристов и продумывает программу продвижения турпродукта в дестинации. Основной целью обучения специалиста является выработка профессиональных компетенций, позволяющих ему успешно конкурировать на международном трудовом рынке. Поэтому особое значение имеет построение образовательного процесса, согласно с требованиями стандартов WorldSkills.

WorldSkills – международная некоммерческая ассоциация, целью которой является повышение статуса и стандартов профессиональной подготовки и квалификации по всему миру, популяризация рабочих профессий через проведение международных соревнований по всему миру. Своей миссией она называет создание условий для развития высоких профессиональных стандартов [4]. В рамках соревнованиях по компетенции «Туризм» участники работают над реализацией запросов туристов, решая каждый день различные конкурсные задачи: подбор тура по заявке клиента, разработка авторской программы тура, планирование программы продвижения и её бюджета. Конкурсанты работают в условиях, приближенных к настоящей работе в офисе. Стоит отметить, что зачастую конкурсанты решают ряд задач, которые, в

некоторой степени, бывают сложными даже для опытного работника туристской фирмы.

В связи с тем, что во время учебного процесса не всегда получается приблизить студентов к реальным условиям работы туроператора, необходимо проработать Образовательный стандарт в соответствии со стандартами WorldSkills. Проанализируем соответствие образовательного стандарта 42.02.10 Туризм [1] по виду деятельности «предоставление туроператорских услуг», с трудовыми функциями профессионального стандарта [3] и критериями оценки работы WorldSkills Russia (WSR). Все рабочие задачи взяты в соответствии с технологическим процессом осуществления туроператорской деятельности.

Таблица 1

Профессиональные компетенции специалиста туроператорской деятельности

Образовательный стандарт	Профессиональный стандарт	Стандарт WorldSkills Russia
<p>ПК:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проводить маркетинговые исследования рынка туристских услуг с целью формирования востребованного туристского продукта 2. Формировать туристский продукт 3. Рассчитывать стоимость туристского продукта 4. Взаимодействовать с турагентами по реализации и продвижению туристского продукта 5. Организовывать продвижение туристского продукта на рынке 	<p>Трудовые функции:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и эксплуатация туристских маршрутов: <ul style="list-style-type: none"> – изучение и анализ запросов клиентов (туристов) – разработка туристских маршрутов – организация подготовки и сопровождения туристской группы на маршруте – обеспечение безопасности туристов на маршруте 2. Формирование, продвижение и реализация туристского продукта: <ul style="list-style-type: none"> – маркетинговые исследования спроса и предложений на туристский продукт – формирование туристского продукта – продвижение туристского продукта – реализация туристского 	<p>Критерии оценки:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка программы тура по заказу клиента: <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать программы тура – осуществлять расчёт себестоимости турпродукта – формулировать аннотацию турпродукта на иностранном языке 2. Технология продаж и продвижение турпродукта <ul style="list-style-type: none"> – определять конкурентное преимущество турпродукта – определять и обосновывать целевую аудиторию – разрабатывать программы по продвижению турпродукта с использованием разнообразных инструментов продвижения – заполнять бриф (задания) для рекламного агентства 3. Разработка и обоснование нового туристского маршрута: <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать новый туристский маршрут в соответствии с заданными критериями – заполнять технологическую

туристских услуг	продукта – контроль реализации туристского продукта – оформление документов для выезда из страны – анализ претензий туристов к качеству обслуживания и разработка мер по их устранению	карту туристского маршрута – презентовать туристский маршрут – организовывать интерактивную программу в ходе туристского маршрута
------------------	---	---

Проанализировав результаты, можно сделать следующие выводы: работа специалиста в сфере туроперейтинга условно можно разбить на следующие технологические этапы: анализ рынка, разработка программы тура, формирование туруслуг, расчет их стоимости, продвижение и реализация турпродукта. Следовательно, практические задания для обучающихся по этой специализации должны соответствовать ключевым этапам технологического процесса. Поэтому наиболее эффективно будет моделирование ситуации с её поэтапной пролонгацией. Таким образом, процесс решения рабочей задачи разбивается на 5-10 практических заданий, которые охватывает весь технологический цикл туроператорской деятельности. Наибольший эффект достигается, если практические упражнения по решению предложенной ситуации согласуется между разными дисциплинами модуля. Одной из проблем современного образования – это обучение по отдельным дисциплинам без взаимодействия, и отсутствие согласованности даже в рамках одного профессионального модуля. В идеале рабочая программа модуля должна выстраиваться по принципу комплексности и дополняемости, т.е. все лекционные и практические задания дисциплин должны быть разбиты в рамках отдельных этапах технологического цикла, а не по отдельным темам.

При обучении специалистов большое внимание уделяется выработке общих компетенций, которые формируют морально-этические и социально-коммуникационные навыки, используемые в любой профессиональной деятельности. Сравним подходы к их определению в профессиональном, образовательном и WorldSkills стандарте.

Общие компетенции специалиста туроператорской деятельности

Образовательный стандарт	Профессиональный стандарт	Стандарт WorldSkills Russia
<p>ОК:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес 2. Организовывать собственную деятельность, определять методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество 3. Решать проблемы, оценивать риски и принимать решения в нестандартных ситуациях 4. Осуществлять поиск, анализ и оценку информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии для совершенствования профессиональной деятельности 6. Работать в коллективе и команде, обеспечивать ее сплочение, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями 7. Ставить цели, мотивировать деятельность подчиненных, организовывать и контролировать их работу с принятием на себя ответственности за результат выполнения заданий 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации 9. Быть готовым к смене технологий в профессиональной деятельности 	<p>Необходимые этические нормы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Соблюдать этику делового общения 2. Занимать активную позицию в борьбе с профессиональной недобросовестностью 3. Не создавать конфликтные ситуации на рабочем месте и в отношениях с потребителями туристских услуг 4. Не совершать действий, которые наносят урон репутации организации 5. Сообщать полные и достоверные сведения о предоставляемых услугах 6. Нести ответственность за соблюдение условий договора между организацией и потребителем 7. Не нарушать права потребителей услуг 	<p>Критерии оценки:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Креативность и оригинальность идей 2. Умение работать в команде 3. Оценка продуктивности использования выделенного времени 4. Культура речи, смысловое единство и логика выступления 5. Аргументированное изложение собственной позиции 6. Демонстрация навыков успешной коммуникации и публичной презентации 7. Демонстрация навыков формулировать доводы и обоснованные аргументы в ответ на вопросы

Следует отметить, что профессиональный стандарт особое внимание обращает на формирование благоприятной репутации компании путем внедрения этических установок для работников. Требования WorldSkills в рамках критериев субъективной оценки концентрируют внимание на презентационных и когнитивных навыках. Образовательный стандарт сосредоточен на аспектах самомотивации и самосознания. Поэтому

актуальным решением будет использование приемов дебатов, публичной защиты своих идей в рамках презентации результатов работы. Необходимо отметить, что в образовательном процессе вообще не учитывается такую компетентность как креативность к принятию решений в рамках профессиональной деятельности. И даже наоборот - все процессы максимально стандартизируются, не позволяя развивать творческую активность обучающегося. Следовательно, разрабатывая практические задания необходимо позволять студенту больше проявлять свой творческий потенциал и всячески его развивать. Для этого можно использовать методические приемы ТРИЗа, мозговых карт и мозгового штурма, который также способствует формированию навыков командного взаимодействия. Обязательно эта составляющая должна учитываться при оценке результатов работы студента.

Также, в связи отсутствия модульного обучения, учащиеся получают отрывистые, устаревшие, неэффективный и не креативные знания по методам рекламы, и, как следствие, специалист не имеет возможности грамотно сформировать такой важный этап, как рекламная кампания. Рекламная кампания в туристской фирме – важнейшая часть продвижения турпродукта и получения прибыли. Маркетинговые задачи в туроператорской деятельности – актуальная и важная часть компетенций чемпионата. Благодаря стандартам WorldSkills участники чемпионата в полной мере усваивают каждую компетенцию, в то время как образовательные компетенции имеют определенные недостатки. Соревнующиеся сталкиваются с задачами разного уровня сложности – от создания логотипа и слогана тура, до продумывания эффективной программы его продвижения и формирования рационального бюджета. Они приближены к максимально аналогичным условиям работы туроператора. Образовательные стандарты, в свою очередь, не могут гарантировать приобретение таких же навыков для среднестатистических учащихся – не участников чемпионата.

Новинки инструментов продвижения появляются каждый год, если не каждый месяц, вследствие постоянная проблема – это предложение студентами

неэффективных инструментов, которые не только не будут продавать тур, но и бюджет, выделенный на рекламную среду уйдет в никуда. На данный момент, существует масса инструментов, способных качественно прорекламить тот или иной турпродукт. Например, такой Online метод, как медийный баннер. Необходимо внедрять и обучать новинкам рекламы, таким как относительно недавнее новшество – видео контент, используемый в метрополитене городов Санкт-Петербурга и Москвы. Данный инструмент считается очень эффективным, ведь охват целевой аудитории огромен. Этот инструмент рекламы работает по методу *targeting*, то есть такой рекламы, которая бьет точно в цель. Также необходимо обучать таким инструментам, как поисковая оптимизация, контекстной рекламе, статейному продвижению, анализу продаж, контенту, изучению рекламы на тематических ресурсах, знать разницу между директ мейлингом и спамом, понимать разнообразие методов рекламы с помощью видео-контента, и, более того, понимать, какой у каждого инструмента срок достижения результатов.

Значение опыта работы WorldSkills и внедрение его должен пониматься и изучаться всеми участниками образовательного процесса: от органов власти до преподавателей и мастеров. Используемые практические задачи в процессе подготовки специалиста должны не просто соответствовать современным тенденциям рынка, а опережать их. Постоянное обновление практического материала должно стать неотъемлемой частью обучения. Апогеем подведения итогов усвоения знаний и умений будущих специалистов может стать демонстрационный экзамен [2], который позволит в полной мере проверить навыки студентов. Он сможет повысить статус, стандарты профессиональной подготовки и квалификацию будущих специалистов. Поэтому особенно важно внести поправки в образовательный стандарт и ориентироваться на стандарты чемпионата WorldSkills. Это позволит вывести качество профессионального образования на новый уровень.

Список используемых источников

1. Приказ Минобрнауки России от 07.05.2014 N 474 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 43.02.10 Туризм» (Зарегистрировано в Минюсте России 19.06.2014 N 32806)
2. Приказ Департамента образования города Москвы №1118 от 27.10.2016 «Об утверждении положения о проведении демонстрационного экзамена с учетом требований стандартов WorldSkills» в рамках государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования»
3. Федеральное агентство по туризму Министерство культуры Российской Федерации [Электронный ресурс]. - Профессиональный стандарт «Специалист по организации и предоставлению туристских услуг». - URL: <http://www.russiatourism.ru/> - Дата обращения: 16.04.2018
4. Официальный сайт WorldSkills Russia [Электронный ресурс]. - URL: <https://WorldSkills.ru> - Дата обращения: 15.04.2018

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРИ ПОДГОТОВКЕ К ЧЕМПИОНАТАМ «МОЛОДЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЫ» (WORLD SKILLS RUSSIA)

**Джгмадзе Звиади Шакроевич,
Вещагин Михаил Александрович**

*СПб ГБПОУ «Колледж отраслевых технологий «Краснодеревец»
г. Санкт-Петербург
goyp1111@yandex.ru*

Подготовка профессионалов - общее дело государства, бизнеса и образования по созданию конкурентоспособной системы среднего профессионального образования, обеспечивающей подготовку высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров в соответствии с современными стандартами и передовыми технологиями.

Приоритетный проект «Образование» по направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий» рассчитан на период с 2016г. по 2021г. и имеет своей целью создание в Российской Федерации конкурентоспособной системы среднего профессионального образования, обеспечивающей подготовку высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров в соответствии с современными стандартами и передовыми технологиями.

Сетевое партнерство в сфере профессионального образования можно рассматривать с разных позиций:

- как дополнительный ресурс образовательной организации;
- как способ интеграции инновационной и образовательной деятельности участников партнерства;
- как определенный тип взаимоотношений, в котором заинтересованы различные социальные группы, образовательные организации и государство в целом;
- как механизм развития социально-инновационных процессов.

В развитии партнерства должны быть остро заинтересованы все стороны процесса: государство, бизнес и образование.

Преимуществами сетевого взаимодействия являются:

- разработка эффективных механизмов взаимодействия для повышения качества образования;
- создание инструментов взаимодействия с внешней средой;
- проведение общественной экспертизы образовательных программ;
- создание системы независимой оценки качества образования;
- мониторинговые исследования на всех уровнях взаимодействия;
- сертификация квалификаций.

К числу важнейших направлений развития взаимодействия образовательных организаций и организаций-работодателей мы бы отнесли:

1. участие представителей работодателей в попечительских и наблюдательных советах образовательных организаций;
2. последовательное внедрение в среднем профессиональном образовании практико-ориентированной (дуальной) модели обучения;
3. распространение положительного опыта реализации образовательных программ среднего профессионального образования, дополнительного профессионального образования и профессионального обучения, обеспечивающих совмещение теоретической подготовки с практическим обучением на предприятии;
4. развитие практики создания структурных подразделений образовательных организаций на предприятиях и в организациях, обеспечивающих реализацию практико-ориентированной (дуальной) модели обучения;
5. развитие практики целевого обучения в интересах предприятий и организаций реального сектора экономики.
6. организация повышения квалификации (стажировки) педагогических работников на базе организации-работодателя;
7. привлечение представителей организации-работодателя к преподаванию;

8. Разработка оценочных материалов ПМ, экспертиза программно-методической документации, корректировка учебных планов и программ педагогической практики;
9. Участие в аттестации студентов и государственной итоговой аттестации выпускников колледжа;
10. организация профессиональных конкурсов, конференций, семинаров и иных мероприятий совместно с организациями-работодателями и др.

Для нас, сотрудников колледжа, абсолютно ясна необходимость привлечения работодателей к работе в качестве экспертов на чемпионатах профессионального мастерства. Подготовить высококлассного специалиста используя ресурс только учебных заведений нельзя - в них зачастую нет того оборудования, которое есть на реальных производствах. Победить на чемпионате, имея только теоретическую базу, невозможно. Расширение состава и введение работодателей в качестве независимых экспертов повышает объективность оценки выполнения заданий конкурсантами чемпионата.

Мы сталкиваемся с тем, что работодатели часто недовольны подготовкой выпускников. Необходимо привлекать их для оценивания результатов выпускников. Соревнования по международной оценке – это лучшая возможность укрепить доверие между профессиональными образовательными учреждениями и представителями работодателей. На чемпионатах работодатель может увидеть, как студент проявляет себя в реальном трудовом процессе, как он может изготовить стол, сварить деталь, испечь торт. При этом надо иметь в виду, что оценка результатов по системе Ворлдскиллс – это повышенный разряд, это высокая сложность изготовления. Студент должен увидеть востребованность своего труда, и было бы особенно ценно, если бы по результатам конкурса лучшим выдавался сертификат гарантии трудового места на предприятии. Такие примеры у нас в городе уже есть, но их пока очень и очень мало!

И если мы – образовательное учреждение и предприниматель – договорились о сотрудничестве, то лучшей фигуры взаимодействия, чем

эксперт, нам не найти. Эксперт-Работодатель, участвуя в чемпионате или демонстрационном экзамене, оценит объективно, сможет выбрать потенциального работника не на основании собеседования или бумажного подтверждения квалификации, а непосредственно проверив в деле. Кроме того, такой эксперт, конечно, не останется в стороне от понимания сути новых методов обучения и технологии, новых образовательных стандартов, учитывающих стандарты профессиональные.

Сегодня стандарты WSR становятся катализатором процессов, которые позволят повысить статус и качество профессиональной подготовки, популяризировать рабочие профессии, будут способствовать грамотной профориентации, обеспечат высокотехнологическое производство качественными кадрами.

Литература:

1. Документация движения «WorldSkillsRussia» Официальный сайт движения «WorldSkillsRussia» [Электронный ресурс] –Режим доступа <http://worldskills.ru/>

2. Лучшие практики и методические рекомендации по направлениям взаимодействия образовательных организаций с организациями реального сектора экономики в сфере подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов со средним профессиональным образованием – 2015: методический сборник / Департамент государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Министерства образования и науки Российской Федерации – Москва, 2015.

ДВИЖЕНИЕ WORLDSKILLS RUSSIA КАК ИННОВАЦИОННЫЙ МЕТОД НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ

Власенко Дина Михайловна,

Горелая Лилия Валентиновна

*Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»*

(«Колледж туризма Санкт-Петербурга»)

В 2017 году эксперты Агентства стратегических инициатив (АСИ) представили результаты исследования удовлетворённости российских компаний кадровым обеспечением. Больше всего предприятиям не хватает высококвалифицированных рабочих. О дефиците таких кадров заявили 60 процентов компаний. Более 70% работодателей не довольны подготовкой следующих компетенций: системное мышление, организаторские способности, проектирование и моделирование, работа в команде, умение вести переговоры, ориентация на клиента, способность брать на себя ответственность, правовая / экономическая / политическая компетенции, лидерство.

В современном мире работодатели все чаще объявляют о неудовлетворенности рынка труда: это и вынужденное применение системы «доучивания» выпускников на предприятии, и невысокие и средние квалификации, которые получают выпускники при окончании большинства профессиональных образовательных учреждений [1].

Работодатель, который в первую очередь заинтересован в высококвалифицированных профессиональных кадрах, способных отвечать самым высоким требованиям рынка, формирует основополагающую задачу перед профессиональными образовательными организациями, которая заключается в совершенствовании системы подготовки кадров.

Особенно остро встает вопрос оценки компетенций, которую на настоящем этапе невозможно осуществить лишь с помощью традиционных методов контроля и инструментов оценки. Образовательные результаты

указывают на уровень образованности, но не говорят об уровне готовности к профессиональным действиям. Сумма результатов оценивания знаний, умений и навыков не даёт возможности судить о том, может ли человек применять их в реальной трудовой деятельности. Сегодня профессиональная компетентность выступает основным образовательным результатом подготовки студентов.

Компетентностный подход делает акцент на оценке профессиональной компетентности студентов, что определяет необходимость проектирования современных систем оценки профессиональной компетентности будущих выпускников. Основные направления оценки профессиональной компетентности студентов обосновываются Федеральным государственным образовательным стандартом (ФГОС), который определяет требования к качеству образования; качество условий образовательного процесса и его результатов [1].

Под оценочной квалификацией понимают совокупность возможностей выполнения работником определенной работы: компетенций, знаний, умений и навыков, позволяющих выполнять определенные виды работ наилучшим способом. Таким образом, квалификация работника напрямую связывается с содержанием профессиональной деятельности, работ на его рабочем месте. Таким образом, квалификация выпускника определяет навыки обучения, общения, способность формировать суждения, а также знания и понимание и умение их применять. Оценка квалификации - это процесс сбора информации, на основании которой можно будет решить, что кандидат компетентен, то есть в состоянии выполнять набор функций, соответствующих квалификационным требованиям[1].

Ценность независимой оценки качества образования и гарантии качества образования заключается в том, что независимая оценка является результативным инструментом, предоставляющим необходимую информацию как для улучшения управления качеством образования и обеспечения гарантии качества образовательных программ, так и для потребителей образовательных услуг [6].

Движение «WorldSkills» на сегодня является одним из инновационных и перспективных инструментов эффективной внешней оценки качества профессионального образования. Участие в данном проекте позволяет образовательному учреждению своевременно и практикоориентированно актуализировать и оптимизировать систему подготовки специалистов в сфере среднего профессионального образования. Отдельного внимания заслуживает возможность проведения независимой оценки результатов подготовки специалистов.

Выполнение заданий чемпионата демонстрирует уровень профессиональных компетенций и включает практические модули, содержание которых соответствует Федеральному государственному образовательному стандарту и требованиям международного движения «WorldSkills».

Так, на соревнованиях по компетенции «Туризм» участники работают над максимально приближенными к реальным запросам современного туристского рынка заданиями по таким модулям, как:

- Оформление и обработка заказа клиента по подбору пакетного тура;
- Разработка программы тура по заказу клиента;
- Технология продаж и продвижение турпродукта;
- Разработка и обоснование нового туристского маршрута;
- Специальные задания.

Задания по стандартам «WorldSkills» позволяют смоделировать реальные производственные условия презентации выпускниками профессиональных умений и навыков.

При проведении чемпионата по стандартам «WorldSkills Russia» разработанные задания, применяемые оценочные средства и инфраструктурные листы утверждаются национальными экспертами по компетенциям и являются едиными; оценка результатов осуществляется исключительно экспертами "WorldSkills Russia»; регистрация участников и экспертов выполняется в электронной системе мониторинга, сбора и обработки данных (eSim).

Менеджер компетенции и экспертное сообщество разрабатывают критические элементы компетентности – те самые, по которым участники должны продемонстрировать устойчивый положительный результат.

В ходе выполнения задания эксперты оценивают последовательность и правильность рабочих операций, знание и понимание участником технологий и рисков, оценивают его коммуникационные качества, логическое мышление и многие другие характеристики.

Наличие единого стандарта подготовки специалистов по компетенции «Туризм» разрешает вопрос столкновения разности школ, профессиональных подходов и образовательных концепций в процессе судейства.

Представители туристского бизнеса, которые принимают участие в оценке экзамена, могут оценить на практике профессиональные умения и навыки будущих специалистов и осуществить подбор лучших молодых специалистов по компетенции «Туризм», а также определить образовательные организации для сотрудничества в области подготовки и обучения персонала.

Успешность системы «WorldSkills» как модели независимой оценки качества подготовки кадров и качественной экспертной оценкой подтверждается на уровне Правительства Российской Федерации, Министерства образования и науки РФ [4].

Участники конкурса получают возможность одновременно с подтверждением уровня освоения образовательной программы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами подтвердить свою квалификацию в соответствии с требованиями международных стандартов «WorldSkills» без прохождения дополнительных аттестационных испытаний. Являясь победителем Чемпионата, участники имеют право на «зачет» по демонстрационному экзамену по той или иной компетенции.

Демонстрационный экзамен по стандартам «WorldSkills Russia» в формате государственной итоговой аттестации выпускников профессиональных образовательных организаций является моделью независимой оценки качества подготовки кадров и качественной экспертной

оценкой. Основная задача - измерить и сравнить уровень подготовки выпускников СПО с уровнем выпускников в мире, уровень молодых специалистов с мировым уровнем. Чтобы создать в системе образования четкий ориентир подготовки и понятный инструмент признания умений существует Skills Passport, выдаваемый при сдаче демонстрационного экзамена. Skills Passport документ о результатах демонстрационного экзамена, отражающий уровень компетенции выпускника в соответствии со стандартами Ворлдскиллс Россия [3].

На базе Союза «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» создан Центр оценки квалификаций (ЦОК) в индустрии гостеприимства. С его помощью студенты и выпускники отраслевых техникумов, колледжей и вузов смогут подтверждать соответствие своих умений и навыков профессиональным стандартам. В процессе оценки квалификации проверяются теоретические знания, а также степень владения практическими умениями и навыками.

Потребность в изменении подходов к оценке квалификации является актуальной для системы профессионального образования. Участие в проекте «WorldSkills» дает возможность учреждениям профессионального образования осуществлять мониторинг по качеству подготовки выпускников по целым профессиональным модулям.

Экспертное сообщество проекта «WorldSkills» разработало информационно-оценочное пространство при реализации технологии оценки качества подготовки участников, которое существенно повышает эффективность процесса оценки качества подготовки будущих специалистов.

Практико-ориентированные задания по стандартам международного конкурса профессионального мастерства «WorldSkills» ориентированы на проверку практических навыков и прикладных компетенций, позволяют установить у участников уровень знаний, умений, навыков, дающих возможность осуществлять профессиональную деятельность в определённой сфере и работать по конкретным профессиям или специальностям.

Задача независимой оценки квалификации по системе проекта «WorldSkills» — стимулировать участника к профессиональному росту. При этом ее глобальная идея — убрать с рынка неквалифицированных специалистов, не желающих учиться и повышать свою конкурентоспособность и востребованность.

Литература

1. Блинов В. И., Батрова О. Ф., Есенина Е. Ю., Факторович А. А. Концепция оценивания квалификаций // Образование и наука. 2012. № 10. С. 46-67.

2. Китызина С. А. Усовершенствование содержания профессиональных образовательных программ в соответствии со стандартами WorldSkills // Научный альманах. 2016. № 11. С. 70-73.

3. Петров А. А. Значение и роль демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills в системе профессионального образования // Наука и образование: новое время: науч.-метод. журн. 2017. № 3. С. 77-78.

4. Рагозина Е. В. Реализация компетентного подхода при подготовке выпускников к государственной итоговой аттестации в формате WorldSkills // XVI Ершовские чтения: сб. науч. ст. с междунар. участием. Ишим: Ишим.пед. ин-т им. П. П. Ершова, 2016. С. 123-126.

5. Сергеев Г. Г., Берестова О. А. Анализ методик организации современной итоговой аттестации выпускников профессиональных образовательных организаций и чемпионатов по системе WorldSkills // Вестник научных конференций. 2016. № 2-1. С. 90-94.

6. Филиппович А. Практико-ориентированные экзамены на основе требований // Качество образования. 2016. № 9. С. 30-33.

7. Формирование востребованной системы оценки качества образования и образовательных результатов / под ред. Д. Д. Дугаровой. Чита: ЗабГУ, 2016. 246 с.

8. Чикунов И. М. Практико-ориентированные экзамены в формате WorldSkills // Новые информационные технологии в образовании: материалы IX Междун. науч.-практ. конф. Екатеринбург, 2016. С. 438-443.

9. Союз «Ворлдскиллс Россия» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.WorldSkills.ru>

СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ К КОНКУРСАМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА В СООТВЕТСТВИИ СО СТАНДАРТАМИ WORLDSKILLS В СПб ГБПОУ «КОЛЛЕДЖ ОТРАСЛЕВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ «КРАСНОДЕРЕВЕЦ»

Майстренко Лидия Ивановна

Федосеев Александр Александрович

СПб ГБПОУ «Колледж отраслевых технологий «Краснодеревец»

г.Санкт-Петербург

goupl111@yandex.ru

Одним из направлений деятельности профессиональной образовательной организации, которое подтверждает высокое качество подготовки специалистов, является успешное участие обучающихся в профессиональных конкурсах и чемпионатах рабочих профессий различного уровня.

Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Колледж отраслевых технологий «Краснодеревец», вступив в движение WorldSkills Russia (WSR) в мае 2014 года, стало активным участником всех мероприятий движения, взяв курс на развитие движения WSR в регионе по компетенциям группы «Изготовление изделий из дерева и древесных материалов». Ежегодно, начиная с 2014 года, студенты колледжа занимают призовые места в отборочных Региональных и Национальных чемпионатах WSR (с 2016 года чемпионат «Молодые профессионалы») по трем компетенциям: «Столярное дело», «Плотницкое дело» и «Мебельщик-краснодеревщик» («Производство мебели»).

В колледже ведется систематическая работа по формированию и совершенствованию системы подготовки к конкурсным мероприятиям различного уровня. Призовое место на чемпионатах WSR – это не только личное достижение студента, но и деятельность всей команды колледжа,

команды-профессионалов, поддерживающей его и работающей на общий результат. В колледже разработана специальная программа по выявлению наиболее подготовленных, одаренных и мотивированных студентов и подготовке их к конкурсам профессионального мастерства.

Программа состоит из шести блоков:

Блок 1 «Развитие материально-технической базы»:

- ✓ анализ конкурсного задания и инфраструктурного листа;
- ✓ обеспечение оборудованием для подготовки к участию в национальных и международных конкурсах профессионального мастерства.

Блок 2 «Выявление наиболее подготовленных, одаренных и мотивированных обучающихся»:

- ✓ наблюдение в ходе теоретических занятий и учебной практики;
- ✓ организация кружковой работы и проведение других внеклассных мероприятий по предметам и МДК;
- ✓ выявление способностей обучающихся и анализ их успеваемости по смежным дисциплинам;
- ✓ проведение внутренних конкурсов профессионального мастерства.

Блок 3 «Создание творческой группы экспертов и команды (6–7 обучающихся) для подготовки к чемпионатам профессионального мастерства»:

- ✓ реализация взаимопомощи, передача опыта участия в конкурсах профессионального мастерства;
- ✓ психологическая подготовка новых участников (выявление индивидуальных особенностей участника; определение уровня и дефицитов компетентности в требуемой области; выявление индивидуального стиля учебно-профессиональной деятельности - и характера действующих мотивов);
- ✓ выбор наиболее подготовленных участников на фоне знаний, сильных и слабых сторон готовящихся обучающихся команды; организация интеллектуальных соревнований по каждой дисциплине и МДК;

- ✓ чтение литературы; работа в Интернете; общение дистанционно при помощи средств Интернет;
- ✓ развитие умения непосредственно работать с инструментами, материалами, и т.д.

Блок 4 «Организация подготовки участника к конкурсу»:

- ✓ разработка концепции подготовки: определение содержания, объема и продолжительности;
- ✓ разработка пакета методических материалов для подготовки;
- ✓ определение критериев оценки эффективности подготовки;
- ✓ составление плана работы на период подготовки с указанием ответственных и промежуточных сроков контроля.

Блок 5 «Контроль подготовки участника к конкурсу»:

- ✓ организация контактов между «тренерами»–участниками творческой группы по подготовке;
- ✓ контроль и отслеживание изменений в учебно-профессиональной деятельности участника. Корректировка модели его профессионального поведения.

Блок 6 «Итоговый анализ результатов участия в конкурсе»:

- ✓ анализ итоговых протоколов конкурса, наблюдений эксперта и самого участника с целью определения сильных сторон и дефицитов компетентности;
- ✓ анализ конкурсных заданий;
- ✓ корректировка программ подготовки;
- ✓ внесение предложений руководителям структурных подразделений колледжа по совершенствованию учебно-программной документации (прежде всего, разработка фонда оценочных средств), организации и проведения практик, промежуточной аттестации для всех студентов по конкретной специальности (компетенции в терминологии WS).
- ✓ Составление перспективного плана дальнейшей работы в этом направлении.

Система формирования и развития конкурсов профессионального мастерства в соответствии со стандартами WS призвана организовать разработку новых образовательных программ, использовать эффективные методики и технологии не столько для подготовки обучающихся к участию в национальных и международных конкурсах профессионального мастерства WorldSkills, сколько для развития системы среднего профессионального образования, коррелирующей с существующими требованиями, предъявленными современным обществом к уровню профессиональной подготовки. Актуальность данной системы обусловлена существующими требованиями, предъявленными современным обществом к уровню сформированности профессиональных компетенций; навыков при выполнении профессиональных задач, направленных на развитие и формирование конкурентоспособного обучающегося для участия в конкурсах профессионального мастерства. Активное внедрение в образовательный процесс компетентного подхода, создание условий для формирования у обучающегося опыта самостоятельного решения познавательных, коммуникативных, организационных, нравственных и иных проблем, составляют основу подготовки обучающегося к участию в конкурсах профессионального мастерства. Важная роль также отводится педагогу-психологу, который помогая обучающемуся адаптироваться:

- ✓ проводит диагностику профессионально значимых психофизиологических свойств; проводит психологическое консультирование;
- ✓ организует тренинги саморегуляции эмоциональных состояний. При необходимости:
- ✓ снимает состояние тревоги;
- ✓ формирует позитив установки на преодоление трудностей.

В результате у обучающегося, подготовленного к участию в конкурсе профессионального мастерства должно быть комфортное эмоциональное состояние. Он должен привыкнуть к режиму труда, режиму работы.

Формируется оптимальная работоспособность. Система подготовки к конкурсам профессионального мастерства предусматривает координацию и совокупность усилий всех структурных подразделений колледжа, частных образовательного процесса, родителей, работодателей, социальных партнёров.

Ежегодные призовые места на чемпионатах Worldskills подтверждают, что в СПб ГБПОУ «Колледж отраслевых технологий «Краснодеревец» хорошо поставлен образовательный процесс, налажена связь с производством, имеется необходимое современное оборудование. Результаты участия в чемпионатах «Молодые профессионалы» (WSR) различного уровня являются хорошим показателем качества подготовки студентов в СПб ГБПОУ «Колледж отраслевых технологий «Краснодеревец».

Таким образом, подготовка студентов к участию в чемпионатах WS различного уровня и достижения высоких побед студентами требует обеспечения следующих условий:

- ✓ соответствие материальной базы колледжа компетенциям WSR ;
- ✓ разработанные образовательные программы профессионального модуля, учебно-методическое обеспечение в соответствии со стандартом WSR и профессиональным стандартом;
- ✓ использование современных технологий обучения (в том числе: дистанционных, дуальных технологий, индивидуальных форм подготовки), алгоритмов и методик профессионального образования, соответствующие стандартам WSR;
- ✓ высокий профессионализм педагогов (соответствие педагогов квалификационным требованиям);
- ✓ прохождение преподавателями и мастерами производственного обучения курсов повышения квалификации и стажировок;
- ✓ участие в тренировочных сборах участников и экспертов чемпионатов WSR;
- ✓ психологическая поддержка участников в период подготовки к чемпионатам.

Все это составляющие для достижения высоких результатов на чемпионатах WSR.

Литература:

1. Методические рекомендации по обеспечению в субъектах Российской Федерации подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями.

http://www.ntf.ru/sites/default/files/Методические%20рекомендации_ТОП_50_0.doc

2. Документация движения «WorldSkillsRussia» Официальный сайт движения «WorldSkillsRussia» [Электронный ресурс] –Режим доступа <http://worldskills.ru/>

3. Слизкова Е.В., Астаева С.С. Подготовка обучающихся к конкурсам профессионального мастерства как фактор качества образования в СПО // Молодой ученый. — 2016. — №6.2. — С. 101-105.

**ВНЕДРЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ФОРМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ:
ОПЫТ ГАПОУ СО «НТГПК ИМ. Н.А. ДЕМИДОВА»**

**Журавлева Елена Васильевна,
Сивкова Кристина Алексеевна**

ГАПОУ СО «НТГПК им. Н.А. Демидова», г. Нижний Тагил
e-mail: kri-bort@yandex.ru

В 2012 году Свердловская область стала одним из первых регионов России, активно включившихся в движение WorldSkills. Команды области принимали участие, как в российских, так и в международных соревнованиях. ГАПОУ СО «НТГПК им. Н.А. Демидова» с 2014 года участвует в чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) и занимает призовые места, общее количество завоёванных медалей - 39.

Профессиональные пробы, организуемые для обучающихся МОБУ СОШ во время проведения «тренировочных сборов» участников чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) – одна из новых форм профессионального самоопределения. Особенность ее в том, что обучающиеся сначала наблюдают, а затем выполняют элементы заданий, разработанных на основе стандартов WorldSkills.

В период с 17 по 21 февраля 2018 года в Свердловской области состоялся VI Открытый Региональный чемпионат "Молодые профессионалы" (WorldSkills Russia). Город Нижний Тагил во второй раз выступил в качестве Северной площадки чемпионата, организованной на базе двух профессиональных образовательных организаций: ГАПОУ СО «Нижнетагильский государственный профессиональный колледж имени Никиты Акинфиевича Демидова», ГАПОУ СО «Нижнетагильский техникум металлообрабатывающих производств и сервиса».

Совместно с управлением образования Администрации города Нижний Тагил был составлен график посещения Северной площадки обучающимися МБОУ СОШ. Во время экскурсий школьники не только познакомились с компетенциями «Технология моды», «Мастер производственного обучения», «Организация экскурсионных услуг», «Социальная работа», «Туризм», но и принимали участие в Лаборатории профессий «Старый соболь» - форме проведения профессиональных проб и мастер-классов по специальностям, реализуемым в ГАПОУ СО «НТГПК им. Н.А. Демидова» (таблица 1).

Таблица 1

«Перечень активностей для обучающихся МБОУ СОШ города»

Тип мероприятий	Название мероприятия	Краткое содержание
Профессиональные пробы	Профессиональные пробы «Сборка-разборка двигателя автомобиля»	Выполнение процесса сборки-разборки двигателя автомобиля обучающимися МБОУ СОШ под руководством опытных наставников - студентов колледжа, участников Студенческого конструкторского бюро
Викторина	Викторина «Юный водитель»	Обучающиеся МБОУ СОШ состязались в викторине по ПДД с использованием автотренажера и макета, отражающего реальные дорожные ситуации
Экскурсия	Экскурсия в Студенческое конструкторское бюро	Презентация проектов студентов-участников СКБ колледжа: «Реставрация мотоцикла», «Установка V-образного двигателя на автомобиль ГАЗ 3110», «Реставрация и модернизация мопеда «Верховина», Автотрасса «Бужарово»
Мастер-класс	Лаборатория профессий «Старый соболь»	Обучающимся МБОУ СОШ продемонстрированы способы и виды плетения кос, технологическую последовательность макияжа, выполнение маникюра с применением гель-лака, изготовление аксессуаров из фетра, приемы сервировки стола
Тематическая экскурсия	Экскурсия «История костюма»	Тематическая экскурсия по Музею истории колледжа, знакомство с экспозицией исторических костюмов, выполненных студентами колледжа
Игра	Военно-спортивная игра	Мероприятие проводилось силами студентов колледжа – участниками военно-

	«Будущие профессионалы»	патриотического клуба «Гвоздика» в преддверии Дня защитника Отечества. Команды обучающихся МБОУ СОШ соревновались в конкурсах спортивной и патриотической направленности, направленных на формирование общих (универсальных) компетенций, необходимых будущим профессионалам
Обзорная экскурсия	Обзорная экскурсия на площадки VI Открытого Регионального чемпионата «Молодые профессионалы»	Обзорная экскурсия на площадки проведения чемпионата по компетенциям: Технологии моды Туризм Мастер производственного обучения Социальная работа Организация экскурсионных услуг

В рамках деловой программы Северной площадки VI Открытого Регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) в Свердловской области 20 февраля 2018 года состоялось выездное совещание Координационного совета образовательных организаций при управлении образования Администрации города Нижний Тагил на тему: «Актуальные вопросы сотрудничества органов местного самоуправления, бизнеса, образования по подготовке квалифицированных кадров для передовых технологий с учетом стандартов «Ворлдскиллс». На мероприятии обсуждался опыт региональных инновационных площадок Свердловской области, новые форматы социального партнерства между образовательными организациями и работодателями города, механизм формирования единой профориентационной образовательной среды города и округа.

Обсуждались вопросы и пути их решения: формы сотрудничества органов местного самоуправления и бизнеса в реализации ключевых социально-экономических проектов; проблемы формирования механизмов непрерывной профессионализации детей и молодежи в условиях открытого образовательного пространства города, интеграции образовательных программ среднего профессионального и высшего образования, проведение Государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена по методике Ворлдскиллс, сопровождение профессионального самоопределения

обучающихся через систему социального партнерства учреждений общего и профессионального образования. Участники деловой программы выступили с предложениями:

1. Признать необходимость разработки КОНЦЕПЦИИ развития многоуровневой системы профессиональной ориентации в городе Нижний Тагил.

2. Одобрить деятельность Координационного совета образовательных организаций при управлении образования Администрации города Нижний Тагил.

3. Создать рабочую группу по подготовке проекта КОНЦЕПЦИИ развития многоуровневой системы профессиональной ориентации в городе Нижний Тагил.

Одним из факторов, способствующих развитию интереса обучающихся к специальностям технической сферы, формированию осознанного профессионального выбора, является их вовлечение в занятия научно-техническим творчеством в рамках Студенческого конструкторского бюро (далее - СКБ), созданного за счёт средств Государственной программы Свердловской области «Развитие системы образования в Свердловской области до 2020 года» на базе ГАПОУ СО «НТГПК им. Н.А. Демидова» (подпрограмма № 8 «Уральская инженерная школа»).

Участниками СКБ реализуются перспективные студенческие и ученические проекты по техническим направлениям в виде проведения исследовательских, проектно-конструкторских работ в области современных производственных технологий с применением прикладного программирования, прикладной электроники. Во время проведения дней открытых дверей одним из объектов экскурсий по колледжу является Студенческое конструкторское бюро.

Таким образом, к новым эффективным формам профессионального самоопределения, применяемым ГАПОУ СО «НТГПК им. Н.А. Демидова», можно отнести:

- профессиональные пробы учащихся МОУ СОШ во время проведения «тренировочных сборов» участников чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia);
- экскурсии на площадки проведения Регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia);
- Лаборатория профессий «Старый соболь» (проведение профессиональных проб и мастер-классов по специальностям, реализуемым в ГАПО СО «НТГПК им. Н.А.Демидова»);
- сетевые формы профориентационной работы («Единый день профориентации», Сетевой форсайт, форум региональных инновационных площадок);
- привлечение школьников к разработке совместных со студентами колледжа проектов в рамках деятельности СКБ.

ПРИМЕНЕНИЕ ИНКЛЮЗИВНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ТУРИСТСКОЙ ОТРАСЛИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИХ РАЗВИТИЯ

Радзевич Ирина Данииловна

Игнатьева Виктория Викторовна

*Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»*

Radia.07@mail.ru

Инклюзивный подход предполагает понимание различных образовательных потребностей детей и предоставление услуг в соответствии с этими потребностями через более полное участие в образовательном процессе, привлечение общественности и устранение дискриминации в образовании. Инклюзивное образование понимает под собой создание условий для совместного обучения детей с ограниченными возможностями и их здоровых сверстников.

Актуальность этой темы заключается в том, что идеи инклюзии соответствуют задачам Национальной доктрины образования до 2025 года, где указана необходимость обеспечения доступности образования для всех категорий детей, включение специализированной коррекционно–педагогической помощи детям с особыми образовательными нуждами. В настоящее время большинство учеников не справляются с учебной программой. Наиболее многочисленную группу неуспевающих составляют школьники с задержкой психического развития и с речевыми нарушениями.

Понятие «инклюзивное образование» (от франц.inclusif – включающий в себя) для нашей страны является относительно новым, вошло в обиход в конце 90-х годов. В Федеральном Законе № 273 – ФЗ от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 2 п. 27) инклюзивное образование обозначено как обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учётом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей [1].

Категории людей входящих в инклюзивное обучение: лица с ОВЗ (с ограниченными возможностями здоровья), лица с РАС с (расстройствами аутистического спектра)

Люди с ОВЗ:

Начнем с аббревиатуры ОВЗ, данная аббревиатура обозначает, что перед вами человек с ограниченными возможностями здоровья. Соответственно, дети с ОВЗ - это дети, которые имеют различного рода отклонения своего состояния, обуславливающие нарушения естественного хода их общего развития, в связи с чем они не всегда могут вести полноценный образ жизни. В образовательном аспекте можно сформулировать более узкое понятие. Дети с ОВЗ – это дети, у которых наблюдается нарушение психофизического развития (речи, зрения, слуха, опорно-двигательного аппарата, интеллекта и др.), и им чаще всего требуется специальное корректирующее обучение и воспитание, а так же специально подготовленная среда.

Люди с РАС:

Сегодня почти каждый сотый ученик в школе имеет диагноз «РАС» (расстройство аутистического спектра). Под аутизмом понимают врожденное нарушение развития, при котором у человека отмечается нарушение социального взаимодействия, социализации; нарушение развития языковых и коммуникативных навыков; стереотипное поведение и сопротивление переменам, которое выражается в ограниченности интересов и стремлении к однообразию. Аутизм считают нарушением развития, а не заболеванием. Разница в том, что заболевание возникает у изначально здорового человека, и через некоторое время, благодаря лечению, человек выздоравливает. Нарушение развития — врожденная особенность, своего рода особенный путь, по которому происходит развитие человека, отличающийся от типичного хода развития большинства людей.

На фоне базовых нарушений социального взаимодействия, коммуникации, наличия ограниченных интересов и стереотипных действий,

аутизм имеет множество самых разных проявлений, зависящих от уровня интеллектуального развития ребенка, степени дефицитов речи и коммуникации, других особенностей его развития. Каждый ребенок уникален, и проявляться особенности его развития могут по-разному. Поэтому сегодня обычно говорят не об аутизме как таковом, а о «расстройствах аутистического спектра» (РАС).

Социально - психологические аспекты применения инклюзивных технологий в туризме

Многогранным аспектом духовных, культурно-познавательных, а также других составляющих интереса человека, помогающего людям развиваться, является индустрия туризма. Многие не могут путешествовать по различным причинам: от проблем со здоровьем до финансовых трудностей, следовательно, не способны удовлетворять свои ключевые потребности - духовные. Соответственно, индустрия туризма нуждается в более широком внедрении инклюзивных технологий. Именно в подготовке грамотных и психически устойчивых специалистов, которые способны работать не только с обычными людьми, но и с особенными, в том числе, с детьми, больными аутизмом.

Индустрия туризма - совокупность гостиниц и иных средств размещения, средств транспорта, объектов санаторно-курортного лечения и отдыха, объектов общественного питания, объектов и средств развлечения, объектов познавательного, делового, лечебно-оздоровительного, физкультурно-спортивного и иного назначения, организаций, осуществляющих туроператорскую и турагентскую деятельность, операторов туристских информационных систем, а также организаций, предоставляющих услуги экскурсоводов (гидов), гидов-переводчиков и инструкторов-проводников [2].

В настоящее время возникла необходимость осветить психологические трудности, которые возникают у людей с различным уровнем ограничения возможностей, не позволяющих им как потенциальным туристам совершать путешествия и напрямую контактировать с другими членами общества.

Далее приводятся несколько вариантов психологических аспектов, ограничивающих свободу передвижения людей:

1. Физические несовершенства человека.
2. Насмешки сверстников.
3. Сложность в общении.

Применение инклюзивных технологий в туризме и перспективы их развития

Для аутичных детей окружающий мир представляется хаосом из мест, людей и событий, в котором им довольно таки сложно разобраться в одиночку. Такие дети очень чувствительны к любым изменениям их окружающего мира. Они очень боятся выходить из своей зоны комфорта, а так же пускать новых незнакомых людей в свою зону.

Из этого можно сделать вывод, что потребностью данной группы людей будет являться места с наименьшей плотностью людей, а также места, в которых можно все изучить самостоятельно, но никак себе не навредив, и места, где не будет слишком много шума.

Основные аспекты инклюзивного туризма для детей с РАС:

- Тактильные ощущения;
- Ощущение безопасности;
- Отсутствие сильных раздражителей;
- Возможность успокоиться

В результате грамотного подхода специалисту удастся не только удовлетворить потребности особенных потребителей, но и привлечь больше внимания к данной проблеме.

Человек, работающий в сфере инклюзивного туризма, в частности, с детьми, больными аутизмом, должен обладать не только стандартным набором качеств грамотного специалиста (приятная внешность, коммуникабельность, грамотная речь, владение навыками продаж, знание иностранного языка, аналитический склад ума, способность быстро принимать решения, решать конфликтные ситуации, желание учиться), но и специальными знаниями в

области развития речи, академических навыков, психологии и нейропсихологии, а также коммуникабельностью, доброжелательностью, альтруизмом, жизнерадостностью и чувством юмора, широтой знаний и взглядов, терпеливостью, толерантностью.

Подготовка будущих специалистов по туризму при организации инклюзивных туров

Грамотный специалист должен соблюдать некоторые правила позволяющие правильно общаться не только с детьми аутистами, но и с их родителями:

1. Не использовать катастрофичный язык.
2. Быть рядом.
3. Не осуждать и не давать «ценных советов».
4. Приглашать их.
5. Давать им передохнуть.

Помимо того, что в сфере инклюзивного туризма должны быть грамотные специалисты, людей с ОВЗ и РАС должна окружать соответствующая среда.

Преобразования должны затронуть внешний вид городов — начиная с появления пандусов для нового универсального дизайна, который позволит свободно ориентироваться на улицах слепым и глухим людям. Если программу воплотят в жизнь, внутри зданий появятся светящиеся табло и таблички со шрифтом Брайля — точечно-рельефным. В общественных учреждениях и организациях будут установлены специальные кассы и места для инвалидов, таксофоны и системы синхронного вывода речевой и текстовой информации. Кроме того, документ обещает увеличение количества школ для совместного обучения здоровых детей и ребят-инвалидов, запуск на улицы города транспорта, которым могут пользоваться люди с ограниченными возможностями, снабжение большего числа телевизионных программ субтитрами и сокращение сроков прохождения инвалидами процедуры медико-

социальной экспертизы. Будет сделан упор на обучение специалистов, готовых заниматься с инвалидами, в том числе переводчиков жестового языка.

Перспективы развития инклюзивного туризма

С 01.01.2016 вступил в силу Федеральный закон от 01.12.2014 № 419-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам социальной защиты инвалидов в связи с ратификацией Конвенции о правах инвалидов» (далее – Федеральный закон), который устанавливает конкретные требования к доступности для инвалидов объектов и услуг и обеспечивает единые для инвалидов наравне с другими лицами условия жизнедеятельности [3]. Во исполнение Федерального закона федеральными органами исполнительной власти в 2015 году утверждены порядки обеспечения доступности в соответствующих сферах правового регулирования, обязательные для исполнения и негосударственными организациями.

При формировании планов для развития инклюзивного туризма необходимо руководствоваться требованиями статьи 15 Федерального закона № 181-ФЗ, в соответствии с которыми все организации независимо от их организационно-правовых форм обязаны обеспечивать инвалидам: условия для беспрепятственного доступа к объектам и к предоставляемым в них услугам; условия для беспрепятственного пользования транспортом, средствами связи и информации; возможность самостоятельного передвижения по территории, на которой расположены объекты, входа в такие объекты и выхода из них, посадки в транспортное средство и высадки из него, в том числе с использованием кресла-коляски; сопровождение инвалидов на объекте и оказание им помощи; надлежащее размещение оборудования и носителей информации; дублирование для инвалидов звуковой и зрительной информации, а также надписей, знаков и иной текстовой и графической информации знаками, выполненными рельефно-точечным шрифтом Брайля, допуск сурдопереводчика и тифлосурдопереводчика; допуск на объекты собаки-проводника (при наличии соответствующего документа).

Список литературы

1. ФЗ № 273 – ФЗ от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации»
2. ФЗ РФ от 24.11.1996 N 132-ФЗ (ред. от 05.04.2016) «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации»
3. Федеральный закон от 01.12.2014 № 419-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам социальной защиты инвалидов в связи с ратификацией Конвенции о правах инвалидов».

Раздел 2

«Инструменты эффективного взаимодействия образовательной организации с работодателями».

ЭКСПЕРТНЫЙ АНАЛИЗ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ КАРТЫ ПРОЦЕДУРЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОПТИМИЗАЦИИ ПРОЦЕССА ПОДГОТОВКИ ПРОФИЛЬНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

к.э.н., доц. Платонова Дарья Алфеевна

Автономная некоммерческая организация «Санкт-Петербургский научно-исследовательский институт педагогики и психологии высшего образования»
daria.pl@mail.ru

Одним из приоритетных направлений развития образования является ориентация на потребности рынка труда. Выпускники образовательных учреждений должны иметь четкое представление о технологиях и приемах реализации рабочих операций в пределах своей профессиональной направленности. Данная проблема является особенно актуальной для профессий системы человек-человек и, в частности, для профессиональной деятельности менеджера по подбору персонала. Характерной чертой современного российского менеджмента является перенасыщенность информационного компонента управленческой деятельности различными по качеству, направленности и количеству затраченных ресурсов методов и методик реализации основных функций управления. Перед образовательными организациями, осуществляющими подготовку по специальности менеджмент, особенно остро встает проблема определения конкретных результатов освоения основной образовательной программы. Весь процесс профессиональной подготовки, начиная с теоретической базы, выбора форм и средств обучения, определения содержания практических занятий, самостоятельной работы и, в конечном итоге, ФОСов и КОСов должен быть направлен на освоение

конкретных практических технологий реализации профессиональных функций. В профессиональном стандарте представлена функциональная карта вида профессиональной деятельности, но указаний на инструментарий реализации функциональных обязанностей или критериев его определения не содержится. Поэтому профильные специалисты, ответственные за разработку основной, сопроводительной и учебно-методической документации, вынуждены самостоятельно осуществлять выбор методов, технологий и приемов реализации основных функций управления из имеющегося их колоссального разнообразия. При этом законодательная и нормативно-правовая база не регламентирует подходы к ранжированию и оценке эффективности имеющегося практического инструментария.

Проведенные нами исследования показали, что 75% выпускников профильных образовательных учреждений, вне зависимости от успеваемости, не владеют нужным инструментарием реализации основных функций управления. Данные, полученные в ходе нашего исследования, позволяют сгруппировать выявленные 75 % следующим образом:

- 25% выпускников имеют общие представления о функциях управления, без конкретной инструментальной базы;
- 17,5% владеют устаревшими технологиями;
- 22,4% владеют технологиями реализации функциональных обязанностей отличными от используемых в организации;
- 10,1% с используемыми в организации технологиями знакомы, но владеют ими не в полном объеме.

По мнению 90% работодателей, содержание процесса профессионального обучения и, в особенности, формирование практических навыков находится на низком уровне. Интерпретация, полученных в ходе исследования данных, позволяет сделать вывод о несоответствии технологической карты процесса подбора персонала, изучаемой в образовательных организациях, требованиям современного рынка.

Исходя из сказанного ранее, представляется целесообразным составление перечня технологий реализации основных функций управления, используемых в деятельности руководителей структурных подразделений.

Для обеспечения надежности результатов исследования необходимо учитывать системный характер менеджмента и его общеорганизационную направленность. Уровень управления и функциональная направленность подразделения определяют требования к профессиональным компетенциям руководителя. Так профессиограмма руководителя отдела стратегического планирования и финансовой политики будет на 75% отличной от профессиограммы менеджера по управлению персоналом. Поэтому при разработке программы экспертного исследования было принято решение провести ее диверсификацию по функциональному признаку с дополнительным разделением на уровни управления.

В рамках данной статьи представлены результаты экспертного исследования процесса подбора кадров сотрудниками отдела по управлению персоналом. Респондентная группа: сотрудники службы управления персоналом. Нами были выбраны 10 компаний среднего бизнеса, работающие в двух секторах экономики: производство и продажа. Для достижения поставленной цели нами было проведено экспертное исследование инструментария реализации процесса подбора кадров, используемого сотрудниками отдела по управлению персоналом. Исследование проводилось в три этапа в соответствии с поставленными задачами.

Задача первого этапа заключалась в описании процедуры подбора персонала. Для этого участников исследования попросили перечислить основные стадии процесса подбора кадров. Полученные ответы были сгруппированы следующим образом:

I стадия. Составление вакансии (100 % выборки).

II стадия. Размещение вакансии (100 % выборки).

III стадия. Анализ резюме кандидатов (100 % выборки).

IV стадия. Проведение первичного собеседования (80 % выборки); компьютерное тестирование (10 % выборки); тестирование в программе моделирование рабочих операций (10 % выборки).

V стадия. Проведение вторичного (практикоориентированного) собеседования (60 % выборки); интервью с руководителем структурного подразделения, в которой принимается новый работник (10 % выборки); стажировка (30 % выборки).

Задача второго этапа заключалась в выявлении технологий проведения собеседования с новым кандидатом. В результате проведенных на данном этапе работ нами были выявлены следующие технологии:

- Структурированное интервью (80 % выборки);
- Моделирование рабочих операций (60 % выборки);
- Анкетирование (60 % выборки);
- Психодиагностическое тестирование (50 % выборки);
- Анализ бизнес-кейсов (40 % выборки);
- Разработка проекта (40 % выборки);
- Неструктурированное интервью (30 % выборки);
- НЛП-интервью (30 % выборки);
- Стресс-интервью (20 % выборки);

На третьем этапе исследования была поставлена задача – определить ключевые профессионально значимые качества, необходимые сотруднику отдела по управлению персоналом для эффективного осуществления процесса подбора кадров.

Для этого членам респондентной группы был задан вопрос: «Назовите пять основных профессионально значимых качеств (знания, умения, навыки, выраженные на уровне не ниже среднего для успешного выполнения рабочей операции), необходимых сотруднику отдела по управлению персоналом при подборе кадров».

Для соблюдения принципа дискретности при ответе на этот вопрос участников исследования просили конкретизировать умения. Если респондент называл общее умение (например, коммуникативная компетентность), то задавались дополнительные вопросы с пожеланием уточнить профессионально значимое качество.

В ходе исследования были выявлены следующие профессионально значимые качества:

- навык постановки открытых вопросов;
- умение интерпретировать невербальную коммуникацию;
- умение выявлять индивидуальные мотивы к работе у кандидата;
- сензитивность;
- владение несколькими стилями ведения диалога (умение легко переходить от одного стиля к другому);
- стресс-интервью;
- НЛП-интервью;
- умение работать с тестовыми методиками;
- умение работать с классификатором профессий;
- умение оценивать уровень выраженности личностных \деловых\ профессионально -ориентированных качеств.

Полученные в ходе исследования данные целесообразно использовать при составлении программы обучения по подготовке специалистов в сфере управления персоналом. Содержание практических занятий должно способствовать освоению таких технологий проведения собеседования, как: структурированное интервью, моделирование рабочих операций, анкетирование, неструктурированное интервью и стресс-интервью.

В результате освоения программы обучения по специальности «Менеджер по управлению персоналом» выпускники должны владеть: умением работать с тестовыми методиками; владеть навыками постановки открытых вопросов; умением интерпретировать невербальную коммуникацию; умением

выявлять индивидуальные мотивы к работе у кандидата; обладать сензитивностью; владеть несколькими стилями ведения диалога; уметь оценивать уровень выраженности личностных\ деловых\ профессионально ориентированных качеств; умением проводить стресс интервью и НЛП-интервью и уметь работать с классификатором профессий.

Использование полученных в ходе исследования данных позволит повысить степень соответствия содержания программы обучения потребностям рынка труда и повысит конкурентоспособность выпускников образовательной организации.

ПУТИ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ОБРАЗОВАНИИ

Анна Евгеньевна Полякова

СПБГБПОУ «Промышленно-технологический колледж»

sapl@inbox.ru

Каждое учебное заведение находит свою нишу в современной экономической действительности. Анализ состояния социального партнерства СПБ ГБПОУ «Промышленно-технологический колледж» и предприятий города проведен на основе данных по специальности 15.02.08 Технология машиностроения и профессии 23.01.08 Слесарь по ремонту строительных машин.

Промышленные предприятия, проектные и конструкторские организации выступают в роли конечных потребителей образовательных услуг, оказываемых профессиональными образовательными учреждениями любого уровня. Именно они наиболее заинтересованы в повышении уровня общекультурной и профессиональной подготовки квалифицированных рабочих и служащих или специалистов среднего звена.

Социальное партнерство выступает способом достижения баланса интересов всех участвующих на рынке образовательных услуг субъектов. Обучающиеся заинтересованы в социальных гарантиях и престижном образовании; государство – в гарантированном формировании и исполнении заказа на подготовку профессиональных кадров; промышленность – в притоке образованных и хорошо подготовленных к жизни и работе специалистов; образовательные учреждения – в увеличении спроса на образовательные услуги, свободе выбора из числа абитуриентов.

Одним из путей реализации социального партнерства является заключение долгосрочных договоров о сотрудничестве между образовательным учреждением и промышленным предприятием.

Для предприятия – учебное заведение становится площадкой для проведения мероприятий по повышению теоретических знаний, как следствие, повышения квалификации своих сотрудников, а так же источником новых кадров, подготовленных с учетом требований конкретного производства; расширение сферы влияния на выбор образовательных учреждений направлений подготовки выпускников, содержание образовательных программ.

Для образовательного учреждения – расширение участия учебных заведений профессионального образования в повышении квалификации работников предприятий - социальных партнеров,

- участие в программах образования взрослого населения и программах переподготовки кадров;

- организация стажировок преподавателей на реальных производствах; участие социальных партнеров в системах обеспечения качества профессионального образования и обучения (круглые столы, обучающие семинары, научно-практические конференции, квалификационные экзамены, проведение учебной и производственной практик, защиты выпускных квалификационных работ или проведение демонстрационных экзаменов).

При этом образовательное учреждение имеет четко очерченный круг требований, предъявляемых промышленными предприятиями к качеству знаний и практическому опыту выпускников, а предприятие – возможность подготовить для своих нужд квалифицированного специалиста еще в период его профессионального становления – обучения в ОУ СПО.

Лабораторные и практические занятия, учебная и производственная практика, проводимые на базе социальных партнеров, наиболее действенное звено в системе становления профессиональных знаний и навыков выпускников ОУ СПО.

На протяжении ряда лет наше учебное заведение активно сотрудничает с социальными партнерами не только в рамках предоставления мест для прохождения производственной практики выпускников, но и в организации

проведения лабораторных и практических занятий с использованием действующего промышленного оборудования.

При этом многие общепрофессиональные дисциплины и курсы профессиональной направленности разработаны с учетом пожеланий (требований) основных работодателей - социальных партнеров.

Учебная практика

Комплекс учебных мастерских колледжа располагается на территории ОАО «Кировский завод». Это изначально настраивает обучающихся на серьезное и дисциплинированное отношение к учебной практике.

Необходимость прохождения центральной заводской проходной приучает к порядку: всегда иметь при себе пропуск; предъявлять пропуск при входе на завод и при выходе с территории; выполнению распорядка работы предприятия; выполнению правил поведения на территории и цехах производственного объединения.

Нахождение мастерских на территории производственного объединения позволяет проводить учебные экскурсии в цеха предприятия для ознакомления с новым оборудованием, для передачи передового опыта лучшими работниками предприятия, а также возможность ознакомления с устройством и принципом действия оборудования, которым не обладает учебное заведение.

Выезды и выходы в подразделения социальных партнеров для проведения лабораторных и практических работ, прохождения учебной практики, и как следствие, прохождения производственной практики в этих же подразделениях, позволяет готовить конкурентоспособных квалифицированных рабочих и служащих с самого начала их становления. Так строится наше взаимодействие с СПбГУП «Пассажиравтотранс» по профессии 23.01.08 Слесарь по ремонту строительных машин, ЗАО «Универсалмаш» ОАО «Кировский завод» и АО «Петербургский тракторный завод» по специальности 15.02.08 Технология машиностроения и указанной ранее профессии 23.01.08.

Проведение конкурсов профессионального мастерства проходит при непосредственном участии представителей социальных партнеров - производственных подразделений объединения. Их участие не ограничивается присутствием в момент окончания конкурса. Представители социальных партнеров принимают участие в разработке заданий практической части конкурсов, всегда участвуют в работе жюри конкурса, принимают участие в поощрении победителей.

Это способствует развитию устойчивого интереса обучающихся к работе на данных предприятиях, для многих это становится конкретной целью обучения.

Производственная практика

Так как наши партнеры принимают непосредственное участие в образовательном процессе, для нас не возникает проблемы с распределением на производственную практику как обучающихся по программе подготовке квалифицированных рабочих, так и для будущих специалистов среднего звена.

Для примера рассмотрим проведение производственной практики по специальности 15.02.08 Технология машиностроения.

На данный момент выпускная группа проходит производственную практику, распределенную между тремя профессиональными модулями и преддипломную практику по профилю специальности.

Все обучающиеся устроены на промышленные предприятия города и области с учетом их пожеланий и места жительства, всего 7 предприятий.

Все работодатели приняли обучающихся на производственную практику с учетом специфики их подготовки – техник (техники-технологи, техники-конструкторы, техники-технологи- контролеры ОТК).

Прохождение производственной практики сопровождается контрольными мероприятиями, как со стороны учебного заведения, так и со стороны работодателей.

Первой контрольной точкой на производстве стало собеседование по результатам месяца работы с руководителями структурного подразделения, за

которым закреплен практикант. На собеседовании особое внимание было уделено мнению непосредственного наставника каждого из практикантов, заслушана производственная характеристика по результатам освоения соответствующего профессионального модуля.

По рекомендации наставников и руководителей структурных подразделений на 4 предприятиях было принято решение о приеме на штатные должности техников-технологов 5 человек. Четверо рекомендованы к приему на постоянную работу при открытии соответствующих штатных единиц.

Ни к одному из практикантов не было высказано претензий по посещаемости, выполнению производственных заданий, умению общения и взаимоотношений в коллективе.

На момент окончания производственной практики все работодатели высказывают готовность и желание продолжить работу с данными обучающимися в рамках преддипломной практики и дипломного проектирования по специальности 15.02.08 Технология машиностроения.

Надо отметить, что все руководители структурных подразделений и непосредственные наставники берут на себя обязанности по руководству и рецензированию дипломных проектов.

Разработка рабочих программ общепрофессиональных дисциплин и курсов профессиональной направленности

С учетом тесного взаимодействия между нашим образовательным учреждением и предприятиями – партнерами выработана система согласования содержания образовательной программы, учитывающая конкретные требования и пожелания производства, а так же требования вновь разрабатываемых профессиональных стандартов по всем направлениям подготовки выпускников.

Так для профессии 23.01.08 Слесарь по ремонту строительных машин, по согласованию с СПб ГУП «Пассажиравтотранс», в междисциплинарный курс «Конструкция, эксплуатация и техническое обслуживание автомобилей» введен раздел «Двигатели внутреннего сгорания, работающие на природном газе». А в соответствии с требованиями, предъявляемыми к уровню знаний выпускников,

профессионального стандарта № 204 «Специалист по мехатронным системам автомобиля» введен раздел «Основы технических измерений».

В междисциплинарный курс «Оборудование, техника и технология сварки и резки металлов» в соответствии с профессиональным стандартом №14 «Сварщик» и пожеланиями того же социального партнера в лице Автобусных парков № 5 и 7 введен раздел «Правила обслуживания переносных газогенераторов».

Учтены требования WS Russia при подготовке квалифицированных рабочих по направлениям металлообработки в части овладения навыками работы в среде MasterCam и управления станками DMG для специальности 15.02.08 Технология машиностроения в рамках междисциплинарного курса «Системы автоматизированного проектирования и программирования в машиностроении» и дисциплины «Программирование для автоматизированного оборудования».

Реализация профессиональных компетенций в области контроля качества продукции машиностроения ведется на базе социальных партнеров при проведении производственной практики в отделах технического контроля и технологических подразделениях ЗАО «Универсалмаш», АО «Светлана-Рентген», ОАО ПФ «КМТ» и др.

Для удовлетворения потребности в кадрах ЗАО «Универсалмаш» разрабатывается образовательная программа подготовки квалифицированного персонала из состава работающих на предприятии с учетом ожидаемого обновления станочного парка предприятия и изменения требований в соответствии с действующими профессиональными стандартами «Токарь», «Фрезеровщик», «Станочник широкого профиля», «Наладчик обрабатывающих центров с числовым программным управлением».

Литература

1. Трудовой кодекс (ТК РФ). Часть 2. Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда. Ст. 23 – 55.
2. Профессиональный стандарт № 204 Специалист по мехатронным системам автомобиля
3. Технология обслуживания газобаллонного оборудования и двигателей на природном газе. Методические рекомендации ГУП «Пассажиравтотранс»
4. Профессиональный стандарт № 14 Сварщик
5. Профессиональный стандарт № 131 Наладчик обрабатывающих центров с числовым программным управлением
6. Профессиональный стандарт № 61 Специалист по разработке технологий и программ для оборудования с числовым программным управлением.
7. Профессиональный стандарт № 470 Станочник широкого профиля
8. Профессиональный стандарт № 128 Оператор-наладчик шлифовальных станков с числовым программным управлением

ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНЫХ ФОРМ СОТРУДНИЧЕСТВА СПО И ПРОИЗВОДСТВА

к.т.н. Платонова Мария Юрьевна

ГБПОУ «Санкт-Петербургский автотранспортный и электромеханический колледж»

Основной целью СПО сегодня является подготовка кадров, востребованных современным производством. Современные стандарты требуют наличия тесных связей учебного процесса с потребностями производства. В этих условиях основными, на наш взгляд, задачами, стоящими перед преподавателями средних профессиональных учебных заведений являются:

- формирование эффективных форм сотрудничества производства и учебных заведений;
- внедрение практико-ориентированного подхода в учебный процесс.

При разработке эффективных форм сотрудничества производства и профессиональных учебных заведений основная ответственность ложится на плечи выпускающих цикловых комиссий, которые должны формировать учебные модули под заказ предприятий. Однако необходимо отметить, что заинтересованность в сотрудничестве должна быть двухсторонней. Именно предприниматели должны, с одной стороны, сформировать заказ, т.е. четко определить, сколько специалистов, какого уровня и какой квалификации требуется, а, с другой стороны, предоставить возможность студентам и преподавателям познакомиться с новым современным оборудованием и технологиями. И здесь существенно возрастает роль учебно-производственных практик, которые становятся реальным отражением такого сотрудничества.

Цикловые комиссии общепрофессиональных дисциплин осуществляют взаимодействие с производством опосредованно через выпускающие комиссии. Надо сказать, что новые стандарты довольно поверхностно прописывают требования к изучаемому в рамках дисциплины материалу. Основной акцент

делается на формировании компетенций выпускника. В этих условиях чрезвычайно важной становится роль межпредметных связей между выпускающими и общепрофессиональными цикловыми комиссиями.

Внедрение практико-ориентированного подхода в учебный процесс предполагает кардинальное изменение организации самого учебного процесса. Сфера реализации практико-ориентированного подхода в рамках учебного процесса чрезвычайно широка: новые технологии, межпредметные связи, разработка практико-ориентированных заданий и средств контроля знаний студентов, совершенствование лабораторной базы, повышение профессионального уровня преподавателей, разработка методической документации.

Целесообразно вести профориентацию, четко направленную на будущую профессию студента, в преподавании дисциплин любого цикла, начиная с первого курса.

Для успешного внедрения инновационных педагогических технологий в образовательный процесс необходим обмен опытом между преподавателями. Целесообразно организовать издание методического сборника, отражающего опыт использования преподавателями новых педагогических технологий. Необходимо создавать условия для организации исследовательской работы студентов; обобщать и распространять опыт такой работы.

Практико-ориентированные задания являются новой формой практических заданий. Цель их появления – отчетливо показать учащемуся, какие практические приложения могут иметь те или иные разделы изучаемых дисциплин в их будущей профессии. Особенностью этих заданий является то, что при их разработке необходимо ориентироваться на потребности выпускающих цикловых комиссий. Первый опыт создания таких заданий показал, что они вызывают интерес у студентов и способствуют закреплению навыков и умений.

С учетом практико-ориентированного подхода существенные изменения происходят в лабораторной базе цикловых комиссий. Переход на новые

стандарты потребовал создания новых лабораторных работ, в том числе ориентированных на развитие межпредметных связей в цикловых комиссиях по общепрофессиональным дисциплинам, и имеющих непосредственную профессиональную направленность в выпускающих цикловых комиссиях.

Вопрос преподавательских кадров по учебным дисциплинам технического профиля в ближайшее время станет критическим. Уже сегодня преподавателей по электротехнике и тем более электронике найти практически не возможно. Старые кадры уходят, а новые никто не готовит. Вопрос повышения профессионального уровня преподавателей технического профиля на уровне города не решается. В качестве новой формы повышения профессионального уровня преподавателей может быть предложено проведение мастер-классов преподавателями цикловых комиссий, осуществляющих подготовку студентов в рамках одной специальности. Такие мастер классы будут способствовать развитию межпредметных связей, обмену опытом и в итоге профессиональному росту преподавателя.

Грамотное методическое оформление всей учебной документации является заключительным этапом в работе преподавателя. И здесь очень важными являются базовые документы, определяющие требования к оформлению документов. Такие документы должны быть очень тщательно предварительно проанализированы и выверены. Также целесообразно проводить согласование рабочих программ по общепрофессиональным дисциплинам с преподавателями выпускающих цикловых комиссий.

Для развития учебных и производственных практик целесообразно:

- расширить круг предприятий и организаций, с которыми необходимо заключить долгосрочные договора о взаимном сотрудничестве;
- производственные практики проводить четко по профилю специальности;
- планы учебной практики корректировать с учетом потребностей производства.

С целью развития сотрудничества СПО и производства, с нашей точки зрения, необходимо:

- на городском уровне организовать курсы повышения квалификации для преподавателей специальных и общепрофессиональных дисциплин на базе ведущих высших учебных заведений и профильных предприятий;
- организовать стажировки для преподавателей специальных дисциплин с целью ознакомления с новыми технологиями и новым оборудованием на базе профильных предприятий;
- преподавателям специальных дисциплин и представителям производства организовать совместный мониторинг изменений потребностей работодателя с целью своевременной корректировки учебных планов;
- расширять сотрудничество по организации целевой подготовки специалистов по заявке предприятий и организаций.
- на городском уровне создать базу вакансий для выпускников СПО по специальностям.

Надеемся, что наш опыт будет интересен и полезен преподавателям других учебных заведений СПО.

ОРГАНИЗАЦИЯ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ К УЧАСТИЮ В ЧЕМПИОНАТАХ «МОЛОДЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЫ (ВОРЛДСКИЛЛС РОССИЯ)» ПО КОМПЕТЕНЦИИ «ТУРИЗМ»

**Фёдорова Оксана Викторовна,
Евсеева Елена Викторовна**

*Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»*

e-mail: ksu66683@mail.ru, eve1975@ya.ru

В последние годы огромную поддержку в России получило чемпионатное движение WorldSkills Russia. Санкт-Петербург участвует в этом движении с 2014 года. Участие образовательных учреждений города в чемпионатах «Молодые профессионалы» является одним из показателей подготовки высококвалифицированных кадров востребованных на рынке труда.

На соревнованиях, проводимых в рамках региональных и национальных чемпионатов, происходит демонстрация профессиональной подготовки участников, обмен опытом и ведется работа по совершенствованию профессиональных стандартов [1].

Проведение соревнований дает молодежи возможность максимально проявить личностные качества, поверить в свои силы, стать лучшими в своей профессии.

Колледж туризма Санкт-Петербурга готовит участников чемпионатов по компетенции «Туризм» с 2016 года. За это время был накоплен положительный опыт, позволяющий достичь результатов, демонстрируемых студентами как на Региональном чемпионате чемпионату «Молодые профессионалы» («Ворлдскиллс Россия»), так и на Региональных чемпионатах других регионов Российской Федерации.

Для достижения хороших результатов необходимо грамотно организовать процесс подготовки участников, разработать эффективные технологии, применяемые во время тренировок.

Процесс подготовки к участию в чемпионате включает следующие этапы:

1. Первичный отбор участников
2. Изучение технической документации
3. Тренировки участников

Отбор участников проводится на основании результатов собеседования и внутреннего отборочного чемпионата.

Собеседование позволяет оценить степень мотивации кандидатов их желание участвовать в чемпионатном движении, профессионально развиваться и, главное, побеждать. Также необходимо четкое понимание объема временных, эмоциональных и других видов затрат, которые связаны с подготовкой и участием в конкурсе. Не менее важны цели участника по реализации себя в профессии, то кем он себя видит в перспективе, его способность к профессии и обучаемость [3].

У каждого будущего участника должны быть здоровые амбиции, как на соревнованиях, так и профессиональной сфере, а так же умение правильно расставлять приоритеты. Немаловажный аспект это способность к критической самооценке, а также адекватное отношение к конструктивной критике и умение слушать. Это очень важный момент, так как на соревнованиях по стандартам WS участник выступает не один, а в тесном взаимодействии со своим напарником, и поэтому от умения слушать друг друга и эксперта зависит результат выступления.

Обязательным требованием к участникам чемпионатов является физическая выносливость. Конкурсант должен вести здоровый образ жизни для того что бы выдерживать не только психологические, но и физические нагрузки с которыми сопряжены напряженные графики тренировок и участия в чемпионатах.

И не последним по важности требованием к кандидатам является стрессоустойчивость. Так как одним из отличий конкурсов по стандартам WS является его продолжительность (15-22 часа в течение 3-4 дней), психологическая устойчивость позволяет участнику пройти всю дистанцию, не снижая уровня качества работы.

Хорошим инструментом проверки креативности, стрессоустойчивости, профессиональных качеств является внутренний отборочный чемпионат.

В целях обеспечения конкуренции и более продуктивной работы, а так же больших возможностей для формирования наиболее психологически совместимой команды на этом этапе отбирается группа студентов, которая в дальнейшем приступит к командным тренировкам.

Важнейшим условием успешной подготовки является хорошее знание конкурсной документации всеми участниками этого процесса.

Тренерам и участникам необходимо изучить все стандарты WSR, которые подразделяются на несколько разделов, регламентирующих то, что участник должен знать, понимать и быть в состоянии делать. К основным документам относятся кодекс этики, техническое описание компетенции, конкурсные задания, регламенты чемпионатов, критерии оценки.

Для тренеров, участвующих в подготовке конкурсантов особо важно хорошо понимать спецификацию стандарта WorldSkills (далее WSSS) по своей компетенции (раздел 2 Технического описания). Спецификация стандарта представляет собой разделенный на секции набор знаний и навыков, которыми должен обладать специалист. Конкурсное задание проверяет все секции спецификации стандарта компетенции. К ней же привязаны все критерии и аспекты оценки.

Работая со спецификацией необходимо понимать, что:

- WSSS разделена на четкие разделы с номерами и заголовками;
- Каждому разделу назначен процент относительной важности в рамках WSSS;
- Сумма всех процентов относительной важности составляет 100;
- В схеме выставления оценок и конкурсном задании оцениваются только те компетенции, которые изложены в WSSS;
- Схема выставления оценки должна соответствовать процентным показателям в WSSS;

- Конкурсное задание является средством оценки для соревнования по компетенции, и оно также должно соответствовать WSSS [2].

Основываясь на спецификации стандарта так же необходимо составлять индивидуальный план подготовки команд. С составления этого плана начинается тренировочный этап подготовки. Планировать работу желательно строить по модульному принципу (модули конкурсного задания). Рекомендуется привлекать для отработки модулей несколько тренеров – со специализацией каждого из тренеров на определенном модуле. В число тренеров могут входить не только преподаватели и мастера колледжа, но и представители профессионального сообщества (по тренируемой компетенции), а так же победители чемпионатов прошлых лет. В процессе подготовки необходимо уделять внимание не только очным тренингам, но и организации самостоятельной работы.

Не менее важны тренинги надпрофессиональных навыков (техника речи, техника презентаций, командообразование, эффективные коммуникации, стрессоустойчивость).

Очень полезно включать в график тренировок мастер-классы от ведущих представителей профессионального сообщества, посещение туристских организаций, выставок и семинаров, туристско-экскурсионных мероприятий.

Каждый этап подготовки должен сопровождаться контролем роста результатов.

Эффективным методом успешной подготовки является участие в тренировочных чемпионатах. Имитационные тренировочные чемпионаты организуют сами учебные учреждения для своих студентов.

В процессе подготовки они должны проводиться раз в 2-4 недели. Перед чемпионатом – 3 раза (с абсолютным погружением). Они дают понимание недоработанных зон, позволяют «отшлифовать» отрабатываемые навыки и надпрофессиональные компетенции.

Неоценимый опыт, как эксперты, так и участники могут получить, участвуя в тренировочных выездах на региональные чемпионаты субъектов РФ.

Главными ресурсами для победы на чемпионате являются отработанные навыки и скорость выполнения заданий.

Скорость выполнения заданий должна наращиваться только после того, как навыки были отработаны до безошибочного автоматизма.

К основным этапам отработки техники выполнения операций относятся:

- Выполнение КЗ
- Запись на видео
- Раскладывание на элементарные операции
- Анализ корректности и эффективности выполнения каждой операции (с точки зрения аспектов оценки)
- Определение «недоработанных» аспектов
- Коррекция ошибок
- Отработка всех движений (элементарных операций) до безошибочного автоматизма

Работа с критериями оценки ведется параллельно с технической подготовкой и состоит в доскональном знании оценочной схемы и умением расставлять критерии по степени важности, в том числе в стрессовых ситуациях.

Оценочные процедуры должны проводиться на каждой тренировке. В целях отслеживания динамики достижений можно использовать матрицу контроля роста результатов.

Важными элементами подготовки к чемпионату являются:

- Тренировки чувства времени (тайминг-план);
- Тренировки памяти;
- Тренировки индифферентности – моделирование некомфортных ситуаций во время тренировок;
- Правильная организация рабочего места;
- Поддержание мотивации, рефлексия;
- Фото и видео съемка (с последующим анализом).

В заключении хочется отметить, что основными условиями достижения высоких результатов являются сплоченная команда, состоящая из участников, тренеров и экспертов, ресурсы (оборудование, помещение и т.д.) и эффективные технологии подготовки, отвечающие на вопросы что, как и когда делать.

Привлечение студентов, выпускников образовательных учреждений к участию в профессиональных чемпионатах дает возможность популяризации профессий, повышает мотивацию молодежи к профессиональной образованности и повышению уровня квалификации для достижения карьерного и личностного роста. Дает импульс для развития системы подготовки специалистов среднего звена. Именно на соревнованиях происходит демонстрация профессиональной подготовки участников, обмен опытом и ведется работа по совершенствованию профессиональных стандартов.

Ссылки на источники

1. Лучшие практики и методические рекомендации по направлениям взаимодействия образовательных организаций с организациями реального сектора экономики в сфере подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов со средним профессиональным образованием – 2015: методический сборник / Департамент государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Министерства образования и науки Российской Федерации – Москва, 2015.

2. Техническое описание компетенции R 9 Туризм: [Электронный ресурс] // Союз “Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)”, 2014-2018. URL: http://old.worldskills.ru/wp-content/uploads/2017/04/Turizm_WS-final2017-TO.pdf. (Дата обращения: 16.04.2018).

3. Харитонов С.К. Подготовка участника к чемпионату WSR: [Электронный ресурс] // Альманах педагога, 2018. URL: <https://almanahpedagoga.ru/servisy/publik/publ?id=20682> (Дата обращения: 15.04.2018).

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ПОСТРОЕНИЮ МОДЕЛИ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ В УСЛОВИЯХ КОЛЛЕДЖА

**Филатов Алексей Дмитриевич,
Самойленко Татьяна Геннадьевна**

*ГБПОУ «Колледж метростроя»,
Санкт -Петербург*

Профессиональное образование в современном обществе должно обеспечить не только полноценное развитие человека, но и готовность к дальнейшему самообразованию после окончания им образовательного учреждения. В этой связи все большее значение приобретает не только совершенствование учебного процесса в среднем профессиональном образовании, но и создание условий для дальнейшего становления и профессионального роста квалифицированных рабочих и служащих.

В настоящее время колледж находится на этапе реализации новых Федеральных государственных стандартов среднего профессионального образования (далее - ФГОС СПО). Подготовка и переподготовка квалифицированных рабочих и служащих в условиях внедрения ФГОС СПО осуществляется с учетом изменений, происходящих в системе профессионального образования, и в связи с введением в нее требований к компетенциям WorldSkills.

Потребность предприятий и организаций города в новых квалифицированных рабочих и служащих определяет содержание и структуру профессиональной подготовки на базе учреждений СПО. Возникает необходимость разработки новой модели подготовки, профессионального обучения и переподготовки (повышения квалификации) квалифицированных рабочих и служащих, занятых в различных сегментах рынка труда.

Начиная с 2017 года, колледж выстраивает работу по созданию инновационной модели подготовки квалифицированных рабочих по отдельным профессиям (ТОП-50).

Цель - обеспечить региональные структуры квалифицированными рабочими и служащими со средним профессиональным образованием, способными осуществлять профессиональную деятельность в быстроменяющихся социально – экономических условиях.

Разработка модели подготовки квалифицированных рабочих и служащих для Санкт -Петербурга в условиях колледжа включает в себя:

- исследование мирового, федерального и другого регионального опыта работы по созданию инновационных моделей подготовки квалифицированных рабочих и служащих, в том числе в соответствии с требованиями WorldSkills;
- изучение научной и законодательной базы, определяющей условия реализации государственных стандартов среднего профессионального образования;
- исследование рынка труда, запросов потребителей (работодателей);
- разработку моделей образовательных программ на модульно-компетентностной основе;
- формирование единого регионального информационно - методического пространства (условий для реализации модели, банка данных) компетентностных моделей подготовки квалифицированных рабочих и служащих;
- организацию подготовки квалифицированных рабочих и служащих в условиях непрерывного профессионального образования (диагностическая работа, проведение семинаров, курсов повышения квалификации и т.д.);
- апробацию моделей подготовки выпускников колледжа под конкретные типы организаций и предприятий;

- осуществление мониторинга деятельности организаций среднего профессионального образования, осуществляющих аналогичную подготовку квалифицированных рабочих для региона;
- трансляцию опыта работы по реализации инновационной модели подготовки квалифицированных рабочих и служащих.

Среди основных подходов к построению модели используются следующие: компетентностный (выход на профессиональную компетентность как результат обучения в Колледже); практико-ориентированный (установление тесных контактов с социальными партнерами от этапа допрофессиональной подготовки будущих рабочих и служащих до их постпрофессиональной подготовки в рамках непрерывного образования); лично - ориентированный (определение направленности личности будущих рабочих и служащих при выборе профессии, удовлетворение его потребности в самореализации). Подходы, лежащие в основе социального партнерства, позволяют объединить все предъявляемые требования, которые определяют успешность реализации модели подготовки современных рабочих и служащих в контексте региональной политики и экономики.

Практико–ориентированный подход взаимодействия образовательных учреждений требует использования в качестве форм профессиональной подготовки такие, как мастер – классы, выездные занятия и т.д.

Деятельностный подход в обучении по профессиям предполагает увеличение доли часов на самостоятельную работу обучающихся по проектированию и оформлению результатов учебно – исследовательской деятельности. Осуществление подобной деятельности невозможно, если новый выпускник колледжа не владеет современными образовательными технологиями, в том числе ИКТ.

Компетентностный подход обеспечивает повышение уровня профессионализма будущих рабочих и служащих, формирование устойчивого положительного отношения, потребностей и способностей к профессиональной

деятельности в современных условиях. Профессиональная компетентность может быть сформирована на основе образовательных программ, имеющих дисциплинарно - модульную структуру. Реализация модульных учебных программ предполагает интеграцию учебных дисциплин, а также введение балльно–рейтинговой системы оценивания учебных достижений обучающихся.

Одним из главных условий формирования профессиональной компетентности выпускника колледжа может стать гуманизация образовательного процесса. Возможные пути гуманизации – индивидуализация учебного процесса и создание условий для формирования отношений сотрудничества. Катализатором для успешного осуществления поставленных задач является информатизация образовательного процесса (использование ИКТ).

Этапы непрерывной подготовки профессионалов в новых условиях:

1. Допрофессиональная подготовка будущих рабочих и служащих.

Цель: мотивация выпускников школ к выбору профессии и выбору соответствующего образовательного учреждения СПО. Формы: во – первых, установление договорных отношений (в том числе сетевых договоров) с социальными партнерами; во – вторых, подписание контрактов с потенциальными работодателями; в – третьих, проведение дней открытых дверей (систематически не реже 2-х в полгода); в – четвертых, выезды представителей Колледжа в базовые учреждения; в- пятых, участие в региональных выставках, юношеских чемпионатах WorldSkills; в - шестых, информационное обеспечение деятельности Колледжа.

2. Общепрофессиональная подготовка (ОПП). Цель - формирование общепрофессиональной культуры у обучающихся. Профессиональная программа подготовки специалистов включает базовые компоненты (по ФГОС), требования WorldSkills, дополнительное образование. При этом в содержание включены задания, требующие осуществления проектной, опытно – исследовательской деятельности. Среди форм организации деятельности обучающихся выделяются профессиональные конкурсы, соревнования,

чемпионаты, выездные занятия, которые проходят на базе социальных партнеров, учебные и социальные практики.

3. Специальная профессиональная подготовка (СПП). Цель-формирование профессиональной компетентности будущих квалифицированных рабочих и служащих. В содержание учебных дисциплин и профессиональных модулей включаются теоретическая, практическая подготовка, а также задания для проектной деятельности и опытной деятельности. Завершается обучение учебной и/или производственной практикой, которая проходит на базе социальных партнеров, заинтересованных в подготовке будущих кадров, и напрямую влияет на содержание демонстрационного экзамена, выстроенного с учетом требований WorldSkills.

4. Постпрофессиональная подготовка рабочих и служащих (повышение квалификации, профессиональная переподготовка). Цель: совершенствование профессионализма рабочих кадров. Безусловную роль в этом должен сыграть Ресурсный центр, созданный на базе колледжа. Формы: курсы повышения квалификации; стажировки, семинары, курсы переподготовки, научно - практические конференции, мастер-классы и т.д.

Современная модель подготовки современного рабочего или служащего должна быть ориентирована на запросы потребителей образовательных услуг (работодателя, родителей (законных представителей), обучающихся), для которых набор знаний, умений и навыков квалифицированного рабочего или служащего не является самоцелью.

СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ СПО

Рахматулина Вероника Эдуардовна

ГБПОУ «Нефтегорский государственный техникум»

г. Нефтегорск, Самарская обл.

veronika.rahmatulina@gmail.com

Трудоустройство выпускников – важный вопрос, который волнует не только самих выпускников, но также и средние профессиональные образовательные учреждения (далее СПОУ). На данный момент государственное распределение выпускников после окончания обучения в учебных учреждениях отсутствует. Проблема трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций требует постоянного совершенствования. Карьера выпускников — это составляющая репутации любой образовательной организации. Молодые специалисты, пока еще не имеющие опыта в работе, вынуждены самостоятельно заниматься поисками работы, привлекать к своей проблеме родных и друзей. Трудоустройство – это непростой процесс. Человеку, который совсем недавно был в рядах студентов тяжело соответствовать требованиям работодателей. Одним из необходимых требований со стороны работодателя - наличие диплома. Другое условие при приеме на работу – наличие опыта работы. И третья особенность – на подавляющем большинстве предприятий при приеме на работу ключевыми условиями одновременно выступают определенный объем профобразования и соответствие личных характеристик работника требованиям работодателя. Оказалось, что наряду с высоким уровнем профессиональных знаний, столь же важными для работника являются с одной стороны, дисциплинированность, умение работать в команде, чувство ответственности и, с другой стороны, готовность учиться, осваивать новое, инициативность.

Как показывает практика работы с молодежью на рынке труда, существуют проблемы в системе профессионального становления молодых выпускников.

Одна из проблем – это несоответствие между потребностями рынка труда. Большинство современных студентов уверены, что их представление о своей профессии или специальности вполне могут заменить им знания, это привело к снижению познавательной активности, и как следствие, затрудняет процесс обучения.

Эта проблема требует от преподавателя поиска новых методологических подходов. Выходом из данной ситуации может послужить способность преподавателя и мастера производственного обучения, опираясь на уже имеющийся опыт, сформировать, при помощи обучающихся, четкие понятия, выделить совокупность предметов, характеризующих тот или иной опыт, определить наиболее существенные из них, установить связь явлений и признаков, сформулировать систему знаний о конкретном явлении, опыте. Задача, которая стоит перед преподавателем СПО – вызвать у студентов интерес к самообразованию, способствовать возникновению у них познавательной способности, сформировать умения и навыки самостоятельного умственного труда. Также очень актуальной становится проблема формирования личности, выпускник должен самостоятельно делать выбор, ставить и реализовывать цели, адекватно оценивать свою деятельность и не бросать дело, не закончив его.

Возникшее противоречие между целями СПО и научно-методическим обеспечением этих целей в образовательном учреждении потребовало разработок новых технологий, направленных на личностно-ориентированный подход в образовании. Это способствовало формированию новой системы взглядов и теории, основывающейся на приоритете личности, ее запросов, нужд и потребностей.

Помимо качественной подготовки выпускника СПО решить проблему трудоустройства необходимо через взаимодействие рынка труда с рынком образовательных услуг. Самой распространенной формой сотрудничества учебных учреждений с отраслевыми предприятиями является производственная практика студентов. Она наиболее приемлема для предприятий –

потенциальных работодателей как менее затратный способ отбора будущих специалистов. В последние годы количество предприятий, желающих получить студентов на производственную (технологическую) практику, резко увеличилось. Лишь после неё делается предложение выпускнику или его кандидатуру отклоняют. Благодаря такому подходу существенно увеличилось количество контрактов на практику с последующим трудоустройством.

Также существуют автоматизированные информационные системы содействия трудоустройству выпускников, целью которых является обеспечение информационной поддержки и содействия в формировании и функционировании эффективной системы содействия трудоустройству выпускников.

Реализуемый проект позволяет создать условия для информирования выпускников о спросе и предложении рабочей силы на рынке труда, установить партнерские отношения с организациями и предприятиями, вести учет студентов и выпускников, обратившихся с целью поиска работы, предоставлять информационные материалы по имеющимся вакансиям.

Следующим направлением решения проблемы содействия трудоустройства профессиональных образовательных организаций является— сертификация рабочей профессии. Система сертификации позволяет выпускнику повысить возможность трудоустройства и конкурентоспособности на рынке труда, стимулирует интерес к получению высшего образования, обеспечить психологический комфорт и уверенность в собственных возможностях. Сертификация позволит работодателю сократить затраты на обучение персонала. Государство с помощью сертификации может снизить уровень и продолжительность безработицы среди выпускников СПО.

Значительную роль в содействии трудоустройства студентов СПО в сложившейся социально-экономической ситуации и адекватной ориентации на рынке труда играют сами студенты и учебное заведение, поэтому вопросу трудоустройства всегда уделяют особое внимание. Именно поэтому при колледжах часто возникают Центры содействия трудоустройству выпускников.

Эти центры оказывают содействие профессиональному росту выпускников, а также укреплению авторитета и имиджа колледжа, повышению его конкурентоспособности на рынке образовательных услуг. В свою очередь студент также создает имидж учебному заведению, поэтому процесс трудоустройства студентов всегда носит двойной характер.

СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ МОЛОДЕЖИ И ТРУДОУСТРОЙСТВО

Муравкина Юлия Васильевна,

*Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»*

Борисова Ольга Ивановна,

Благотворительный фонд «Добрый город Петербург»,
координатор регионального проекта «Развитие навыков трудоустройства выпускников
ССУЗов»

В толковом словаре русского языка Ожегов С.И. дает следующее понятие слова «сопровождение» - назначить для сопровождения кого-либо; идти в сопровождении кого-либо; вместе с кем-либо [1]. Применительно к системе профессионального образования в своих работах Беличева С.А. и Белинская А.Б. подчеркивают, что «сопровождение это всегда взаимодействие сопровождающего и сопровождаемого, а педагогическое сопровождение - предполагает взаимодействие педагога и обучающегося, обеспечивающее успешность его учения и самовоспитания [2].

Основными функциями педагогического сопровождения профессионального самоопределения студентов Колледжа туризма Санкт-Петербурга (далее Колледж) является развитие интеллектуальной, эмоциональной, мотивационной и практической сфер личности обучающегося. Можно выделить следующие методы педагогического сопровождения профессионального самоопределения студентов в Колледже в процессе обучения: профессиональная диагностика, мониторинг (анкетирование, составление резюме), прогнозирование (составление Индивидуального плана развития обучающегося (далее ИППР)), коммуникативная (консультационная помощь), информирование о рынке труда, организация практики, временной занятости и трудоустройство.

Сейчас сопровождению профессионального самоопределения и трудоустройству молодежи уделяется особое внимание. Перед педагогами стоит нелегкая задача – воспитание конкурентоспособного выпускника,

который знает требования работодателя, и может выгодно преподнести себя, тот, кто не останавливается в профессиональном развитии, планирует свое будущее и личный бюджет, свое время, умеет отстаивать свои права.

В профессиональных образовательных организациях в помощь педагогам созданы Центры содействия трудоустройству выпускников. Центры участвуют в создании индивидуальных перспективных планов развития выпускников, проводят различные мониторинги, мастер-классы, организуют временную занятость студентов, семинары и конференции, ярмарки вакансий и встречи с работодателями.

С 2016 года при поддержке Благотворительного фонда "Добрый город Петербург" педагоги и студенты Колледжа туризма Санкт-Петербурга принимают участие в реализации регионального проекта "Поддержка учреждений среднего профессионального образования в Санкт-Петербурге и Ленинградской области" по программе «Развитие навыков трудоустройства выпускников ССУЗов» с помощью дистанционной интерактивной он-лайн платформы "Моя карьера"¹. Целью проекта является помощь педагогам в процессе профессионального самоопределения и становления обучающегося. В рамках проекта педагоги Колледжа при методической поддержке Федерального института развития образования (ФИРО) проходят тренинги по интерактивным методам работы с молодежью и использованию платформы, а также курсы повышения квалификации.

Сама платформа состоит из 11 обучающих курсов, информационных блоков, включающих описание перспектив развития в профессии и возможностей получения практических навыков, примеры трудоустройства и уровень заработных плат, психологические тесты, игровые элементы и многое другое.

Остановимся подробнее на механизмах развития интеллектуальной, эмоциональной, мотивационной и практической сфер личности обучающихся

¹ дистанционная платформа «Моя карьера» <http://career4me.ru>

Колледжа туризма Санкт-Петербурга, с помощью дистанционной интерактивной платформы:

1. Доступное содержание учебного материала.

Способствует созданию эмоционально положительного настроения, возникновению чувства радости познания мира, прогнозированию дальнейшего хода обучения и эмоциональной ориентации в учебном процессе. Для реализации этих возможностей, на платформе применяются приемы побуждающего воздействия на обучающихся такие, как: показ новизны содержания, раскрытие практической значимости учебных курсов, подсказки, дополнительные сведения, наглядность и интерактивность элементов курса.

2. Современные методы обучения.

Четкие обучающие алгоритмы, проблемное представление материала с помощью методов интерактивного обучения, таких как вебинары в режиме онлайн, диалоги с тренерами, педагогами, посредством электронных сообщений на платформе, тематические дискуссии, которые позволяют:

- ✓ понизить уровень тревожности и повысить уверенность в своих собственных силах;
- ✓ снять психологические барьеры;
- ✓ создать условия для повышения самооценки;
- ✓ сформировать положительное отношение к учебной и практической деятельности;
- ✓ предвкушение интересной работы и познавательного общения;
- ✓ создать условия для свободного выбора обучающимся времени освоения курсов.

3. Взаимодействие педагога и обучающегося

В своей работе «Мудрая власть коллектива» В. А. Сухомлинский писал: «Мы положили в основу нашей воспитательной работы правило: ребенок должен находить радость в труде, в обогащении своих знаний, в создании материальных и духовных ценностей для человека, для общества». [3] Для современных педагогов важным является то, что педагог должен быть

наставником, старшим товарищем, пробуждающим в обучающихся проявление благородных чувств, нравственных привычек. Ни один день учения не должен оставаться без успеха, без результата. Данный тезис имеет особую актуальность для профессионального обучения. Ведь не секрет, что у обучающихся зачастую наблюдается низкая мотивация к овладению профессией. И здесь доброе слово педагога, его умение заметить и отметить успехи ученика, могут сыграть значительную роль в профессиональном самоопределении обучающегося.

Можно сделать вывод, что развитие навыков трудоустройства, свободный доступ к информации и современным информационным ресурсам, применение интерактивных методов обучения, тесное взаимодействие педагога и обучающегося – это главные задачи, стоящие перед педагогами при профессиональном самоопределении и становлении в процессе обучения в профессиональной образовательной организации. А обучение в дистанционной платформе это дополнительный инструмент, который действительно помогает достигнуть необходимых результатов, максимально экономит время педагога и обучающегося на поиск необходимой информации, способствует повышению мотивации и самооценки. А также дает возможность сформировать мотивированное резюме, создать презентацию и узнать все секреты собеседования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Беличева С.А., Белинская А.Б., «Социально-педагогическая диагностика и сопровождение социализации несовершеннолетних: учебное пособие», издательство: Феникс, М., 2013 г., 380 стр.
2. Станкевич А. В., Горбачева С. М., Курмаев В. Ж., Шурхай А. В. Условия успешного взаимодействия педагогических работников с учениками, осваивающими программы профессионального обучения // Молодой ученый. — 2017. — №16. — С. 503-505. — URL <https://moluch.ru/archive/150/42560/> (дата обращения: 13.04.2018).
3. Интернет ресурсы:
4. <http://career4me.ru/>

АКТУАЛИЗАЦИЯ ТЕМ ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФГОС, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СТАНДАРТАМИ И ЗАПРОСАМИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Барышникова Ирина Евгеньевна

Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»

malaxit459@gmail.com

Сегодня российская рыночная экономика значительно изменила экономические и социальные условия жизни общества в России, выдвинув на передний план задачу по модернизации и развитию экономики страны на основе знаний. Выходы предприятий на международные рынки товаров, капиталов и технологий диктуют первостепенные вопросы обеспечения конкурентоспособности продукции, а, следовательно, и потребность работодателей в специалистах и работниках высокой квалификации. Рынок труда стал требовать специалистов обладающих профессиональной компетентностью и конкурентоспособностью, обладающих гибким мышлением, готовых к профессиональному росту.

Совершенно очевидно, что и в индустрии гостеприимства произошли значительные перемены. Санкт-Петербург, являясь культурной столицей и сейчас, не перестает удерживать высокую планку по приему как иностранных гостей, так и соотечественников из разных уголков всего мира. Следовательно, сфера ресторанного бизнеса нуждается в профессиональных кадрах, которые и должны обеспечивать этот высокий уровень на всех его этапах.

До определенного момента качество образования интересовало работодателей только как итоговый результат обучения, как определенный уровень подготовки работников и, поэтому, они не стремились вникать в работу учебных заведений. Но дефицит работников высокой квалификации с широким спектром инноваций в производстве, передовых технологий и знаний, роста мобильности трудовых ресурсов вынудили работодателей активно

сотрудничать с учебными заведениями, участвовать в формировании компетентности выпускников и вникать в вопросы, связанные с обеспечением качественного образования. Государство, учебные заведения, работодатели и студенты, все заинтересованы в высоком качестве образования, однако они имеют свои конкретные интересы, и поэтому оценки качества образования, данные ими, могут различаться.

Управление учебным процессом в колледже строится на основе образовательных и профессиональных стандартов с учетом требований рынка труда. И одной из основных задач современного образовательного учреждения является эффективное управление учебным процессом. Такое управление должно соответствовать как образовательным, так и профессиональным стандартам, и в следствии этого выпускники должны владеть соответствующими компетенциями и быть востребованы на рынке труда. К сожалению, стандарты принимаются в разное время и соответственно различаются, а рынок динамичен и подвержен колебаниям. И все же образовательные стандарты предусматривают свободу колледжа в формировании учебных планов для более тесного согласования с работодателями. Поэтому ежегодное согласование учебных программ позволяет учитывать изменения требований рынка труда. Согласование требований стандартов и рынка - сложная и весьма актуальная задача в управлении, профессиональное решение которой позволит повысить эффективность учебного процесса в учебном заведении.

Так что дают профессиональные стандарты заинтересованным сторонам:

- Государству - профессиональные стандарты помогают формировать политику в области занятости населения;
- Системе образования - формировать с учетом профессиональных стандартов проекты федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) всех уровней профессионального образования, программ обучения в системе дополнительного профессионального образования, оценивать качество обучения в соответствии с

требованиями работодателей, активно обновлять содержание ФГОС в соответствии с изменяющимися требованиями к выпускникам;

- Работодателям - идентифицировать компетенции при найме сотрудников, оценить и повысить уровень квалификации, качество труда работников, получать подготовленных специалистов всех уровней, иметь внятно сформулированные требования к профессиям внутри отрасли, мотивировать работников к саморазвитию;
- Работнику - определять свой профессиональный уровень, основание для повышения квалификации, повышать качество труда.

Современные условия диктуют, что качество образования является одной из важных характеристик, которая определяет конкурентоспособность образовательных организаций. Под качеством образования понимается интегральная характеристика системы образования, отражающая степень соответствия реальных достигаемых образовательных результатов и условий обеспечения образовательного процесса личностным ожиданиям субъектов образования, социальным запросам и государственно-нормативным требованиям.

Сопоставление единиц ФГОС СПО и Профессиональных стандартов Менеджера Организации обслуживания в общественном питании

Таблица.1

ФГОС СПО	Профессиональный стандарт
Профессиональные компетенции по каждому ВД	Трудовые функции по каждой ОТФ или трудовые действия
ПК 2.1. Организовывать и контролировать подготовку организаций общественного питания к приему потребителей.	Оценка и планирование потребностей подразделения в материальных ресурсах и персонале
ПК 2.2. Управлять работой официантов, барменов, сомелье и других работников по обслуживанию потребителей.	Распределение обязанностей и определение степени ответственности подчиненных
ПК 2.3. Определять численность работников, занятых обслуживанием, в соответствии с	Координация деятельности подчиненных
	Контроль выполнения сотрудниками стандартов обслуживания и регламентов службы

заказом и установленными требованиями.		Взаимодействие с другими отделами (службами) предприятия питания
ПК 2.4. Информационное обеспечение процесса обслуживания в организациях общественного питания.	Осуществлять обеспечение обслуживания в организациях общественного питания.	Анализировать результаты деятельности службы и потребности в ресурсах, принимать меры по их изменению
ПК 2.5. Эффективность обслуживания потребителей.	Анализировать обслуживание	Управление конфликтными ситуациями в коллективе
ПК 2.6. Представлять предложения по повышению качества обслуживания.	Разрабатывать и представлять предложения по повышению качества обслуживания.	Реализация мер по стимулированию персонала, повышению их мотивации и лояльности

Одной из форм обучения и оценки качества в профессиональном образовании является выпускная квалификационная работа. Итоговая аттестационная работа студента завершает подготовку его как специалиста и демонстрирует его готовность к профессиональной деятельности. Выполнение выпускных квалификационных работ студентами способствует углублению и систематизации теоретических знаний в области организации обслуживания в общественном питании; развитию познавательных умений и практических навыков; проявлять навыки самостоятельной работы с учебно-методической литературой. Всё, что студент делает в период своего обучения, помогает ему активно формировать свои профессиональные компетенции.

И все же написание студентом дипломной работы — сложная интеллектуальная задача. От студента-выпускника требуется не только достаточный уровень общей и специальной профессиональной эрудиции, но и умение логически излагать и доказывать свои мысли в письменной форме. Данное коммуникативное умение не появится само собой, необходимы специальные усилия студента в период всего обучения. Объем знаний начинает формироваться непосредственно на младших курсах, когда они выполняют такие работы как написание рефератов, презентация докладов, составление портфолио, выполнение курсовых работ [1]. Написание курсовых работ является базовой составляющей работы с документами и служит фундаментом

для дальнейшей подготовки к созданию дипломного проекта. Дипломная работа предполагает не только работу с нормативными и литературными источниками, но и в основном собственные расчеты с выводами и соответствующими предложениями.

Для руководства дипломниками Колледж туризма привлекает не только преподавательские кадры, имеющие соответствующие знания в написании таких работ и способные помочь студенту выбрать правильное направление, но и работодателей из ресторанной отрасли.

В обязанности руководителей выпускной квалификационной работы входит:

- руководство по реализации индивидуального плана подготовки и выполнения квалификационной работы;

- консультирование по вопросам содержания и последовательности выполнения выпускной квалификационной работы (назначение и задачи, структура и объем работы, принципы разработки и оформления, примерное распределение времени на выполнение отдельных частей выпускной квалификационной работы);

- оказание помощи студенту в подборе необходимых источников; - контроль за ходом выполнения выпускной квалификационной работы; - оказание помощи по разработке и выполнению плана практической части выпускной работы.

Но, пожалуй, самыми ключевыми функциями в выполнении дипломной работы является обучение студента самостоятельно мыслить о том, как выполнить практическую часть дипломного проекта, чтобы работа имела практическую значимость для работодателя. Весь учебный процесс по МДК 02.01 «Организация обслуживания в организациях общественного питания» выстроен таким образом, что он охватывает все части будущего дипломного проекта, и студенту необходимо собрать все эти части в определенной последовательности, для завершения поставленной задачи. А это требует от студента профессионального компетентного подхода. Так как в ходе

выполнения студентом выпускной квалификационной работы решаются следующие поставленные задачи:

- формирование профессиональных умений и навыков;
- развитие профессиональной направленности и мотивации
- развитие умений и навыков практической деятельности;
- реализация теоретических знаний и их осуществление на производственной практике.

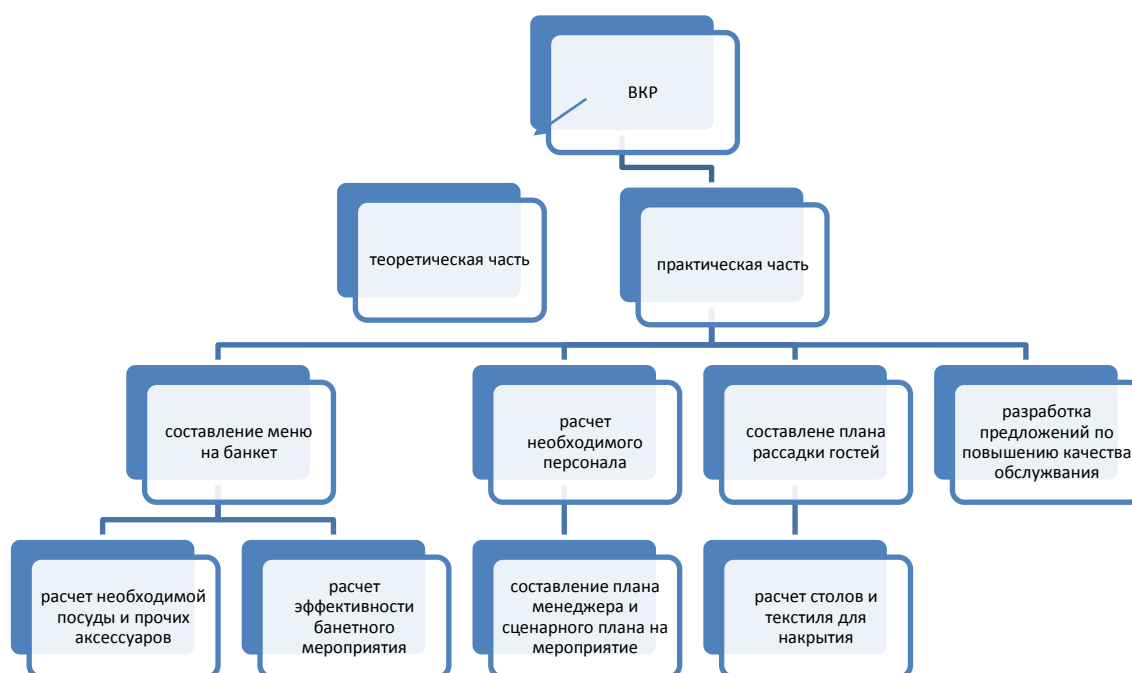
Исходя из своего практического опыта и опыта руководства дипломными проектами могу отметить, что у студентов вырабатывается, не только навык принятия самостоятельных решений, но и ответственность за их выполнение. Среди задач, решаемых в ходе выполнения дипломной работы, можно отметить следующие: систематизация, закрепление, углубление и расширение приобретенных студентом за время обучения в Колледже, знаний, умений и навыков.

При выполнении дипломной работы по организации обслуживания массовых банкетных мероприятий студент должен продемонстрировать следующие умения и знания:

- самостоятельно поставить исследовательскую задачу, оценить ее актуальность и социальную значимость;
- собрать и обработать информацию по теме своей работы;
- всесторонне исследовать выявленные проблемы в ресторанном сервисе, если имеются таковые;
- сформулировать обоснованные предложения, выводы, рекомендации по внедрению полученных результатов в практическую деятельность ресторанного сервиса.

На рисунке 2 показаны практические составляющие выпускной квалификационной работы. Фактически для работодателя это готовый проект банкета под ключ.

Рисунок 1. Практические составляющие выпускной квалификационной работы.



В настоящее время, требования, предъявляемые к выполнению дипломной работы, значительно выше, чем в предыдущие годы т.к. практическая часть должна содержать экономические расчеты, позволяющие определить финансовую выгоду для организации. Обоснованные финансовые расчеты, выводы и предложения в дипломных проектах по улучшению качества обслуживания, делают их более значимыми и актуальными, т.к., отвечают не только требованиям работодателей, но и могут быть использованы на практике в деятельности сферы ресторанного бизнеса.

Литература

1. Приказ Минобрнауки России от 16.08.2013 № 968 (в редакции Приказа Минобрнауки России от 31.01.2014 № 74) «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования»
2. Федеральный государственный образовательный стандарт СПО по специальности 43.02.01.Организация обслуживания в общественном питании 7 мая 2014 г. № 465;

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОПЫТА ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ЕВРОПЕЙСКИХ СТРАН В ПРАКТИКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Розанцева Надежда Владимировна

Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»

E-mail: QQ_89@list.ru

Выбирая профессию любой будущей специалист, обязательно, учитывает и перспективу найти работу. В этой связи немаловажную роль играет выбранное учебное заведение и та учебная программа, которую оно предлагает. Чтобы на современном рынке труда молодой специалист был востребован, надо четко понимать какие профессиональные знания и профессиональные навыки в данный момент требуются рынку.

Профессия строителя является сложной и разнообразной, как и ранее, важна ширина кругозора специалиста данной области, умения не только выполнить технологические операции, но правильность расчёта величины затрат, в частности, в Евангелия от Луки сказано: «Если кто-либо из вас намерен построить башню, он сначала садится за оценку стоимости, чтобы увидеть, если у него средства, чтобы построить ее».

Развитие профессионального образования должно четко базироваться на общегосударственном долгосрочном прогнозировании потребностей в рабочей силе и ее образовании. Существовавший ранее колоссальный накопленный опыт профессионального образования в Советском Союзе, сейчас к несчастью в большинстве своем или утерян, или не пригоден для современных рыночных отношений, учебно-методический материал требует переосмысления связанного с междисциплинарным влиянием, чтоб у студента четко выстраивался принцип преемственности целей и средств.

Для повышения рейтинга наших выпускников на рынке труда необходима разработка учебных программ, отвечающих требованиям единых

мировых профессиональных стандартов. (ФГОС среднего профессионального образования январь 2018 года). [2]

Мной был изучен вопрос обучения специалистов строительных специальностей в Финляндии и Германии. [3,4,5]

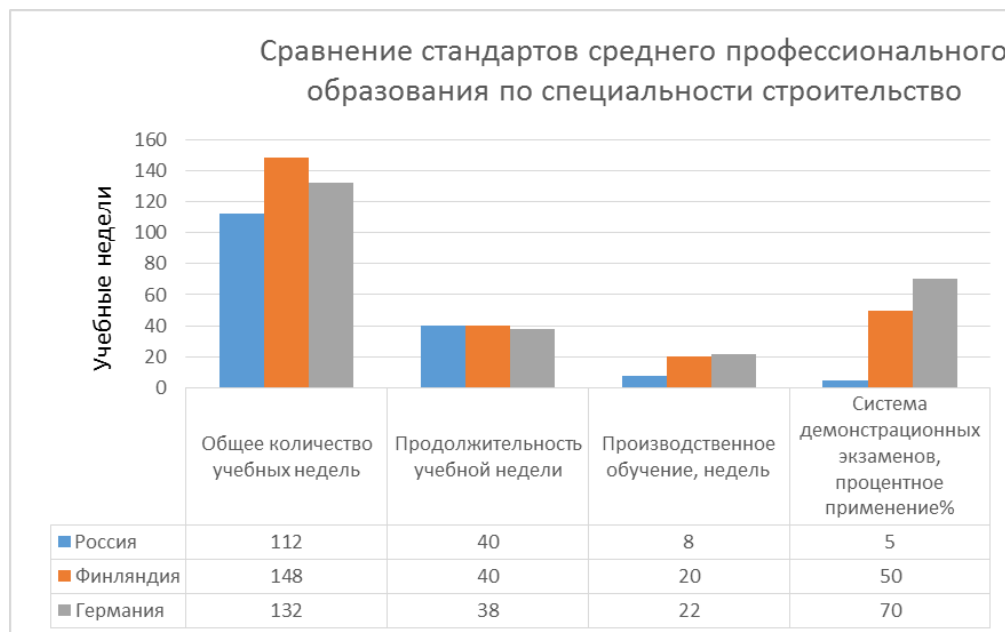


Рисунок 1. Сравнение стандартов

Из рисунка 1 наглядно видно, что обучение в колледжах Финляндии и Германии ориентировано на практику: изучение теории составляет 20-40%, практика до 80%. Все студенты проходят практику на стройплощадках и участвуют в строительных работах. Колледжи наших соседей имеют свои строительные площадки. Они арендуют у муниципалитета земельные участки и производят полный монтаж дома с отделочными работами. В роли ответственного прораба выступает учебный мастер колледжа. Такие строительные площадки являются очень эффективным средством профессиональной ориентации учащихся, и позволяют одновременно не только тренировать профессиональные навыки, но и получать учебному заведению реальные деньги на развитие производственной базы. Немаловажно и то, что студенты изначально знают где в дальнейшем они будут работать.

В России эта составляющая профессионального цикла значительно меньше, что влияет на формирование профессиональных навыков, демонстрация полученных навыков могла бы быть весомым аргументом в

портфолио студента при поступлении на работу. Кроме того, в Финляндии применяют различные экспертные задачи.

Основная задача педагогов колледжа, в рамках теоретического обучения, научить студента самостоятельности и умению поиска решения, т.е. научить учиться и самообразовываться. Для повышения компетенции студентов, как условия получения нового образовательного результата в условиях освоения ФГОС необходимо тесное взаимодействие с будущими работодателями, что позволит внедрить систему дуального обучения. Мной были проведены беседы с представителями крупнейших строительных фирм Санкт-Петербурга (ЦДС, Строительный трест, Северный город, СМУ-262) о требуемых знаниях и компетенциях к будущим претендентам на вакансию мастера. На основе чего сделаны выводы: для повышения профессиональной подготовки студентов, требуется формирование комплекта практико-ориентированных, ситуационных заданий, с подчеркнутым фокусным влиянием, актуальным будущим работодателям, например, при обучении «Сметному нормированию», студенты должны четко знать технологию строительного производства, и если рассчитывают смету на свайные работы, иметь навыки расчета объема необходимого бетона и процента армируемости.

Разработка предметных практических и контрольных работ была сориентирована на необходимость связать предмет с реальной жизнью, заинтересовать студента на каждом этапе обучения, сформировать у студентов некоторый пакет универсальных знаний, включающий действия саморегуляции, стремления к познанию и выработки коммуникативных навыков, и краткосрочные программы постоянно меняющегося рынка труда. Основа моей педагогической разработки, в создании у студента вариативности выбора, я в первую очередь пытаюсь не основываться на одном заведомо правильном ответе, а повышаю вариативность этих заданий, ориентирую их опыт, через обучение выбором на конкретный практический результат, и оценку качественных изменений в зависимости от принятого решения. Увеличение процента дуального обучения (визуализация процесса), является

хорошим мотивирующим фактором, что кроме образовательной парадигмы способствует развитию личности студента, на основе освоения способов деятельности, применения деловых игр в обучении, развивающих умения работать в команде и управленческие навыки.

Студенты в процессе обучения должны осознавать важность происходящего процесса и зависимость будущей успешности работы и даже безопасности от производимых ими выборов, если бы они происходили в реальных условиях строительной площадки. Показательным может являться практическая работа по выбору трансформатора, в которой из-за сложности и объема расчета, требуется навык умения работы в команде, умения самостоятельно подобрать требуемые машины и механизмы, необходимые для непрерывного функционирования строительной площадки во время бетонных работ, сравнить их не только по функциональным, но и ценовым показателям. Свои разработки я направила на увеличение процента индивидуализации обучения. Я как преподаватель, формирую у своих студентов не узкую схему решения, а некоторый проект- самостоятельно выполнимый студентами комплекс действий, завершающийся созданием творческого продукта, применяя, в том числе, дистанционное обучение с помощью электронной системы в течение семестра, с обязательным подтверждением полученных знаний например через программу my test. [1]

Разработанные практические задания способствуют:

- стремлению к самообразованию, самостоятельному выделению и формулированию познавательной цели, выбору путей ее достижения;
- умению студента самостоятельно вести поиск и выделять необходимую информацию, нахождению наиболее эффективных способов решения задач в зависимости от конкретных условий, освоению способов решения проблем творческого характера;
- умению структурировать получаемые знания;

- навыкам самоконтроля, и оценки процесса и результатов деятельности, формированию умения понимать причины успеха или не успеха и способности конструктивно действовать даже в ситуациях неуспеха;

- готовности конструктивно разрешать конфликты посредством учета интересов сторон и сотрудничества.

Большой интерес может представлять внедрение элементов демонстрационного экзамена, в котором могут демонстрироваться действия студента во время работ в настоящей производственной среде.

Главная цель – научить учащихся полагаться на свои знания и эффективно решать рабочие задачи на ежедневной основе. Роль и задачи современных инженеров и строителей весьма сложны и разнообразны, они должны обладать высокой квалификацией, уметь быстро реагировать на складывающиеся ситуации, иметь знания в области права и маркетинга, а приобретаемый опыт работы только повышает стоимость такого специалиста, и он успешно находит работу на рынке труда.

Список литературы:

1. Вербицкий А. А. Бакшаева Н.А. Психология мотивации студентов: Учебное пособие - М.: Логос. 2016 -184с.

2. Приказ Министерства образования и науки РФ от 10 января 2018 г. № 2 “Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 08.02.01 Строительство и эксплуатация зданий и сооружений” - <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71767132/#ixzz5CUAWOA7k>

3. Hämeen Ammattikorkeakoulu Rakennus- ja yhdyskuntatekniikka [hamk.fi>hakijalle/Documents/INRA16A.pdf](http://hamk.fi/hakijalle/Documents/INRA16A.pdf)

4. College Rakennusmies Hyria, Riihimäki: https://www.hyria.fi/koulutukset/hae_jatkuvassa_haussa/koulutustarjonta

5. [Home - Builders Engineering College, Tirupur: builderscollege.edu.in](http://builderscollege.edu.in)

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Блясова Галина Николаевна

Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Лицей сервиса и индустриальных технологий»
galachan@mail.ru

Социальное партнерство в профессиональном образовании – это система отношений образовательных учреждений с предприятиями, субъектами и институтами рынка труда, государственными и местными органами власти, общественными организациями, основанная на выявлении, согласовании и реализации интересов всех участников отношений.

В Концепции модернизации российского образования сформулирована задача опережающего развития начального профессионального образования. Важнейшим условием повышения качества подготовки рабочих и специалистов в учреждениях начального профессионального образования является социальное партнерство в первую очередь с работодателями. Его эффективность определяется востребованностью выпускников на рынке труда и их закрепляемостью на производстве.

В широком смысле социальное партнерство рассматривается нами как совместная коллективная деятельность различных социальных групп, которая приводит к позитивным и разделяемым всеми участниками эффектам. Таким образом, социальное партнерство образовательного учреждения качественно отличается от иных форм взаимодействия: шефства, спонсорства, попечительства. Его основная идея - взаимовыгодная кооперация, в которой образовательное учреждение является полноправным партнером. Это означает непосредственный и прямой обмен ресурсами, привлекаемыми от социальных партнеров, на конкретные результаты деятельности образовательного учреждения. Социальное партнерство не ограничивается разовыми акциями, оно строится на взаимном доверии и долгосрочной основе. Оно позволяет действовать эффективно и успешно, имея в виду приоритетную перспективу,

общую для всех партнеров, эффективно координировать совместную деятельность с ясным пониманием своей ответственности. Такая деятельность оказывается наиболее эффективной и экономичной для партнеров, в том числе и в системе образования.

Поэтому необходимо прямо взаимодействовать между учреждениями СПО и экономическими, социальными и иными структурами, которые могут помочь в формировании точного заказа на выпускников. Ситуация осложняется тем, что реальными заказчиками кадров являются руководители предприятий и фирм различных форм собственности, которые вследствие постоянно меняющейся экономической ситуации не могут разработать долгосрочный прогноз востребованности профессий и соответствующий кадровый заказ.

К внутренним факторам повышения качества образования можно отнести: эффективность управления образовательным процессом, уровень требований в учебном процессе, эффективность проведения всех форм учебных занятий, мотивацию учащихся к учебе, использование современных технологий, опирающихся на развитие познавательного интереса к учению, наличие системы педагогической диагностики образовательного учреждения и др.

Что касается социального партнерства, то в системе профессионального образования оно является важнейшим фактором, влияющим на его качество, поскольку позволяет включить в организацию педагогического процесса главных потребителей образовательных услуг, имеющих свои интересы, свои представления о задачах и роли профессионального образования, его качестве.

Главным критерием эффективности социального партнерства в сфере профессионального образования является такая качественная характеристика как востребованность выпускников на рынке труда, выражающаяся через следующие показатели: процент трудоустройства, качество предлагаемой работы, длительность закрепления на рабочем месте.

В профессиональном образовании выделяют три уровня социального партнерства:

- формирование и исполнение образовательного заказа, где дается оценка качества профессиональной подготовки специалиста (исходя из требований ГОС);
- трудоустройство выпускников, где оценивается сформированность у работника компетенций: ключевых, профессиональных, специальных;
- адаптация молодого специалиста и его карьерный рост.

Рыночные отношения предполагают становление новой системы социального партнерства в сфере профессионального образования, основными целями которого являются: взаимовыгодная совместная деятельность образовательных учреждений и работодателей по повышению качества профподготовки; формирование механизмов нормативно-правового сопровождения партнерских отношений; достижение многоканального финансирования.

Социальное партнерство является мощным средством повышения эффективности профессионального образования и его развития. Именно работодатели являются сегодня основными заказчиками необходимых им рабочих кадров и основными экспертами подготовленных кадров.

Основные цели социального партнерства:

- совместная взаимовыгодная деятельность ЛСИТ и социальных партнеров, направленная на эффективное развитие и совершенствование профессионального образования с использованием механизмов совместного взаимодействия;
- совместное участие в создании нормативно-правового обеспечения социального партнерства как одного из инструментов формирования рынка труда и рынка профессиональных образовательных услуг на региональном и федеральном уровнях.

Для достижения этих целей необходимо решить задачи:

- скорректировать содержание обучения с учетом новых производственных и информационно-коммуникационных технологий, содержание учебных планов и рабочих учебных программ с учетом рекомендаций работодателей;

- заключить договора на подготовку кадров;
- включить представителей в комиссии по итоговой аттестации выпускников;

За многие года работы мы установили сотрудничество с такими социальными партнерами как:

1. Слесарь по ремонту подвижного состава- ГУП «Горрэлектротранс»
2. Повар, кондитер; повар- ЗАО «фирма Флоридан»; СПб ГБОУ Учебно-производственный комбинат Управления социального питания; «Кофе Хауз. Экспрессио и Капучино Бар», ООО «Провинция», ООО «кофе Пати»
3. Автомеханик ЗАО «Форвард Сервис»; ООО «Форвард ВР»; ООО «Авто – Центр Ресурс»; ООО «Автодор Экспресс»; ОАО «Кронос СПб»; ООО «Электрика»
4. Художник росписи по ткани- СПб ООЗПС «Путевка в жизнь»; РОО «Международного конкурса Одиссия Разума» СПб
5. Портной- ООО «БелРоссДекор»; ООО «НеваЛинна Группа»; ООО «ВВ1 Аксесорис»; ООО «Северная жемчужина»; ООО «Спецодежда Плюс»
6. Мастер столярного и мебельного производства; столяр- ООО «Норд Тайм»; ООО МУРЭП «Пороховые»; ООО «Жилкомсервис -1»;
7. Художник росписи по дереву- СПб ООЗПС «Путевка в жизнь»

В свою очередь нами были разработаны основные показатели успешной реализации социального партнерства:

- 1) Разработаны основные показатели качества среднего профессионального образования и критерии их оценки, позволяющие активизировать процесс становления профессионально значимых качеств учащихся и реализовать нашу основную задачу - подготовка выпускников, востребованных на рынке труда;

2) Технологии обучения строятся на рефлексивной основе, при помощи которой обучающиеся способны к рефлексии не только собственных знаний, умений и навыков, но и сформировавшихся профессиональных и личностных качеств.

3) В процессе совместного сотрудничества установлено что для того, чтобы мобильно адаптироваться в динамичных условиях жизни современного общества, быть конкурентоспособным на рынке труда и успешным на рабочем месте, выпускник СПО должен быть включен в образовательное пространство, основанное на отношениях социального партнерства.

4) Решена проблема создания организационно-педагогических условий реализации многоуровневой модели социального партнерства в современном учреждении СПО. Социальное партнерство рассмотрено как важнейший фактор повышения качества образования.

5) Профессиональная деятельность современного рабочего позволяет говорить о том, что сегодня требования к его квалификации определяются не только профессиональными образовательными стандартами, но и производственными факторами, а также потенциальными требованиями работодателей, которые в свою очередь диктуются рынком труда.

6) В этой связи на базе продолжительного эмпирического исследования рассмотрены основные организационно-педагогические условия, в которых взаимодействуют внешние и внутренние партнеры лица.

7 Целенаправленная работа лица по созданию и реализации организационно-педагогических условий на основе многоуровневой модели социального партнерства способствует повышению качества профессионального образования.

Выстроенная система социального партнёрства постоянно совершенствуется, жизнь заставляет нас искать новые пути совместной работы. Но уже сегодня можно говорить о налаженном механизме социального партнерства. Эта работа продолжается, мы рассматриваем ее как долгосрочную,

от которой выигрывают все: и профессиональный лицей, и предприятия, и в целом экономика нашего региона.

Список литературы:

1. Айзенштадт Г.В., Жукова Т.А. Специалисты для рынка недвижимости. (ПрофшколаРоссии)//Профессиональное образование-2005.-№ 9. С.22.

2. Еремеев О.В. Новые подходы к социальному партнерству// Профессиональное образование. М., 2004. - №5. - С. 30.

3. Камалиев Н.З. Социальное партнерство в профессиональном образовании / Справочник руководителя образовательного учреждения. — М., 2005. — С.42-46.

4. Новикова О.Н., Тюкалова Н.В., Социальное партнерство как ключевой фактор достижения современного качества начального профессионального образования//Вестник развития науки и образования.-2007.- №6.-С. 108-112

5. Тюкалова Н.В. Социальное партнерство//Материалы II Всероссийской конференции руководителей образовательных учреждений. — Москва — 2006г. - С.303

ОРГАНИЗАЦИЯ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В СПО НА БАЗЕ СПб ГБПОУ «АВТОМЕХАНИЧЕСКИЙ ЛИЦЕЙ»

Аинов Мацак Алексеевич,

*Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение «Автомеханический лицей», г. Санкт-Петербург*

ainovm@gmail.com

С 2014 года в РФ проходит реализация системного проекта «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования».

Проект представляет собой адресную подготовку специалистов. Суть его заключается в том, что будущий работник получает теоретическую часть знаний в образовательной организации, а практическую — на предприятии. Эта форма обучения весьма удобна для самих выпускников и для их будущих работодателей. Студент, таким образом, получает наиболее полное представление о своей профессии, а работодатель после выпуска трудоустраивает специалиста с опытом работы на их оборудовании — для всех свои плюсы.

Для учебных заведений системы среднего профессионального образования с внедрением и организацией дуального обучения решится вопрос с низким процентом трудоустройства выпускников по своей специальности.

Государство эффективно решает задачу подготовки квалифицированных кадров для всей экономики.

Основные требования к внедрению практико-ориентированной (дуальной) модели образования:

- Участие работодателей в разработке образовательных программ и требований к профессиональным и личным (в том числе общекультурным и общепрофессиональным) компетенциям студентов.
- Прохождение практической части обучения на рабочем месте на производстве.

- Закрепление работодателями наставников за обучающимися на производстве. Наличие корпоративных стимулов для наставников (материальное, нематериальное вознаграждение).

- Разработка и утверждение типовых нормативных документов, обеспечивающих внедрение практико-ориентированной (дуальной) модели обучения в субъекте Российской Федерации.

Для успешного внедрения и реализации данного обучения разрабатывается нормативно-правовая и учебно-методическая документация лица в тесном сотрудничестве с работодателем:

- Программа дуального обучения;
- Учебный план по специальностям;
- План-график практик на базе предприятий.

На данный момент основными социальными партнерами Автомеханического лица являются такие организации как СПб ГКУ Автобаза скорой и неотложной помощи, ГУП «ТЭК СПб», ГУП «Водоконал СПб» филиал «Транспорт и логистика», ГУП СПб «Пассажиравтотранс», Автохозяйство ГУ МВД России по СПб. На базе данных предприятий проходит производственная практика, что в процентном соотношении составляет около 30% от общего числа студентов задействованных на практике у социальных партнеров.

Дальнейшее сотрудничество открывает перспективы увеличения числа студентов задействованных и отправленных на практику к основным социальным партнерам и реализацию основной поставленной цели нашего дуального обучения: «группа – предприятие». Т.е. подготовка целой группы студентов по специальности или профессии для одного социального партнера в плотном взаимодействии на всех уровнях, составление и согласование учебных программ, прохождение практики на мощностях предприятия. Тем самым мы получаем высококвалифицированного специалиста, полностью готового для работы в стенах данного работодателя и повысит профессиональную

мобильность и конкурентоспособность на рынке труда. Образовательное учреждение, в свою очередь, укрепит взаимосвязи с работодателем.

Литература

Мазунина Н. М. Особенности организации дуального обучения в учреждениях СПО по специальности 44.02.01 Дошкольное образование // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 46. – С. 244–248. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/76521.htm>.

ВЗАИМНАЯ ИНТЕГРАЦИЯ БИЗНЕСА И ОБРАЗОВАНИЯ

Куприянова Елена Александровна

СПб ГБ ПОУ «Малоохтинский колледж», Санкт-Петербург

+79516651296@yandex.ru

Система среднего профессионального образования в России находится в состоянии серьезного реформирования. Как отметил Президент Российской Федерации В.В. Путин в своем выступлении на заседании VI Всероссийского форума рабочей молодёжи: «Мы много раз уже об этом говорили, говорили о том, что нашей обновляющейся экономике, которая выходит на новые рубежи, связанные с внедрением новых технологий, ей нужны и новые кадры, прежде всего кадры инженерные. Я уже публично высказывался много раз, это касается рабочих профессий, касается собственно инженерной подготовки в высших учебных заведениях. Что касается непосредственно рабочих профессий, то тоже уже было сказано: чтобы внедрять уже принятые ранее решения по прикладному бакалавриату, нам нужны специалисты с инженерными знаниями»[1].

Одним из современных трендов системы профессионального образования является сближение образовательного учреждения с конкретным сектором экономики, в особенности экономики региональной. Цель образовательного учреждения – подготовить востребованного на рынке труда специалиста, владеющего новейшими типами оборудования и технологическими процессами, способного после окончания обучения самостоятельно приступить к работе. "Важнейшая задача — это обновление и повышение качества среднего профессионального образования, укрепление его связи с реальным производством. Во многих регионах уже активно и успешно занимаются развитием так называемого дуального образования, когда практика на конкретных предприятиях сочетается с теоретической

подготовкой", — сказал В.В. Путин на пленарном заседании ПМЭФ[1]. Процесс взаимной интеграции образования и бизнеса выражается, в первую очередь, в расширении спектра практикоориентированных программ профессионального образования. Важным элементом такого сближения является активное привлечение потенциальных работодателей к образовательному процессу, участие в проведении чемпионатов по рабочим профессиям по стандартам WorldSkills, направленных на повышение престижа рабочих профессий и квалификации работников, на привлечение молодежи в производственные секторы экономики, а также на совершенствование квалификационных стандартов по рабочим профессиям и специальностям профессионального образования с учетом национальных и международных требований к профессиональным компетенциям.

Основными внешними потребителями услуг учебных заведений являются работодатели (предприятия, организации, органы государственной власти и др.), которые принимают на работу выпускников и ожидают от них владения комплексом профессиональных компетенций, соответствующих требованиям развития инновационной модели экономики и общества [2].

Преимущества компетентного подхода при реализации образовательных программ на сегодняшний день уже очевидны. Но с этим связаны определенные сложности. Так, что касается учреждений СПО, то практическое приложение знаний, которые превращаются в компетенции, - это работа с обучающимися в конкретных проектах. И тут важна исследовательская компонента. Преподаватели и мастера производственного обучения должны публиковаться, вести исследовательские проекты, сами выполнять какие-либо работы по заказу организаций и предприятий, выступать консультантами. Что касается представителей бизнеса, потенциальных работодателей, то здесь так же очевиден ряд проблем. Своей роли в реализации и образовательных, и профессиональных стандартов они еще до конца не осознают. Им, как потребителям, просто хочется иметь подготовленных специалистов для своего предприятия. Наличие у выпускника диплома не гарантирует ему рабочего

места, соответствующего его профессиональным компетенциям. Коммерческие структуры вправе самостоятельно определять требования к уровню квалификации принимаемых на работу сотрудников. Исходя из сказанного, очевидно, что сотрудничество между образовательными учреждениями и работодателями в лице отдельных организаций или объединений работодателей должно углубляться и расширяться.

Большинство образовательных учреждений имеют партнерские отношения с предприятиями, учреждениями и организациями с целью обеспечения обучающихся необходимыми базами практик. Данный способ взаимодействия между образовательным учреждением и производством является, на сегодняшний день, самым популярным. В рамках такого сотрудничества создаются благоприятные условия для сокращения дистанции между теорией и практикой.

Немаловажным представляется участие государства в урегулировании партнерских отношений. К основным направлениям таких проводимых государством мер можно отнести следующие:

1. Целевая подготовка студентов на контрактной основе;
2. Привлечение к образовательному процессу действующих руководителей и работников предприятий;
3. Участие специалистов предприятий в государственных аттестационных комиссиях.

Такая система взаимодействия выгодна обеим сторонам партнерства. Образовательное учреждение обогащает учебный процесс, ликвидируя некие пробелы в практических знаниях, а работодатели, в свою очередь, могут увидеть еще недипломированных специалистов непосредственно в работе и в будущем приобрести квалифицированные кадры.

Теперь во взаимодействии работодателей и образовательных учреждений должен начаться следующий этап, когда образовательные программы, начатые в образовательном учреждении, будут продолжаться в процессе работы выпускника на предприятии. Работодатель должен понимать, что далеко не все

профессиональные квалификации должны даваться на базе образовательных учреждений или даже при взаимодействии с образовательными учреждениями. Сами работодатели и их объединения должны создавать возможности выпускникам для приобретения квалификаций, необходимых на рынке труда.

Одним из вариантов сотрудничества образовательного учреждения и бизнеса представляется создание малых предприятий при учреждениях СПО. Естественно, профиль деятельности данного предприятия должен соответствовать тем профессиям и специальностям, на подготовку которых ориентировано образовательное учреждение. Такая практика достаточно давно известна в системе высшего образования. Цель создания таких предприятий – обучение тому, как использовать полученные знания для решения конкретных производственных задач. Однако, работа в подобных коммерческих структурах не должна создавать иллюзию достаточности полученных знаний. Напротив, ее задача - требовать значительного их углубления и дополнения.

Обобщая вышесказанное можно сделать следующие выводы. Наиболее перспективными формами сотрудничества образовательного учреждения и предприятия являются:

- заключение и реализация долгосрочных договоров, подбор специалистов из числа выпускников на вакантные должности, а также оказание информационно-консультационных услуг;
- совершенствование методического обеспечения образовательного процесса, повышение квалификации преподавателей, мастеров производственного обучения;
- совместная научно-исследовательская, научно-производственная и творческая деятельность работников, обучающихся образовательного учреждения и предприятий;
- участие работодателей в разработке программ практики;
- формирование актуальной тематики выпускных квалификационных работ по заявкам предприятий;

- привлечение региональных работодателей-партнеров для максимального обеспечения трудоустройства выпускников.

Ориентация образовательных учреждений на текущие и быстро меняющиеся требования бизнеса к качеству образования выпускников является основной предпосылкой к их взаимному сотрудничеству, к созданию двухстороннего образовательного процесса. Именно от эффективности связи между ними зависит степень соответствия качества подготовки специалистов пожеланиям работодателя, а, следовательно, и последующее трудоустройство выпускников. Кроме того, вся наша система профессионального образования должна соответствовать мировым стандартам в области подготовки высококвалифицированных специалистов.

Литература

1. РИА Новости <https://ria.ru/society/20150619/1079275326.html>
2. Лысенко Н. Н. Анализ организации взаимодействия предприятий-работодателей и вуза // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2015. № 3(19). – С.126

ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ПРОФЕССИИ 43.01.09 ПОВАР, КОНДИТЕР В УСЛОВИЯХ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ

Пономаренко Марина Сергеевна

*Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»*

Перед педагогическими коллективами техникумов и колледжей стоят глобальные задачи по обеспечению массовой подготовки квалифицированных кадров с учётом перечней профессий и специальностей ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН в соответствии с Комплексом мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования на период с 2015 по 2020 год. От того, насколько педагогические кадры быстро перестроятся на реализацию обновлённых образовательных процессов, связанных, прежде всего, с компетентным подходом, практико-ориентированностью и демонстрационным экзаменом, зависит судьба профессионального образования в России в целом. И если со списком ТОП-50 есть какие-то общие для реализации моменты, в частности, новые ФГОС, разработанные с учётом содержания Профессиональных стандартов, утверждённая Примерная основная образовательная программа по профессии/специальности, то, вероятнее всего, вскоре будет появляться информация в сети Интернет по их продвижению в регионах. Что касается списков ТОП-РЕГИОН, здесь ситуация сложнее, т. к. нет пока обновлённых стандартов и нет Примерных образовательных программ. В связи с этим, рабочим группам педагогов необходимо самим на местах обеспечивать сопряжение образовательных и профессиональных стандартов при разработке Образовательных программ по профессиям и специальностям, вошедших в списки ТОП – РЕГИОН.

Система современного профессионального образования должна формировать у обучающихся такие актуальные личностные качества, как

инициативность, мобильность, гибкость и др. Эти качества достаточно успешно формируются при выполнении лабораторных работ и практические занятия. Выполняться эти виды работ должны либо в условиях лаборатории или специально оборудованного кабинета, либо на рабочем месте на производстве. Если эти условия соблюдаются, следующей важной задачей педагогического работника является обеспечение всех обучающихся специально разработанными заданиями, отвечающие требованиям трёх стандартизированных документов. В нашем случае это:

1. ФГОС СПО по профессии 19.01.17 Повар, кондитер, приказ от 02.08.2013 г. № 798.

2. Профессиональный стандарт Повар, приказ от 08.09.2015 г. № 610н.

3. Перечень профессий (компетенций) WorldSkills Russia, утверждённый Союзом «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллз Россия» от 17.04.2015 г. (область «Сфера услуг»; компетенция WSI № 34 Cooking, Поварское дело; компетенция WSI № 32 Confectioner/Pastny Cook, Кондитерское дело).

Одной из актуальных задач совместной деятельности ПОО и предприятий является обеспечение практико-ориентированной составляющей учебного процесса непосредственно теми видами работ, которые ученикам предстоит выполнять на рабочих местах. Содержание лабораторных работ или практических занятий зафиксированно в рабочих программах учебных дисциплин и профессиональных модулей в части междисциплинарных курсов. Задания, подобранные педагогами для обеспечения требований ФГОС, ПС, WorldSkills должны быть подобраны в строгом соответствии с содержанием изучаемого профессионального модуля и, соответственно, содержанием междисциплинарного курса (МДК). Здесь необходимо учитывать специфику вида заданий, как при выполнении лабораторных работ, так и при выполнении практических занятий. Эти виды работ проводятся и в колледже, и на рабочих местах предприятий индустрии питания. Необходимыми структурными элементами лабораторной работы, помимо самостоятельной деятельности

обучающихся, являются инструктаж, проводимый педагогом, а также организация обсуждения итогов выполнения лабораторной работы. Лабораторная работа как вид учебного занятия проводится в специально оборудованных учебных лабораториях. Необходимыми структурными элементами практического занятия, помимо самостоятельной деятельности обучающихся, являются первичный инструктаж, проводимый преподавателем, а также анализ и оценка выполненных работ и степень овладения обучающимися запланированными умениями и навыками. Практическое занятие проводится в учебных кабинетах или специально оборудованных помещениях (площадках, полигонах и т.п.). По каждой лабораторной работе и практическому занятию разработаны и утверждены методические указания по их проведению и выполнению. Формы организации обучающихся на лабораторных работах и практических занятиях различными: фронтальная, групповая и индивидуальная. При фронтальной форме организации работ (занятий) все обучающиеся выполняют одновременно одну и ту же работу (задание). При групповой форме организации работы (занятия) одна и та же работа (задание) выполняется бригадами по 2-5 человек. При индивидуальной форме организации работы (занятия) каждый обучающийся выполняет индивидуальную работу (задание). Для повышения эффективности проведения лабораторных работ и практических занятий педагогами колледжа рекомендуется:

- разработка тематических сборников задач, заданий и упражнений, сопровождающихся методическими указаниями, применительно к конкретным профессиональным модулям;

- использование в практике преподавания поисковых лабораторных работ и практических занятий, построенных на проблемной основе;

- эффективное использование времени, отводимого на выполнение лабораторных работ и практических занятий путём подбора дополнительных задач и заданий для обучающихся, работающих в более быстром темпе и др.

Таким образом, во взаимодействии между педагогическими работниками колледжа и потенциальными работодателями формируются принципиально иные партнерские отношения.

2 Выполнение лабораторных работ и практических занятий в условиях сопряжения стандартизированных документов

В современных условиях деятельности колледжа всем педагогам необходимо владеть большими объёмами информации по содержанию как ФГОС СПО (ППКРС), так и по содержанию ПС. **Профессиональный стандарт** – это многофункциональный нормативный документ, определяющий некий квалификационный уровень работника, позволяющий ему выполнять свои должностные (профессиональные) обязанности в соответствии с предъявляемыми требованиями к конкретной должности (профессии). Для того, чтобы сегодня педагогу разработать образовательную или рабочую программу, он должен хорошо знать основные содержательные единицы ФГОС, такие, как: профессиональный модуль, МДК, дидактическая единица, профессиональная компетенция. Что касается профессионального стандарта, педагогу необходимо разбираться в таких структурных единицах, как: обобщённая трудовая функция, трудовая функция, трудовое действие, умение, знание.

Поскольку мастерство обучающегося на соответствие квалификационного уровня ПС можно определить только на основе самого профессионального стандарта, нам необходимо как при работе со ФГОС, так и при работе с ПС определять, прежде всего, перечни видов выполняемых работ, совпадающих: по степени сложности, затратности во времени и по количеству задействованных ингредиентов. Только в этом случае будет можно говорить о соответствии видов выполняемых работ на соответствие заявленному квалификационному уровню. Эта работа в отрасли индустрии питания ведётся постоянно и продолжается при выполнении практических работ совместно с сотрудниками предприятий. Сейчас можно говорить о том, что по профессии Повар работа по описанию обобщенных трудовых функций, входящих в вид

профессиональной деятельности ПС, обоснована и описана на предмет их отнесения к конкретным уровням заявленной квалификации. (Приказ Минтруда №148н от 12 апреля 2013 г. «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов»)

3. Виды обязательных практических работ, выполняемых в колледже туризма СПб при подготовке к чемпионату WSR

В колледже туризма СПб педагогами ведётся успешная работа по подготовке будущих специалистов с учётом требований профессиональных стандартов и стандартов WSR. Сегодня достаточно сложно обеспечить условия подготовки компетентных специалистов, если не владеть актуальной информацией, связанной с различными тенденциями, запросами, требованиями отрасли. К примеру, в настоящий момент всё большую важность приобретает понимание требований специальных диет, обусловленных религиозными или культурными канонами, медицинскими рекомендациями. В учреждениях здравоохранения повара готовят для пациентов особые блюда, основываясь на инструкциях, полученных от врача-диетолога или шеф-повара. Повара также контролируют работу помощников по кухне и могут отдавать персоналу инструкции в процессе подготовки, приготовления и сервировки еды. В связи с этим, при подготовке обучающихся к очередным конкурсам профессионального мастерства, педагоги сами составляют алгоритмы и перечни для формирования тех или иных полезных навыков, подтверждающие впоследствии компетентность будущего специалиста в самых различных вопросах. В ходе подготовки к конкурсам обучающимся к рассмотрению предлагаются различные Технические описания, которые могли встретиться на Региональных конкурсах профессионального мастерства по поварскому и кондитерскому делу. Особое внимание отводится разбору и комментариям конкретного конкурсного задания. Рассматриваются формат и структура задания, фиксируется наличие или отсутствие теоретической части задания. Указывается общее время на выполнение задания и комментируются наиболее продуктивные действия участников, которые бы позволили успешно

справиться с этим заданием. Обучающимся объясняют, что такое «Чёрный ящик» и какие заготовки можно использовать, если есть разрешение приготовить их заранее. Педагог подробно объясняет про специфику оценивания результатов конкурса. Что такое 100 баллов и за что они могут быть поставлены или отменены. Учитываться могут: современная оригинальная форма подачи блюда, художественный вкус, цветовая гамма, новые съедобные элементы оформления, аппетитность и привлекательность. Учитываются также технологии приготовления, кулинарные традиции, сервировка и подача блюда, его презентация. В итоге должно быть набрано 100 баллов. В ходе отработки и выполнения различных заданий, обучающиеся знакомятся с различными актуальными информационными материалами в виде таблиц, графиков и схем. Это, к примеру, могут быть таблицы:

1. Общие оценки

Раздел	Критерий	Оценки		
		Субъективная (если это применимо)	Объективная	Общая
A	Гигиена			
B	Приготовление и расчёт времени			
C	Презентация			
D	Вкус			
ИТОГО		72	28	100

2. Субъективные оценки

Оценки выставляются по шкале от 1 до 10	
Отлично	10
Очень хорошо	9
Хорошо	8
В целом хорошо	7
Удовлетворительно	6
Слабо	5
Недостаточно	4
Очень плохо	2
Неудовлетворительно	1

4. Этапы организации практико-ориентированного обучения

1. Разработка нормативно-правовой базы.
2. Проектирование содержания обучения в рамках МДК, учебной и производственной практик.

3. Синхронизация процесса обучения в колледже и на предприятии.

4. Подготовка кадров (преподавателей, наставников) для работы со студентами.

5. Создание подразделений и структур, обеспечивающих реализацию практико-ориентированного обучения (в стадии разработки).

6. Формирование корпоративной культуры (принятие корпоративных ценностей) всеми субъектами практико-ориентированного обучения при подготовке по профессиям Повар и Кондитер.

Работа ведётся на основе действующего нормативного документа федерального уровня Постановления Правительства РФ от 10.02.2014 N 92 "Об утверждении Правил участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования".

В настоящее время идёт активная совместная работа по формированию заказа на набор и обучение будущих специалистов. Вопрос обсуждается на уровне совета образовательной организации в соответствии с текущим состоянием штатного расписания и перспективами развития предприятия. Сотрудниками колледжа ведётся активная профориентационная работа со школьниками.

Формирование учебной программы. Учебная программа формируется специалистами колледжа и специалистами предприятия совместно. Учитывается необходимость максимальной ориентации на производство.

Организация учебного процесса. Ведутся переговоры с опытными производственниками по вопросам преподавания и проведения практик. Организована целенаправленная работа по развитию творческих навыков обучающихся, по формированию у них ответственности, самостоятельности и др. В дальнейшем каждый выпускник, прошедший профессиональное практико-ориентированное обучение, имеет возможности профессионального и карьерного роста. Основные критерии оценки в ходе работы и обучения на

предприятия - высокое качество выполнения операций, наставничество, дальнейшее повышение профессионального уровня. Обучаясь, студенты достаточно хорошо представляют, где они будут работать по окончании колледжа. Практика во время обучения полностью ориентирована на обучение и адаптацию студента на конкретном рабочем месте, в конкретном коллективе. В цехах обязанности наставника почетны и востребованы. Качество подготовки очень высокое. Студент после окончания обучения чаще всего остается работать там, где проходил практику. Алгоритм взаимодействия между колледжем и предприятием примерно следующий:

1. Установление договорных отношений между ПОО и предприятием.
2. Создание совместного Координационного совета.
3. Соотнесение ФГОС, ПС и требований работодателя, зафиксированных в должностных инструкциях.
4. Внесение (на уровне тематического планирования) изменений в содержание обучающих программ.
5. Распределение зоны ответственности за реализацию практико-ориентированного обучения между ПОО и предприятием.
6. Составление графика чередования теории в колледже и практики на предприятии.
7. Согласование перечня видов выполняемых работ, которые будут отрабатываться на предприятии.
8. Создание нормативной базы по реализации индивидуальных учебных планов для студентов, обучающихся по практико-ориентированной модели.
9. Конструирование элементов процесса практико-ориентированного обучения.
10. Корректировка содержания рабочих программ в сторону практической ориентированности.
11. Разработка контрольно-оценочных средств для практико-ориентированного обучения (содержание заданий и критерии оценки).

12. Совместная разработка программ для обучения наставников предприятия по практико-ориентированному обучению и проведение их обучения.

13. Разработка комплектов учебно-методического обеспечения рабочих программ с учётом технологии практико-ориентированного обучения.

14. Апробация и корректировка программ и их обеспечения.

15. Организация процесса практико-ориентированного обучения на основании разработанного комплекта документации.

16. Выявление проблем, оперативное реагирование и коррекция.

17. Апробация педагогических технологий, ориентированных на эффективное практико-ориентированное обучение.

Колледж в свою очередь проводит практическое обучение и учебную практику в лабораториях. Предприятие проводит производственную практику в рамках всех профессиональных модулей и организует квалификационный экзамен.

Ожидаемые продукты в ходе реализации практико-ориентированного обучения:

1. Модель организации обучения с элементами практико-ориентированного образования и результаты апробации модели организации обучения с элементами практико-ориентированного образования по подготовке квалифицированных рабочих кадров.

2. Методические рекомендации по апробации организации обучения с элементами практико-ориентированного образования по подготовке квалифицированных кадров.

3. Нормативное и учебно-методическое обеспечение образовательных программ с элементами практико-ориентированного образования по подготовке квалифицированных кадров.

5.Эффективность эксперимента в области практико-ориентированного обучения:

1. Повышение инвестиционной привлекательности колледжа за счет подготовки кадров, соответствующих требованию отрасли на основе практико-ориентированного обучения.

2. Повышение престижа квалифицированных рабочих в результате развития новых форм профессионального образования.

3. Повышение качества образования в результате оптимизации в образовательном процессе теоретической и практической подготовки.

4. Удовлетворение потребностей работодателя на перспективу в подготовке специалистов среднего звена, квалифицированных рабочих, соответствующих требованиям высокотехнологичной пищевой отрасли.

5. Снижение риска отказа при трудоустройстве после завершения обучения, ускорение социальной и профессиональной адаптации молодых специалистов в трудовом коллективе.

6. Развитие кадрового потенциала участников проекта.

На 1 сентября 2017 года в колледже обучаются студенты по 2 рабочим профессиям: повар, кондитер, входящим в список ТОП – 50.

В рамках интеграции предприятия с колледжем по внедрению практико-ориентированного обучения должны быть заключены договора, разработаны программы практико-ориентированного обучения по 2-м профессиям: повар, кондитер; утверждены планы мероприятий по реализации программ практико-ориентированного обучения.

. Ключевыми задачами, в соответствии с этой моделью, являются:

-комплексное повышение квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения;

-обеспечение содержания, методов и технологий обучения современным и перспективным требованиям производства;

-развитие практико-ориентированного и проблемно-ориентированного обучения студентов.

-изучение наставниками хотя бы основ методики преподавания.

Бесполезно предъявлять требования к студентам и не делать этого в отношении тех, кто их учит. Конечно совершенствование учебно-материальной базы - это важно, но все-таки ключевое звено преобразований – это педагог. И основные проблемы, которые требуют в данном случае решения – оторванность педагогов от передового отечественного и мирового опыта, оторванность от реальных проблем производства и бизнеса, узкая специализация, недостаточное владение методами и технологиями обучения, адекватными производственной системе. В этом направлении (первая задача) - мы значительно активизировали свою работу с преподавательским составом, все преподаватели и мастера производственного обучения прошли стажировки в базовых предприятиях, разработаны и утверждены программы стажировки. По этим программам 100% мастеров и преподавателей по профессии повар, кондитер прошли стажировку. Программа стажировки включала теоретические вопросы по передовым технологическим процессам и практическую часть.

Для решения второй задачи – обеспечения соответствия содержания, методов и технологий обучения современным и перспективным требованиям производства – мы используем такие формы взаимодействия, как совместный анализ и доработка учебных планов, введение в изучаемые дисциплины тематик наших базовых предприятий, обеспечение соответствия технологий обучения, внедряемым на базовых предприятиях формам работы. Методы и технологии обучения – особый вопрос. Они должны максимально задействовать интеллектуальный потенциал студентов, способствовать формированию навыков, поиска, анализа и обобщения информации, должны быть приведены в соответствие с методами организации деятельности на предприятии.

Третья задача – развитие практико-ориентированного и проблемно-ориентированного обучения студентов. Внедрение в учебный процесс практико-ориентированных технологий, которые включают в себя анализ конкретных производственных ситуаций, решение производственных задач, деловые игры, «погружение» в профессиональную деятельность,

моделирование профессиональной деятельности в учебном процессе, контекстное обучение, организацию профессионально-ориентированной учебно-исследовательской работы. В этом направлении предстоит еще очень большая работа.

Четвёртая проблемная задача – необходима система занятий с наставниками по методике проведения практик. За это небольшое время работы с базовыми предприятиями акценты во взаимоотношениях сместились в сторону партнерства и сотрудничества, стало характерным стремление усилить потенциал друг друга. Сейчас, мы ведем конструктивный диалог, как это делать, чтобы подготовить высокопрофессионального рабочего.

6. Нормативно – правовые документы

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 г. № 349-р об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы

2. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 ноября 2015 г. № 831 «Об утверждении списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования»

3. Приказ Союза «Агентства развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия» от 30 ноября 2016 г. № ПО/19 «О пилотной апробации проведения демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия в 2017 году»

4. Приоритетный национальный проект «Рабочие кадры для передовых технологий (ТОП-50)», утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам (протокол от 25.10.2016 № 9)

5. Утвержденные ФГОС СПО по ТОП-50

6. Примерные образовательные программы по ФГОС СПО ТОП-50

7. Методические рекомендации Минобрнауки России по обеспечению в субъектах Российской Федерации подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями

8. Методические рекомендации Минобрнауки России по практической оптимизации сети государственных (муниципальных) организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и профессионального обучения, включая описание принципов, методов, способов их использования

9. Методические рекомендации Минобрнауки России по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров.

КОМПЛЕКСНОЕ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОПОП – СВЯЗУЮЩЕЕ ЗВЕНО МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ

Жбакина Тамара Федоровна

Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»

На совещании по развитию системы среднего профессионального образования, который проходил в Екатеринбурге 6 марта 2018 года В.В.Путин сказал, что «развитие системы среднего профессионального образования, является одним из ключевых, базовых для технологического, экономического прорыва страны, повышения качества жизни и реальных доходов граждан». Несколько раз в своем выступлении на этом совещании Путин назвал важнейшим вопросом, чтобы «выпускники колледжей и техникумов показывали свои умения на практике», и в то же время «колледжи и техникумы должны обеспечить не только современную профессиональную подготовку, но и дать выпускникам сильное разностороннее образование».

В колледже туризма Санкт-Петербурга созданы все условия для подготовки студентов, которые в дальнейшем смогут успешно показать на практике все свои навыки и умения. Есть современная учебная база, включающая хорошо оборудованные лаборатории. Есть высококвалифицированные преподаватели и мастера. И, конечно же, имеется передовая производственная база, которая обеспечивает тесную связь с работодателями.

От чего зависит результативность обучения учебной дисциплины или профессионального модуля? Большое значение имеет опыт, квалификация и мастерство преподавателя. Чему и как учить в профессиональном образовании в настоящее время зависит от требований работодателей. И именно, учитывая требования работодателей, преподаватели составляют свои методические

документы, что способствует развитию дуального образования, связи теории и практики.

Рисунок 1 показывает взаимосвязь работодателей и преподавателей в условной пирамиде образовательного процесса среднего профессионального образования.

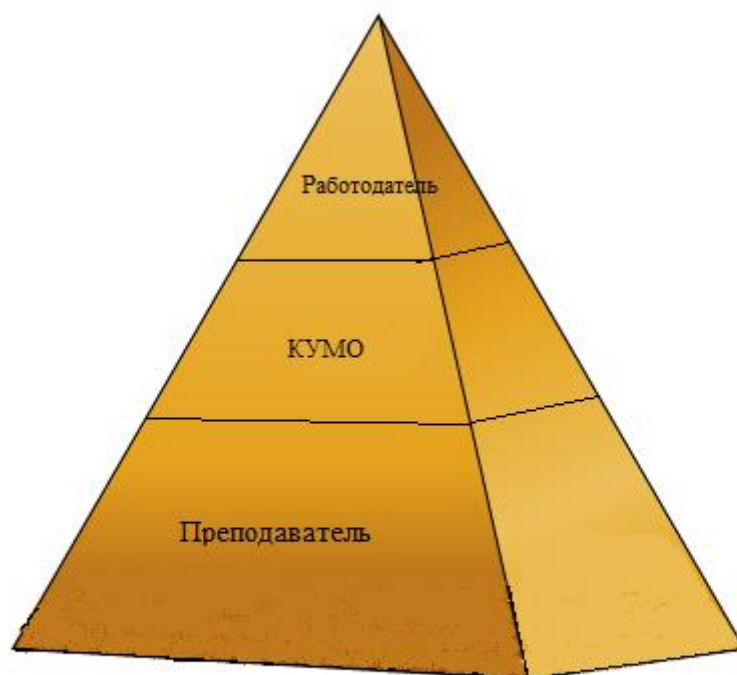


Рисунок 1 – Взаимосвязь работодателей и преподавателей

Благодаря сотрудничеству с работодателями в программах преподавателей появилась вариативная часть, направленная на решение насущных задач производства. Например, в учебной дисциплине «Информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности» для студентов специальности 43.02.01 из 104 часов обязательной аудиторной нагрузки 52 часа являются вариативными. За счет этих часов будущие менеджеры моделируют структурные подразделения, рассчитывают в электронных таблицах заработную плату работников моделируемого предприятия питания, делают полный анализ работы ресторана (кафе) с

расчетом общего итога прибыли, составляют отчет менеджера по этой работе. В таблице 1 представлен фрагмент студенческой работы с итогами анализа деятельности моделируемого кафе «Северное сияние» (вариативная часть). На рисунке 2 - график сравнительного анализа продаж (студенческая работа, вариативная часть)

Таблица 1 Студенческая работа «Анализ продаж»

Анализ продаж кафе "Северное сияние" за 2 квартал 2017 года				
Вид продукции	Тип продукции	Наценка, руб	Брак, руб	Выручка от продаж, руб
Пюре овощное	горячее	75324,79	2682,13	72642,66
Фаршированный перец	горячее	265232,67	9444,27	255788,40
	горячее Итог	340557,46	12126,39	328431,07
Вафли	десерт	117543,78	4185,44	113358,34
Мороженое	десерт	108179,52	3853,33	104326,19
Суфле	десерт	42993,67	1530,90	41462,77
	десерт Итог	268716,97	9569,66	259147,31
Борщ	первое	102570,00	4047,42	98522,58
Бульон	первое	46512,90	1656,21	44856,69
Холодный борщ	первое	148315,38	5281,14	143034,24
	первое Итог	297398,28	10984,76	286413,51
Салат1	холодное	83513,50	2973,71	80539,80
Салат2	холодное	115675,56	4118,91	111556,65
	холодное Итог	199189,06	7092,62	192096,44
	Общий итог	1105861,77	39773,44	1066088,33
Проверка Итогов				1066088,33

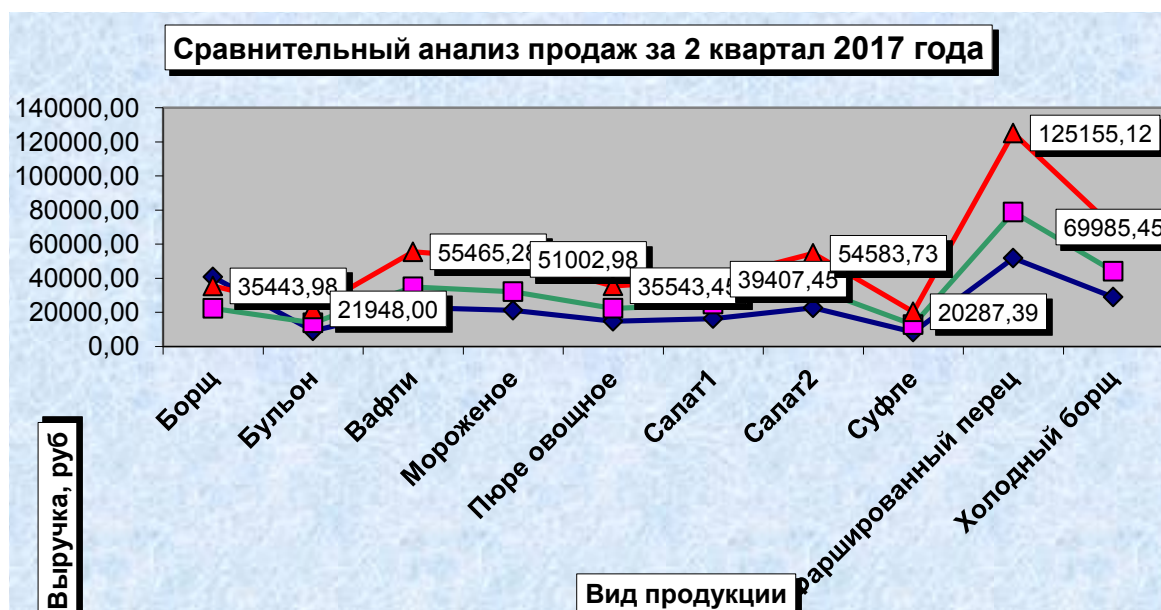


Рисунок 2 Студенческая работа «График сравнительного анализа продаж»

Для студентов по специальностям 43.02.01 «Организация обслуживания в общественном питании» и 19.02.10 «Технология продукции общественного питания» в программу по учебной дисциплине «Информационные технологии в профессиональной деятельности» введена вариативная часть с учетом интересов и требований работодателей, которая периодически обновляется. Соответственно, комплексное учебно-методическое обеспечение данной дисциплины, включающее методические указания по выполнению практических и самостоятельных работ, комплекты контрольно-оценочных средств, учебно-методический комплект для студентов, тоже обновляется и находится в свободном доступе для студентов. Все методические документы размещены на портале колледжа туризма ktgs.ru (Рисунок 3 и 4).

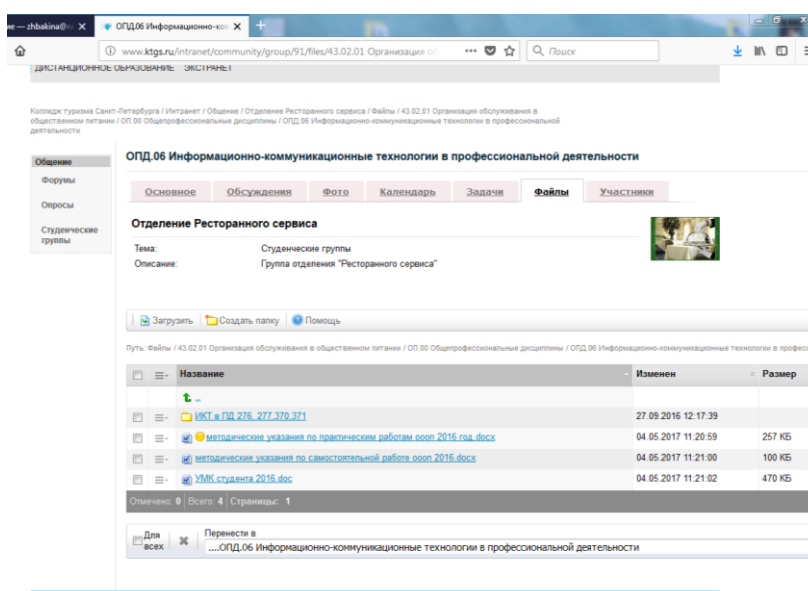


Рисунок 3 – Скриншот страницы внутреннего портала колледжа с методическими документами для специальности 43.02.01

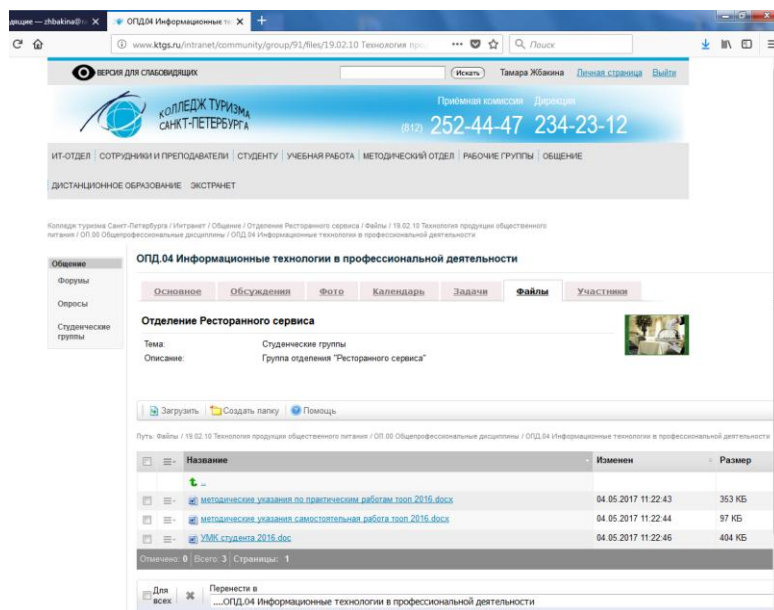


Рисунок 4 – Скриншот страницы внутреннего портала колледжа с методическими документами для специальности 19.02.10

Как же мы получаем актуальную информацию от работодателей?

В Колледже туризма работодатели принимают активное участие в образовательном процессе: рецензируют программы преподавателей, вместе с мастерами обеспечивают прохождение практики студентами, являются членами экзаменационных комиссий по ПМ, по ГИА; являются руководителями дипломного проектирования студентов, принимают участие в разработке КУМО, присутствуют на открытых уроках и т.п. Благодаря такому тесному сотрудничеству преподавателей и работодателей, выпускники колледжа имеют все необходимые условия для успешной подготовки к своей трудовой деятельности.

Источники: Выступление В.В.Путина на совещании по вопросу развития системы среднего профессионального образования. Екатеринбург, март 2018 год.

РОЛЬ БАЗОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКА ШКОЛЫ ДЛЯ ДАЛЬНЕЙШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ

Федорова Наталья Георгиевна,

Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»

Внедрение ФГОС в профессиональных образовательных учреждениях доказало необходимость реализации компетентного подхода и стало основой изменения результата подготовки специалиста. Новые образовательные результаты – это сформированные у выпускников общие и профессиональные компетенции, предусмотренные ФГОС, в соответствии со специальностями/ профессиями.

Под компетенцией в ФГОС понимается способность применять знания, умения, личностные качества и практический опыт для успешной деятельности в определенной области.

Известно, что одной из самых эффективных социальных сил, влияющих на формирование личности, является система образования.

Большой диапазон образовательного воздействия и уникальность методов воспитательного и психологического влияния делают ее одним из самых мощных средств в решении такой специфической задачи, как формирование в человеке качеств, соответствующих нравственным нормам и принципам человеческого общежития, на основе усвоенных национально-культурных традиций, наследия культурно-исторического опыта, актуализации межличностного взаимодействия.

Для эффективного решения задач, стоящих перед экономической модернизацией страны, требуются специалисты качественно нового типа: профессионально компетентные, коммуникабельные, конкурентоспособные, готовые к самостоятельной постановке целей и их творческому достижению.



Таким образом, социальная ситуация выдвигает на передний план личность, способную действовать универсально, владеющую культурой жизненного самоопределения, мотивированную к постоянному личностно-профессиональному росту.

Школьное образование, как самый длительный, продуктивный этап обучения, фактически является одним из решающих факторов индивидуального успеха в будущем.

Сегодня выпускник школы выступает и итогом деятельности школы, и началом деятельности своего профессионального образования (пути), .

Выпускник школы, в соответствии с ФГОС, приступает к профессиональному образованию или профессиональному пути с определенным набором компетенций:

Личностные - готовность и способность обучающихся к саморазвитию и личностному самоопределению, сформированность их мотивации к обучению и познавательной деятельности, ценностные установки обучающихся, социальные компетенции, личностные качества

Предметные - умение проводить анализ и выполнять действия с позиции отдельных сфер общественной жизни

Метапредметные - освоенные обучающимися межпредметные понятия и универсальные учебные действия (регулятивные, познавательные, коммуникативные), способность их использования в учебной, познавательной и социальной практике.



Возникает противоречие между уровнем формирования школьных навыков и готовностью молодых людей к выбору профессии и трудовой деятельности — начальной «точке отсчёта» профессиональной компетентности человека и его социальной адаптации в жизни, которая должна устанавливаться до момента выбора профессии и профессионального обучения.

Если личностные компетенции в течение жизни корректируются, обновляются под воздействием внешней среды, то не до конца сформированные предметные и метапредметные компетенции оставляют «белые пятна», препятствующие дальнейшему профессиональному развитию. ФГОС профессионального образования разработаны на основе компетентностного подхода с учетом требований современного рынка труда.

Структура образовательных программ профессионального образования предусматривает:



Как показывает практика, выпускники общеобразовательных школ, далеко не всегда готовы к личностному и профессиональному самоопределению, к умению проводить объективный анализ меняющейся социально-культурной и экономической ситуации в стране, к осуществлению проектирования собственно-профессиональной образовательной деятельности с целью будущего трудоустройства.

При слабой мотивации к профессиональному становлению у выпускников школ возникают трудности в овладении ФГОС профессионального образования.

Значительную помощь в мотивации к освоению базовых компетенций может оказать ранняя профориентация.

Мотивированный к освоению определенной специальности школьник легче осваивает предметы. Он четко знает, что ему потребуется для дальнейшей жизни.

Для успешного внедрения и реализации ФГОС необходимо тесное сотрудничество между образовательными учреждениями общего, профессионального образования и работодателем.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ЧЕРЕЗ ПРОВЕДЕНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПОДДЕРЖАНИЮ ПРЕСТИЖА ПРОФЕССИИ, УЧАСТИЕ В ТВОРЧЕСКИХ ПРОЕКТАХ

Симакина Ольга Анатольевна

*Санкт - Петербургское государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»*

rigs2@mail.ru

Проблема профессионального самоопределения и становления молодежи всегда привлекала внимание учреждений начального и среднего образования. Даже во времена когда, не было демографических проблем, учебные заведения, старались не просто найти ученика, а отобрать мотивированных, достаточно хорошо подготовленных в школе, и увлеченных профессией, которую осваивают.

Но выбрать «свой путь» удастся не всем. И очень часто - это связано с недостатком информации. Или, наоборот, с переизбытком, когда в большом объеме школьникам предлагается очень много однотипной рекламы, часто с непонятными для подростка аббревиатурами, номерами и названиями профессий.

Поэтому в современном мире, где часто эстетический фактор восприятия, сильнее подросткового разумного подхода к выбору дела своей жизни, легкость и доступность информации, музыкальность и юмор, интерактив со студентами, позволяет обратить внимание на многие профессии и специальности, о которых ни ученик школы, ни его родители, раньше не задумывались.

В настоящее время, в Санкт - Петербурге проводится большое количество мероприятий, по поддержанию престижа профессий. Это, в первую очередь, конкурсы профессионального мастерства, предметные олимпиады и, конечно творческие конкурсы, участие в которых хотелось бы представить. Колледж туризма Санкт - Петербурга, старается в них участвовать.

Программа «Арт-Профи Форум» направлена на повышение престижа рабочих профессий и специальностей, профориентацию обучающихся и привлечение молодежи к получению образования по востребованным в современных условиях профессиям.

Совместно с общероссийским общественным движением «Ассоциация учащейся молодежи Российского Союза Молодежи «Содружество» при поддержке Министерства образования и науки Российской Федерации, ежегодно в городе проводится финал регионального этапа Всероссийского конкурса «Арт-Профи Форум». Конкурс имеет несколько номинаций.

На протяжении пяти лет студенты отделения Ресторанного сервиса участвуют в конкурсе в номинации «Творческий конкурс рекламы профессии».



Рис. 1 Арт - Профи Форум 2015 г.

В 2013 году в конкурсе была представлена программа «Все флаги в гости будут к нам...». В основу театрализованного действия, были положены исторические события, связанные со строительством Петербурга, развитием отечественного краеведения и зарождением системы начального профессионального образования. Центральной фигурой программы стал Петр I, которому по сюжету, помогали строить мировой туристский центр, студенты нашего колледжа - туроператоры, повара, официанты и бармены, работники гостиничного сервиса, строители, коммерсанты, логисты. Программа костюмирована, в стихах, произвела большое впечатление на школьников. На

протяжении пяти лет нас приглашают с показательными выступлениями на районные и городские мероприятия.

В 2018 году программа обновилась и успешно представляла наш колледж на городской Ярмарке вакансий. После первого успеха (студенты заняли два первых места на городских конкурсах), участниками было принято решение, о создании на отделении Ресторанного сервиса творческого проекта «Арт – группа Капуччино», целью которой и явилась разработка программ профориентации для школьников города и популяризации профессий ресторанного сервиса. В 2014 году программа вошла в финал всероссийского конкурса «Траектория».

В составе творческой группы 20 студентов. Они поют, танцуют, играют на музыкальных инструментах, делают презентации, снимают видеоролики, шьют костюмы, и все это посвящено будущей профессии.

Во время сдачи промежуточной аттестации по профессиональному модулю, участники Арт - группы доказывают освоение общих компетенций «ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес». В портфолио вкладываются грамоты и благодарности, приказы, отзывы и фотографии, подтверждающие социальную активность будущих менеджеров и технологов.

В 2014 году, вышла новая программа, посвященная Международному году литературы. Концепция программы, была взята из предисловия учебника по кулинарии. «История человеческой цивилизации, была бы скучна и неинтересна, если бы в ней не было традиции совместного застолья». Сюжет сложился быстро. Главный герой программы Александр Сергеевич Пушкин, посвятивший множество стихотворений описанию кулинарных шедевров (кстати, по воспоминаниям, и сам был отличным кулинаром), устраивал на обучение в Колледж Туризма, своего литературного героя Балду, чтобы Балда овладел профессиональными компетенциями ресторатора и работал в лучшем ресторане Санкт - Петербурга и получал достойную заработную плату.



Появление веселого Балды, на сцене, вызвало много эмоций и у членов жюри, и у школьников, находившихся в зале. Программа вновь получила приз за первое место, а сфотографироваться с нашим Пушкиным, выстроилась целая очередь

из школьников, которые имели возможность задать свои вопросы нашим студентам.

2015 год был особым для истории нашей страны. Это год 70–летия Победы советского народа в Великой Отечественной войне. И, конечно участники нашего творческого коллектива не могли остаться в стороне, и была разработана программа «Подвиг поваров и официантов в годы Великой Отечественной войны».

Материал собирался дружно преподавателями и студентами и оказался очень интересным, в частности открытием для студентов стало то, что военно - полевая кухня, была изобретена в России и подарена европейским странам. Студенты нашли историю военного повара старшего лейтенанта Середы И.П., Героя Советского Союза, историю нагрудных знаков «Отличный повар», «Отличный пекарь», учрежденных Указом Президиума Верховного Совета СССР. В программу вошла история создания художественного фильма о военном поваре «Антоша Рыбкин», история диверсии в столовой, где работала Зина Портнова. Ребята заинтересовались материалами о подвиге официанток, работающих в тылу врага, и официантов, обслуживающих высший командный состав. Программа сопровождается фотографиями и фрагментами художественных фильмов. Театрализованным фрагментом поэмы Твардовского «Василий Теркин» (сцена на военно – полевой кухне).

Позже, было принято решение, проводить устные журналы для школьников средних и старших классов школ города и области.

Эта программа за три года, успешно прошла более чем в 40 школах.



С программой выступали 3 группы студентов колледжа. В 2017 году программа была представлена и вошла в финал конкурса «За нравственный подвиг учителя», в номинации «Патриотическое воспитание».

В 2017 году Арт - группа представила свою новую программу на региональном этапе конкурса «Арт-Профи Форум». На этот раз это была сказка о Золушке по мотивам одноименной сказки Шарля Перро.



По сюжету на балу встретились Золушка, выпускница колледжа туризма по специальности официант, и, принц, выпускник колледжа туризма, повар. Убегая с бала в 12 часов, Золушка уронила свой красный диплом. Принц и король прочли, что умеет Золушка и решили, что только обладательница диплома Колледжа Туризма может претендовать на звание невесты принца. Финал пьесы состоял из совета «Хочешь быть невестой принца, к нам, скорей иди учиться».

С 17 сентября по 29 сентября 2016 в Греции проходит традиционный фестиваль студенческих театров, демонстрирующих свое драматургическое мастерство. По условиям фестиваля каждый студенческий коллектив представляет программу от 50 до 90 минут, по истории древнегреческого праздника или древнего праздника своей страны, с четом

традиций и особенностей профессии. Свою программу представила Арт - группа Колледжа Туризма Санкт - Петербурга. С костюмами и необходимым реквизитом, студенты вылетели в Салоники 21 сентября. Репетиция продолжалась во время полета в самолете и, на пляже отеля Сан - Пантелеймон. Ночь перед выступлением была бессонной. Первая дрожь в ногах молодых артистов появилась, когда они увидели огромный зал на 2500 тысячи мест под открытым небом, в знаменитом древнем театре Диона, в горах, недалеко от города Катерине.

Организаторы фестиваля, встретили очень доброжелательно, предоставили гримерные и необходимую музыкальную аппаратуру.

Первые бурные овации звучали нашему городу, который греки очень уважают, когда только представили, что приехал коллектив из России.

Началась музыкальная программа об истории праздника «Масленица», и его ресторанных традициях. Русский эпос, был представлен в национальных костюмах, в сопровождении национальной музыки, с русской эмоциональностью и юмором, на английском языке. Значительная часть программы была посвящена русским играм и забавам. 70 минут на одном дыхании... Студенты были уставшими, но очень счастливыми. Аплодисменты - громкими и продолжительными.



Фестиваль «Олимпия в Дионе», Солоники (Греция) 2016 г.

Представитель Комитета по образованию греческой провинции Пиерия, подводя итоги фестиваля сказал: «Русские привезли нам не просто программу,

они привезли нам часть своего сердца!» И, конечно, пригласили нас на «Олимпиаду в Дионе» 2017.

Публичные выступления, участие в творческом проекте, помогают студентам в подготовке к профессии контактной зоны, готовят к выступлениям на профессиональных конкурсах. Среди наших лучших артистов Александра Матвеева, победитель финала национального чемпионата «Молодые профессионалы» WS RUSSIA, Быков Николай - победитель Международного конкурса «Здоровое рациональное питание и напитки», в номинации «Обслуживание» в Италии, Замякин Александр - призер конкурса «Золотая Кулина», и др.

Чтобы построить успешную карьеру надо, в первую очередь определиться со сферой будущей деятельности. Наши выступления помогают школьникам обратить внимание, присмотреться, а вдруг – это то, что они ищут. Но еще больше – эти выступления дают нашим студентам. Гордость за свое дело, более глубокое изучение истории своей профессии обсуждение со сверстниками, младшими братьями и сестрами. Уверенность в правильности выбранного пути.

Раздел 3

Технологии обучения и оценки образовательных результатов при реализации основных и дополнительных профессиональных образовательных программ в соответствии с требованиями ФГОС и профессиональными стандартами

СОЗДАНИЕ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ПОСОБИЯ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ «ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО» С УЧЕТОМ ТРЕБОВАНИЙ ПО КОМПЕТЕНЦИИ «ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО» WORLDSKILLS RUSSIA (ВОРЛДСКИЛЛС) И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Булакова Анна Сергеевна

Булакова Елена Евгеньевна

Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»

0892955@mail.ru

Для повышения престижа рабочих профессий и развития профессионального образования путем гармонизации лучших практик и профессиональных стандартов во всем мире посредством организации и проведения конкурсов профессионального мастерства, как в каждой отдельной стране, так и во всем мире в целом было создано международное некоммерческое движение WorldSkills.

WorldSkills Russia (далее WSR) объединяет молодежь, производства и педагогов, чтобы научить молодых людей профессиональному мастерству и показать им, как стать лучшими в выбранной ими специальности. От традиционных ремесел до многопрофильных профессий в области промышленности и сферы услуг, при поддержке партнеров, производств, правительства, волонтеров и учебных заведений, WSR оказывает прямое

влияние на рост профессионального мастерства во всем мире. На сегодняшний день это известное во всем мире и крупнейшее соревнование, в котором принимают участие молодые квалифицированные рабочие, студенты университетов и колледжей в качестве участников, и известные профессионалы, специалисты, мастера производственного обучения, преподаватели и наставники – в качестве экспертов, оценивающих выполнение задания.

С учетом требований профессиональных стандартов (далее ПС), WSR, были введены в рабочие учебные планы новые учебные дисциплины, в зависимости от компетенций, в которых профессиональные образовательные учреждения (далее ПОУ) решили принимать участия.

В нашем колледже было выбрано несколько компетенций, в том числе, компетенция «Предпринимательство».

При написании рабочей программы и разработке учебно-методического пособия учебной дисциплины «Предпринимательство» мы взяли за основу требования ФГОС, ПС, WSR.

Новое качество образования – это не только вводить процессы геймификации, интуитивного обучения, проектного подхода, но и уметь применять их в новых нестандартных ситуациях и при решении возникающих проблем, в том числе и на проводимых Чемпионатах «Молодых профессионалов». Студенту необходимо уметь сопоставлять и сравнивать различные точки зрения, различные способы решения задач и проблем. Он должен уметь связывать знания и жизненный опыт с новой информацией, активно осваивать новые идеи, в том числе и бизнес - идеи, размышлять над их смыслом и уметь экономически рассчитать их целесообразность и актуальность в современном мире.

В компетенции «Предпринимательство» без содействия, наставничества реальных предпринимателей выполнить конкурсное задания на должном высоком уровне невозможно. Не погрузившись в операционную деятельность,

не поняв специфику и последовательность бизнес - процессов очень сложно, практически невозможно достигнуть желаемых результатов.

Данный подход позволяет подготавливать студентов колледжа к региональным и открытым Чемпионатам «Молодых профессионалов» по компетенции «Предпринимательство» (в 2017 на региональном Чемпионате Санкт-Петербурга студенты Колледжа туризма и гостиничного сервиса заняли 1-е место, в 2018 приняли участие в отборочных соревнованиях в Ярославле).

При подготовке студентов используется проектный подход, который заключается в самостоятельной деятельности студентов (в группе или индивидуально), в случае с компетенцией «Предпринимательство», студенты работают в парах, чтобы максимально использовать свои сильные качества и командную работу. Команды выполняют в течение определенного времени разные задания, нацеленные на этапы развития и создания бизнес-плана. Их задача состоит также из решения специальных заданий, которые носят эффект неожиданности, т.к. они являются незапланированными, и чаще всего предложены самими работодателями, которых приглашают в качестве экспертов. Решение задач предполагает использование совокупности методов и «прокачки» собственных навыков (хард и софт скиллс), а также использование знаний из таких сфер как: менеджмент, финансы, налогообложение, бухгалтерский учет, маркетинг. В результате работы над проектами, их защитами студенты должны получить проект, готовый к реализации.

В контексте «игры» Предпринимательство студенты создают проекты из различных отраслей, что помогает им лучше понять себя и образовывать коммуникацию с другими студентами в рамках проекта. Также стоит отметить, что движение WSR объединяет и сплачивает, ставит новые цели, увеличивает мотивацию студентов на самостоятельное освоение будущей специальности. Компетенция «Предпринимательство» оказывает двойное взаимодействие, развивая российскую разработку программного обеспечения 1С и применяя ее на своих площадках, внедряя в конкурсное задание, что дает возможность освоить новые горизонты взаимодействия и развития.

Студенты должны иметь возможность разрабатывать команды, руководить и делегировать полномочия сотрудникам, а также понимать важность расширения и обновления знаний, определяя эти новые возможности, формулировать и осуществлять действия для достижения новых целей творчески и инновационно. А также касаясь преподавателей, работающих вместе со студентами, – это новый виток профессионально-личностного развития, расширяющего понятие «предпринимательство» в контексте студентов (возрастная группа +16), мотивирующего на личное развитие (т.к. раньше больше обращали внимание именно на профессиональное развитие, не затрагивающее личные качества).

Применение новых знаний, созданных людьми с предпринимательским профилем, порождает инновации. Чтобы преобразовать знания в компетенцию, посредством действия, необходимо разработать предпринимательский профиль, который материализуется в рамках предпринимательских характеристик. Предприниматель отличается от обычного человека своим поведением, отношениями и действиями. Его характеристики замечательны, потому что они создают и развивают действия со свободой, личным удовлетворением и преодолением новых задач, в непрерывном режиме, не теряя при этом фокуса, связанного с получением финансовой прибыли.

Разработанное учебно-методическое пособие по УД «Предпринимательство» раздел I «Общая характеристика предпринимательской деятельности и ее организационно-правовые формы» (далее УМП), предполагает продолжение развития проектной деятельности у студентов, использование новых стандартов, реализацию требований рынка труда, в связи с тесным контактом с работодателями не только в рамках практики, но и в рамках проекта.

УМП создано в помощь преподавателю для работы на лекционных и практических занятиях, при выдаче домашнего задания и проведения текущего и итогового контроля по дисциплине.

Учитывая, что нет в ПС профессии «Предприниматель», а внедрение стандартов WSR и развитие экономики и рынка труда, уже требует таких специалистов, то в дальнейшем планируется доработка данного УМП, т.к. еще совершенствуются требования к самим студентам и преподавателям по компетенции «Предпринимательство».

Цель – пояснить роль УД «Предпринимательство» а именно раздела I, так как данная разработка является основой при подготовке студентов компетенции «Предпринимательство» в рамках движения WSR.

Задачи:

1. Актуализация стандартов WSR по специальности 38.02.04
2. Помощь в подготовке студентов
3. Алгоритм работы для преподавателя

Методологические действия характеризуют исследование как качественное и количественное, поисковое, описательное и библиографическое. Исследовательское направлено на то, чтобы предоставить больше знаний об УД и углубить вопросы, которые необходимо изучить. Описательное – носит рекомендательный характер. Результаты показывают интенсивность (внутри) предпринимательского профиля (у работодателей) и важность данной компетенции среди студентов, а также повышение мотивации как у студентов, так и у преподавателей, заставляя их переосмыслить и добавить новую информацию в преподаваемые дисциплины.

Согласно рабочей программы УД «Предпринимательство» и стандартов студент должен обладать следующими навыками и способностями, которые определены в профиле предпринимателя:

- способность предлагать инновационные решения посредством творческих методов и связывать социальные, культурные, экономические аспекты;
- овладение различными языками выражения и визуального воспроизведения;

- способность к диалогу с профессионалами из разных областей, учитывая многодисциплинарный вопрос, связанный со спецификой бизнес-проекта;
- знание производственных процессов, чтобы сделать графический дизайн осуществимым, от концептуализации до передачи результатов;
- управленческая компетентность для совместной работы;

В УМП по каждой теме в разделе I перечислены основные понятия и термины, вопросы, необходимые для изучения (план изучения темы), а также краткая информация по каждому вопросу из подлежащих изучению. Наличие тезисной информации по теме позволит выдать преподавателю ключевые моменты.

Выдержки из УМП «Термин «предпринимательство». Существует много определений термина «предпринимательство», поскольку оно происходит из разных направлений исследований (экономика, психология, социология и т.д.). Но часто определяется как процесс, посредством которого люди иницируют и разрабатывают новые бизнес идеи или новые бизнес проекты.

В таблице 1 показаны предпринимательские характеристики, которые необходимо развивать у студентов.

Таблица 1.

Предпринимательские характеристики

Профиль предпринимателя			
Потребности	Навыки	Знание	Ценности
Характеристики предпринимателя			
Уверенность; Самореализация; Независимость; Личное развитие; Коммуникабельность	Творчески мыслить; Получать/искать информацию; Убедительно говорить; Самоанализа; Достижения целей; Мотивации и принятия решения	Коммерческой площади; Новых ситуаций; Аспектов, связанных с бизнесом; Другие	Эстетические; Интеллектуальные; Экзистенциальные; Моральные; Религиозные.

Поэтому предпринимательство относится к поиску возможностей и инноваций и работает как стимул экономического роста, поскольку он создает занятость, дает доход и предоставляет возможности для развития и роста как для человека (преподаватель - студент), так и для организации (колледж - организация).

Литература

1. Булакова А.С., Булакова Е.Е.: УМП по УД «Предпринимательство» МР, СПб, 2017
2. WSK <https://worldskills.ru>

ОПЫТ РАЗРАБОТКИ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ МОДУЛЕЙ В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Харченко Нелли Эрьевна

*Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»
e-mail: nel-kharchenko@yandex.ru*

В соответствии с приоритетными направлениями государственной политики в области среднего профессионального образования по перспективным профессиям (ТОП-50), разработки и реализации образовательных программ на основе примерных основных образовательных программ с учетом региональной и отраслевой специфики, образовательное учреждение самостоятельно разрабатывает программу подготовки специалистов среднего звена.

Предварительно изучив особенности нового стандарта по ТОП -50, особенно, касающиеся видов деятельности и профессиональных компетенций, разработанных с учетом требований международных и профессиональных стандартов, а также передовых технологий, нового перечня и ориентации общих компетенций, и нового содержания итоговой аттестации, в части проведения её в форме демонстрационного экзамена, согласуются этапы подготовки специалистов с заинтересованными работодателями.

Подготовка специалистов среднего звена, удовлетворяющая потребностям экономики региона и требованиям работодателей, потребителей и заказчиков образовательных услуг, повышает актуальность решения проблемы формирования профессиональных компетенций образовательной программы, каждой учебной дисциплины, междисциплинарного курса.

Основная образовательная программа должна обеспечиваться учебно-методической документацией по всем учебным дисциплинам, профессиональным модулям ОПОП.

В рабочих учебных программах всех дисциплин и профессиональных модулей необходимо четко формулировать требования к результатам их освоения: компетенциям, приобретаемому практическому опыту, знаниям и умениям; предусматривать в целях реализации компетентного подхода использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (деловых и ролевых игр, разбора конкретных ситуаций, практико-ориентированных заданий) для формирования и развития общих и профессиональных компетенций обучающихся.

Учебно-методическое обеспечение профессионального модуля - это совокупность учебно-методических материалов, определяющих содержание профессионального модуля (ПМ), основной профессиональной образовательной программы (ОПОП СПО) по специальности, а именно учебно-методическое обеспечение, необходимое для всех видов аудиторных занятий, практики, организации самостоятельной работы обучающихся, контрольно-оценочные средства. Состав УМО определяется каждым образовательным учреждением и прописывается в локальных актах.

Цель и задачи УМО это:

- систематизации учебно-методических материалов;
- обеспечение единства требований, как к педагогам, так и обучающимся;
- организация и регулирование методической работы преподавателей, мастеров производственного обучения;
- обеспечение учебно-методическими материалами всех видов занятий, учебной и внеаудиторной деятельности;
- оказание методической помощи: обучающимся в учебной работе; преподавателям, не имеющим достаточного опыта работы.

Учебно-методическое обеспечение включает в себя следующие разделы:

- нормативно-правовая документация;
- учебно-программная, планирующая документация;
- учебно-методическая документация;

Раздел 1 «Нормативно-правовая документация» включает:

- выписка из федерального государственного образовательного стандарта по профессии;
- методические рекомендации, указания ФИРО по планированию и организации образовательного процесса и производственного обучения (ссылки на портал);
- локальные акты организации (ссылки на портал).

Раздел 2 «Учебно-программная, планирующая документация» включает следующие документы:

- примерная программа профессионального модуля;
- программа профессионального модуля;
- программа учебной, производственной практики;
- календарно-тематический план (КТП) по междисциплинарным курсам, учебной и производственной практике;
- комплект планов учебных занятий и технологических карт уроков.

Раздел 3 «Учебно-методическая документация» включает:

- конспекты лекций или электронных презентаций;
- учебная литература;
- методические указания по выполнению лабораторных работ;
- учебно-методические рекомендации по изучению профессионального модуля, его разделов, тем, отдельных элементов для студентов;
- методические рекомендации по организации самостоятельной (внеаудиторной) работы обучающихся;
- методические рекомендации по курсовому проектированию, если есть КП;
- методические рекомендации по выполнению практических работ;
- комплект оценочных средств для текущего, рубежного и итогового контроля знаний обучающихся по качеству освоения учебного материала по МДК, профессиональному модулю;

- паспорт экзамена по МДК (при наличии экзамена), по профессиональному модулю;

Разработкой УМО занимаются преподаватели, которые ведут данный междисциплинарный курс и мастера производственного обучения ответственные за практику. Материалы, входящие в состав комплекса, обсуждаются на заседании предметной цикловой комиссии. Рабочие программы, контрольно-оценочные материалы для промежуточной аттестации утверждаются заместителем директора по учебно-производственной работе.

Программы промежуточной аттестации и комплекты контрольно-оценочных средств для проведения экзаменов по модулю утверждаются заместителем директора по учебной работе. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы, лабораторных и практических работ утверждаются заведующим отделением. Рабочие программы по МДК, учебной и производственной практике, комплекты контрольно-оценочных средств согласовываются с работодателями.

Контроль качества материалов, входящих в состав учебно-методического обеспечения профессионального модуля, возлагается на председателя предметной (цикловой) комиссии и методический кабинет, в лице представителей службы Системы менеджмента качества колледжа.

Особое внимание при разработке комплекта УМО отводится сопоставлению содержания программы модуля, планируемых компетенций при обучении и трудовых функций соответствующего уровня квалификаций профессиональных стандартов. Внесение в содержание программ требований работодателей к знаниям, умениям, готовности к выполнению трудовых функций.

При разработке УМО применяется та же методика, что и при разработке или обновлении ОПОП.

Сопоставление единиц ФГОС СПО и профессиональных стандартов

(Таблица 1)

Таблица 1

Профессиональный стандарт	ФГОС СПО	Выводы	Образовательные результаты
Обобщенные трудовые функции или трудовые функции (ТФ) соответствующего уровня квалификации	Вид деятельности (ВД)		
Трудовые функции по каждой ОТФ или трудовые действия	Профессиональные компетенции по виду деятельности ВД		
Трудовые функции или трудовые действия	Практический опыт		Практические задания, Лабораторные работы
Умения, другие характеристики трудовых функций			Практические занятия, Лабораторные работы Задания на практику
	Умения		Практические занятия, Лабораторные работы Задания на практику
	Знания		

Примерные программы по ТОП-50 адаптированы к требованиям профессиональных стандартов. Но при разработке рабочих программ необходимо еще раз сопоставить содержание и требования не только профессиональных стандартов, но и требований международных конкурсов профессионального мастерства. Результаты обучения в рабочих программах должны соответствовать ФГОС СПО, но могут быть расширены в соответствии с запросами работодателя и регионального рынка труда.

В этом случае распределяются часы вариативной части на дисциплины и МДК, значимые для формирования трудовых функций, усиления практики часами вариативной части. Содержание в рабочих программах дополнительных, выявленных при анализе профессионального стандарта, результатов обучения (получения необходимых умений, расширения знаний, практического опыта или получения новых компетенций) фиксируется для последующего осуществления контроля освоения при текущей и

промежуточной аттестации. Программы модуля и УМО в целом проверяются специалистами работодателей и корректируются, в случае необходимости.

Работодатель заинтересован в готовности выпускника к реализации вида (видов) деятельности, равноценной необходимому уровню квалификации. Уровень присваиваемой квалификации и соответствующая ему характеристика в профессиональном стандарте определяется, исходя из возможностей учебного заведения, обеспечить учебный процесс по ОПОП (оснащения лабораторий, уровень преподавательского состава, места прохождения производственной практики).

Поэтому на всех этапах от разработки содержания программ, контрольно-оценочных средств по промежуточной аттестации элементов модуля необходимо ориентироваться на профессиональные стандарты и требования рынка труда, включение в разработку представителей работодателей.

Одним из структурных элементов модуля является УМК студента.

УМК ПМ включает теоретический блок, перечень практических работ, задания по самостоятельному изучению тем курса, вопросы для самоконтроля, перечень точек промежуточного контроля, а также вопросы и задания по промежуточной аттестации. Наличие УМК организует самостоятельную работу обучающихся и создает «прозрачность» обучения.

Средства для оценки квалификации и компетенций, приближенные к профессиональным ситуациям, требуют применения знаний и умений из разных дисциплин для выполнения выпускником профессиональной ситуации. Именно междисциплинарные оценочные средства позволяют оценить в совокупности сформированность профессиональных и общих компетенций.

Готовность обучающихся к выполнению трудовых функций оценивается контрольно-оценочными средствами при помощи практико-ориентированных заданий, разработанных совместно с работодателями и при участии работодателей.

В таблице №2 «Образовательный маршрут по ПМ» приведен образовательный маршрут по ПМ.

Таблица 2

Формы аттестации	Формы отчетности	Наличие (количество)	
		№ __ семестра	№ __ семестра
Текущий контроль	Практические занятия, обязательные для сдачи в письменном (печатном виде)		
	Контрольные работы обязательные для сдачи в письменном (печатном виде)		
	Тестирование, обязательные для сдачи в письменном (печатном виде)		
	Самостоятельные работы, обязательные для сдачи в письменном (печатном виде): №1 Задачи №2 Презентации №3 Таблицы		
	Курсовая работа		
Промежуточная аттестация по ПМ	Зачет		
	Дифференцированный зачет по МДК		
	Экзамен по МДК		
	Дифференцированный зачет по производственной практике		
Итоговая аттестация по ПМ	Экзамен		

Эффективность организации учебного процесса базируется на качественной разработке и постоянном совершенствовании учебно-методической документации по каждой дисциплине и модулям.

Качество разработки УМО определяется по двум основным параметрам:

- степень соответствия области профессиональной деятельности, системность, вариативность, практическая направленность, диагностируемость;
- успешность решения поставленных задач программы, уровень обученности и обучаемости, достижения студентов в профессиональной деятельности.

Список используемых источников

1. Актуальные вопросы развития среднего профессионального образования: практическое пособие / В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, О.Ф. Клинок, А.И. Сатдыков, И.С. Сергеев, А.А. Факторович; под общ. ред. А.Н. Лейбовича. – М.: Федеральный институт развития образования, 2016. – 256 с.
2. Зайцева Г.Г. Готовимся к применению профстандартов <http://трудоые-договоры.рф/article/34>
3. Федеральный закон от 02.05.2015 N 122-ФЗ О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"
4. Письмо Минобрнауки от 22.01.2015 г. № ДЛ-1/05вн «Методические рекомендации по разработке ОПОП и ДПП с учетом соответствующих профессиональных стандартов»
5. Постановлении правительства РФ от 22.01.2013 г. №23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов».

ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ЭКЗАМЕН КАК ФОРМА ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Смирнова Ирина Александровна

Губченко Лариса Петровна

Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»

В наше время тема демонстрационного экзамена очень актуальна. Это связано не только с глобализацией, но и посланием Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 4 декабря 2014 года, в котором говорилось о развитии системы подготовки рабочих кадров.

Изначально раскроем понятие демонстрационного экзамена. Демонстрационный экзамен - это форма государственной итоговой аттестации выпускников по программам среднего профессионального образования образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, которая предусматривает:

- моделирование реальных производственных условий для демонстрации выпускниками профессиональных умений и навыков;
- независимую экспертную оценку выполнения заданий демонстрационного экзамена, в том числе экспертами из числа представителей предприятий;
- определения уровня знаний, умений и навыков выпускников в соответствии с международными требованиями [2].

В нашей стране, за основу брался как европейский, так и в большей части финский опыт. Это было обусловлено тем, что в нем основным является квалификация работника, которую подтверждает работодатель, отталкиваясь и основываясь от умений, знаний и опыта студента, которые сформировались у него в процессе обучения и последующей работе по специальности. Т.е. с помощью данного экзамена демонстрируется профессиональное мастерство на практике, которое оценивается компетентными специалистами. Данные

специалисты собраны в квалификационные комиссии, в которые обычно входят преподаватели, работодатели, бизнесмены, работники данной отрасли по которой проходит демозкзамен.

Обратимся к демонстрационному экзамену Финляндии. В демонстрационном экзамене Финляндии существуют три уровня:

- уровень 1- получение начального профессионального образования;
- уровень 2- получение профессионального образования;
- уровень 3- получение специализированного профессионального образования;

Слушатель первого уровня должен уметь выполнять только рабочие задания. Слушатель второго уровня должен владеть профессиональным мастерством. Слушатель третьего уровня владеет сложными умениями и навыками[1]. Использование опыта Финляндии, а в частности, включение в демозкзамен трех уровней, будет также положительным моментом для проведения демозкзамена в РФ.

В заключении, хочется отметить, что выгоду от демозкзамена получают все:

- работодатель – может найти потенциального работника;
- студент - подтверждает квалификацию, как с внутренними, так и с международными стандартами, а также сертификат, который будет полезен при собеседовании;
- учебное заведение - благодаря экзамену оценивает качество своих программ и материально-техническую базу.

Литература:

1. Национальное управление образованием Финляндии
<http://minedu.fi/etusivu>
2. Региональный координационный центр Движения «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» в Вологодской области
<http://worldskills35.ru/index.php/home/demonstratsionnyj-ekzamen>
3. « Организация и проведение демонстрационного экзамена по стандартам WS в системе среднего профессионального образования Тюменской области, сборника лучших практик, г. Тюмень, ТОГИРРО, 2017

ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ЭКЗАМЕН КАК НОВАЯ ФОРМА ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКА

Григорьева Марина Анатольевна

*Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»
marina_gr61@mail.ru*

Демонстрационный экзамен по профессии «Повар, кондитер» по компетенции «Поварское дело» - это вид выпускной практической квалификационной работы для обучающихся по программе подготовки квалифицированных рабочих, служащих в системе СПО. Демонстрационный экзамен с требованиями профессиональных стандартов и стандартов WorldSkills позволяет оценить уровень знаний, умений, навыков у студентов и идти в ногу со временем, готовить выпускников к трудовой деятельности.

Проведение демонстрационного экзамена обеспечивает возможность оценки результатов освоения образовательной программы в специально организованных мастерских, и позволяющих применить освоенные в процессе обучения общие и профессиональные компетенции по профессии «Повар, кондитер». Демонстрационный экзамен проводится на экзаменационной площадке, которая соответствует установленным требованиям к ее оснащению, по согласованным и утвержденным заданиям, составленным в соответствии с требованиями ФГОС СПО, с учетом требований профессиональных стандартов и стандартов WorldSkills. Экспертами на демоэкзамене выступают представители других профессиональных учебных заведений и работодатели профильных предприятий по данной специальности, прошедшие обучение, и имеющие свидетельство о праве проведения оценки заданий и проведения регионального чемпионата. А также, не принимающие участие в подготовке выпускников. Оценка результатов выполнения модулей осуществляется по единым критериям, оценочным листам.

Участниками проводимого демонстрационного экзамена являются:

- обучающиеся по профессии «Повар, кондитер», завершающие обучение по профессии СПО;

- Эксперты, проводящие процедуру демонстрационного экзамена;

- педагогические работники, назначенные для обеспечения организации и проведения демонстрационного экзамена;

В колледже туризма Санкт-Петербургском с 19 по 23 июня 2017 г. в группе из 20 человек прошел демонстрационный экзамен по профессии «Повар, кондитер». Процедуру оценивали 14 экспертов из 4 профильных профессиональных образовательных учреждений. Задания для демонстрационного экзамена были разработаны с учетом стандартов World Skills. Структура задания состояла из 3 модулей. Перед проведением демозамена 30% задания были изменены с учетом «черного ящика». Описания условий проведения, материально - технического оснащения процедуры экзамена, время и показатели качества выполнения задания, критерии оценки были описаны в «Положении об организации и проведении демозамена по стандартам Ворлдскилс Россия»

Экзамен проводился в течении 4 дней в 2смены.

Оценка выполнения заданий демонстрационного экзамена проводилась по 100- бальной шкале. Для регистрации баллов и оценок по результатам выполнения заданий использовалась система GIS - специализированное программное обеспечение для обработки информации во время демонстрационного экзамена. Доступ к системе предоставляется Союзом «Ворлдскилс Россия» по официальному запросу.

Достоинства демозамена:

1.Получение сертификата, подтверждающего квалификацию обучающихся независимыми экспертами на 2 года

2.Активное участие экспертов в проведении демозамена.

3.Ответственное отношение преподавателей, мастеров производственного обучения и обучающихся к демозамену.

Недостатки:

1. Сдача экзамена в два дня и две смены (нехватка рабочих мест), привела к утомляемости студентов и членов экспертной группы;
2. Большие затраты в приобретении расходного материала.

Процедура проведения демозамена явилась для нас пробным шаром (проектом). Эксперты дали высокую оценку проведенному демонстрационному экзамену. Были отмечены высокие знания и качество подготовки наших обучающихся. Формат демозамена позволяет определить уровень знаний, умений и навыков. Высокие показатели обучающихся говорят о личных профессиональных качествах участников, об уровне профессиональной подготовки и общем уровне качества обученности студентов в нашем колледже.

ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ ПО РАБОЧИМ ПРОФЕССИЯМ ТОП-50

Дженко Сергей Николаевич

Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Автомеханический лицей»

Цель: проанализировать технологии обучения студентов по рабочим профессиям ТОП-50

Правовую основу перехода профессиональных образовательных организаций на ФГОС СПО по ТОП 50 составляют следующие документы:

- Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года с изменениями 2015-2016 года (включая все изменения до 3 июля 2016 года)
- Поручение Президента РФ по итогам совещания по вопросам разработки профессиональных стандартов 9 декабря 2013 года
- Постановление правительства РФ от 22.01.2013 №23 « О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»
- Приказ Минтруда России №831 от 2 ноября 2015 г. «Об утверждении списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования»
- ФГОС 3+
- Профессиональные стандарты
- Международные стандарты WorldSkills
- Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов утверждены приказом Министерство образования и науки РФ 22.01.2015 года

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 N 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 5 марта 2015 г. № 366-р «Об утверждении плана мероприятий, направленных на популяризацию рабочих и инженерных профессий»
- План мероприятий ("дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки" (распоряжение Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 г. № 2620-р);
- Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года (одобрена Коллегией Минобрнауки России, протокол от 18 июля 2013 г. № ПК-5вн).

Реализация ТОП-50 потребует внедрение современных образовательных технологий:

- практико-ориентированные методы обучения (дуальное обучение) и связанные с ними инфраструктурные и технологические решения;
- модульная система обучения;
- сетевые и дистанционные (электронные) формы обучения;
- трансляция опыта тренировок команд WORLDSKILLS в массовую практику подготовки кадров по ТОП-50 через сетевое взаимодействие с межрегиональными центрами компетенций, создаваемыми в рамках ФЦПРО, с базовым центром профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров Минтруда России

- реализация ресурсными центрами (ведущими ПОО) права проведения демонстрационного экзамена в соответствии с требованиями WORLDSKILLS.
- демонстрационный экзамен проводится с целью определения у студентов и выпускников уровня знаний, умений, навыков, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретной профессии или специальности в соответствии со стандартами WORLDSKILLS Россия.

Сущность практико-ориентированного обучения заключается в построении учебного процесса на основе единства эмоционально-образного и логического компонентов содержания; приобретения новых знаний и формирования практического опыта их использования при решении жизненно важных задач и проблем; эмоционального и познавательного насыщения творческого поиска учащихся.

- Сосредоточенность на анализе опыта работы, а не только на приобретении технических навыков.
- Обучение происходит в результате деятельности и решения проблем в рабочей обстановке, и таким образом, базируется на реальных проектах и проблемах.
- Коллективный подход к обучению.
- Способствует получению новых знаний и навыков.

Модульное обучение – способ организации учебного процесса на основе модульного представления учебной информации.

Сущность модульного обучения состоит в том, что содержание обучения структурируется в автономные организационно-методические модули, содержание и объём которых могут варьироваться в зависимости от дидактических целей, профильной и уровневой дифференциации обучающихся. Сочетание модулей должно обеспечивать необходимую степень гибкости и свободы в отборе и комплектации требуемого конкретного учебного материала

для обучения (и самостоятельного изучения) определенной категории обучающихся и реализации специальных и профессиональных целей.

Модульный контроль по дисциплине включает:

- текущий контроль усвоения учебного материала на аудиторных занятиях (лекциях, лабораторных и практических занятиях, семинарах и т.п.);
- выполнение обязательных заданий для самостоятельной работы (расчетно-графических заданий, рефератов т.п.), предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины;
- выполнение модульных контрольных заданий (МКЗ).

Сетевые и дистанционные (электронные) формы обучения

Технология дистанционного обучения — это получение образовательных услуг без посещения учебного заведения, с помощью современных систем телекоммуникации, таких как электронная почта, видеоконференции и интернет.

Применяемые при дистанционном обучении информационные технологии можно разделить на три группы:

- 1) технологии представления образовательной информации;
- 2) технологии передачи образовательной информации;
- 3) технологии хранения и обработки образовательной информации.

К образовательным технологиям, наиболее приспособленным для использования в дистанционном обучении, относятся:

- видео-лекции;
- мультимедиа-лекции и лабораторные практикумы;
- электронные мультимедийные учебники;
- компьютерные обучающие и тестирующие системы;
- имитационные модели и компьютерные тренажеры;
- консультации и тесты с использованием телекоммуникационных средств;
- видеоконференции.

Включение формата демонстрационного экзамена в процедуру государственной итоговой аттестации обучающихся профессиональных образовательных организаций – это модель независимой оценки качества подготовки кадров, содействующая решению нескольких задач системы профессионального образования и рынка труда без проведения дополнительных процедур.

Принципиально новым решением по трансляции международных технологий обучения и требований к квалификациям и умениям WORLDSKILLS в массовую практику подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям является создание и обеспечение деятельности межрегиональных центров компетенций

Демонстрационный экзамен — это вид проведения государственной итоговой аттестации, который представляет собой демонстрацию в реальном времени в специально организованных модельных условиях уровня освоения основных результатов образовательной программы.

Для образовательных организаций проведение аттестационных испытаний в формате **демонстрационного экзамена:**

- это возможность объективно оценить содержание и качество образовательных программ, материально-техническую базу,
- уровень квалификации преподавательского состава,
- а также направления деятельности, в соответствии с которыми определить точки роста и дальнейшего развития.

На основании вышесказанного можно сделать следующие выводы:

- о необходимости конкретизации, расширения и (или) углубления знаний и умений, предусмотренных ФГОС с учетом требований профстандартов;
- модульное построение курсов предполагает разработку модульных программ обучения, которые существенно отличаются от традиционных учебных рабочих программ.

- трансляции международных технологий обучения и требований к квалификациям и умениям WORLDSKILLS в массовую практику подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным рабочим профессиям, посредством проведения демонстрационного экзамена повысит уровень квалификации выпускников.

Литература

1. ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
2. Перечень поручений по реализации Послания Президента РФ Федеральному Собранию РФ от 5 декабря 2014 г. № Пр-2821;
3. ФЗ от 02.05.2015 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ, статьи 11, 73 ФЗ «Об образовании в РФ»;
4. Распоряжение Правительства РФ от 3 марта 2015 г. № 349-р «Об утверждении комплекса мер и целевых индикаторов и показателей комплекса мер, направленных на совершенствование системы СПО на 2015-2020 гг.»
5. Приказ Минтруда России № 831 от 2 ноября 2015 г. «Об утверждении списка 50 наиболее востребованных на рынке труда новых и перспективных профессий требующих среднего профессионального образования».
6. Методические рекомендации по обеспечению в субъектах Российской Федерации подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями.

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ И ВОСПИТАНИЯ В УСЛОВИЯХ ТРЕБОВАНИЙ ФГОС И РЫНКА ТРУДА

Акулич Татьяна Михайловна

Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Ижорский политехнический лицей»

Перед российской системой образования в условиях развития современного общества стоит целый ряд принципиально новых проблем, обусловленных политическими, социально-экономическими, мировоззренческими и другими факторами, среди которых - необходимость повышения качества и доступности образования.

Совершенствование технических средств коммуникаций привело к значительному прогрессу в информационном обмене. Появление новых информационных технологий, связанных с развитием компьютерных средств и сетей телекоммуникаций, дало возможность создать качественно новую информационно-образовательную среду как основу для развития и совершенствования системы образования.

Задачей технологии как науки является выявление совокупности закономерностей с целью определения и использования на практике наиболее эффективных, последовательных образовательных действий, требующих меньших затрат времени, материальных и интеллектуальных ресурсов для достижения результата.

Специфика образования на настоящем этапе предъявляет особые требования к использованию разных технологий, поскольку их продукт направлен на живых людей. В связи с этим наряду с технической стороной образовательной деятельности также неизбежен процесс ее гуманитарной направленности, что сейчас находит все более широкое распространение в рамках личностно-деятельностного подхода. Процессы, происходящие в

системе образования, ведут к формированию новой идеологии и методологии инновационного образования. Инновационные технологии обучения следует рассматривать как инструмент, с помощью которого новая образовательная система может быть претворена в жизнь.

Главной целью инновационных технологий образования является подготовка обучающегося к жизни в постоянно изменяющихся условиях. Суть состоит в ориентации учебного процесса на потенциальные возможности человека и их реализацию.

Образование должно развивать механизмы инновационной деятельности, находить творческие способы решения жизненно важных проблем, способствовать превращению творчества в норму и форму существования человека.

Целью инновационной деятельности является качественное изменение личности студента по сравнению с традиционной системой. Развитие умения мотивировать действия, самостоятельно ориентироваться в получаемой информации, формирование творческого нешаблонного мышления, развитие студентов за счет максимального раскрытия их физиологических способностей, используя новейшие достижения науки и практики.

Инновационная деятельность в образовании как социально значимой практике, направленной на нравственное самосовершенствование человека, важна тем, что способна обеспечивать преобразование всех существующих типов практик в обществе.

Как социальный институт, воспроизводящий интеллектуальный потенциал страны, образование должно обладать способностью к опережающему развитию, отвечать интересам общества, конкретной личности и потенциального работодателя.

Использование информационно-коммуникационных технологий дает возможность значительно ускорить процесс поиска и передачи информации, преобразовать характер умственной деятельности, автоматизировать человеческий труд. Уровень развития и внедрения информационно-

коммуникационных технологий в производственную деятельность определяет успех любой организации. Основой информационно-коммуникационных технологий являются информационно-телекоммуникационные системы, построенные на компьютерных средствах и представляющие собой информационные ресурсы и аппаратно-программные средства, обеспечивающие хранение, обработку и передачу информации на расстояние.

Современный колледж должен стать передовой площадкой в части информационных технологий, местом, где человек получает не только необходимые знания, но и проникается духом современного информационного общества. Без применения информационно-коммуникативных технологий (ИКТ) образовательное учреждение не может претендовать на инновационный статус в образовании. Инновационным считается образовательное учреждение, внедряющее в образовательный процесс организационные, дидактические, технические и технологические инновации и на этой основе добивающееся реального увеличения темпов и объемов усвоения знаний и качества подготовки специалистов.

Образование - это путь и форма становления целостного человека. Сущность и цель нового образования - это действительное развитие общих, родовых способностей человека, освоение им универсальных способов деятельности и мышления. Современное понятие «образование» связывается с толкованием таких терминов как «обучение», «воспитание», «образование», «развитие». Однако, до того как слово «образование» стало связываться с просвещением, оно имело более широкое звучание. Словарные значения рассматривают термин «образование», как существительное от глагола «образовывать» в смысле: «создавать», «формировать» или «развивать» нечто новое. Создавать новое – это и есть инновация.

Переход на интерактивные методы обучения и технологии реального времени требует значительных телекоммуникационных ресурсов, способных обеспечить необходимую взаимосвязь участников образовательного процесса, поддержку мультисервисных технологий, высокую производительность

телекоммуникационного оборудования и пропускную способность сетей передачи данных.

Нововведения, или инновации, характерны для любой профессиональной деятельности человека и поэтому естественно становятся предметом изучения, анализа и внедрения. Инновации сами по себе не возникают, они являются результатом научных поисков, передового педагогического опыта отдельных учителей и целых коллективов.

При всем многообразии технологий обучения: дидактических, компьютерных, проблемных, модульных и других — реализация ведущих педагогических функций остается за преподавателем. С внедрением в учебно-воспитательный процесс современных технологий преподаватель все более осваивают функции консультанта, советчика, воспитателя. В свою очередь всё это требует от преподавателей специальной психолого-педагогической подготовки, так как в профессиональной деятельности реализуются не только специальные, предметные знания, но и современные знания в области педагогики и психологии, технологии обучения и воспитания. На этой базе формируется готовность к восприятию, оценке и реализации педагогических инноваций.

В понимании сущности инновационных процессов в образовании лежат две важнейшие проблемы педагогики — проблема изучения, обобщения и распространения передового педагогического опыта и проблема внедрения достижений психолого- педагогической науки в практику. Следовательно, предмет инноватики, содержание и механизмы инновационных процессов должны лежать в плоскости объединения двух взаимосвязанных между собой процессов, рассматриваемых до настоящего времени пока изолированно, т.е. результатом инновационных процессов должно быть использование новшеств, как теоретических, так и практических, равно и таких, которые образуются на стыке теории и практики. Это все указывает на важность управленческой деятельности по созданию, освоению и использованию педагогических новшеств. Преподаватель может выступать в качестве автора, разработчика,

исследователя, пользователя и пропагандиста новых педагогических технологий, теорий, концепций. Управление этим процессом обеспечивает целенаправленный отбор, оценку и применение в своей деятельности опыта коллег или предлагаемых наукой новых идей, методик.

Необходимость в инновационной направленности педагогической деятельности в современных условиях развития общества, культуры и образования определяется рядом обстоятельств.

Во-первых, происходящие социально-экономические преобразования обусловили необходимость коренного обновления системы образования, методологии и технологии организации учебно-воспитательного процесса в учебных заведениях различного типа. Инновационная направленность деятельности преподавателей, включающая в себя создание, освоение и использование педагогических новшеств, выступает средством обновления образовательной политики.

Во-вторых, усиление гуманитаризации содержания образования, непрерывное изменение объема, состава учебных дисциплин, введение новых специальных предметов требуют постоянного поиска новых организационных форм, технологий обучения. В данной ситуации возрастает роль и авторитет педагогического знания в преподавательской среде.

В-третьих, изменение характера отношения преподавателей к самому факту освоения и применения педагогических новшеств. В условиях жесткой регламентации содержания учебно-воспитательного процесса преподаватель был ограничен не только в самостоятельном выборе новых программ, учебников, но и в использовании новых приемов и способов педагогической деятельности. Инновационная деятельность приобретает все более избирательный, исследовательский характер. Важным направлением в работе руководителя образовательного учреждения, органов управления образованием становится анализ и оценка вводимых преподавателями педагогических инноваций, создание условий для их успешной разработки и применения.

В-четвертых, вхождение учебных заведений в рыночные отношения, создание новых типов учебных заведений, в том числе и негосударственных, создают реальную ситуацию их конкурентоспособности.

Таким образом, образование по своей сути уже является инновацией. Применяя данные технологии в инновационном обучении, преподаватель делает процесс более полным, интересным, насыщенным. При взаимосвязи специальных дисциплин такая интеграция необходима для формирования целостного мировоззрения и мировосприятия инновациям относятся внедрение ИКТ в учебно-воспитательный процесс, программное обеспечение, интерактивные электронные доски, проекты модернизации.

Литература

1. Алексеева Л.Н. Инновационные технологии как ресурс эксперимента/ Л. Н. Алексеева, Учитель, 2014. – 78с.
2. Бычков, А. В. Инновационная культура/ А. В. Бычков. Профильная школа. - 2015. – 83с.
3. Дебердеева, Т. Х. Новые ценности образования в условиях информационного общества/ Т. Х. Дебердеева. Инновации в образовании. - 2015. – 79с.
4. Кваша В.П. Управление инновационными процессами в образовании. Дис. канд. пед. наук. М., 1994. – 345с.
5. Слостенин В.А., Подымова Л.С. Педагогика: инновационная деятельность/ В.А. Слостенин, Л.С. Подымова.-М.: ИЧП «Издательство Магистр», 2007. – 456с.

ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ АКТИВНЫХ И ИНТЕРАКТИВНЫХ ФОРМ И МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ В УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

Николаева Ирина Сергеевна,

Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Автомеханический лицей», г. Санкт-Петербург

Nikolaevgeniy-Irina@ya.ru

На данном этапе развития государство испытывает потребность в компетентных, мобильных, конкурентоспособных рабочих и специалистах. Актуальность формирования профессиональных и особенно общих компетенций обусловлена необходимостью соответствия требованиям профессионального стандарта, для удовлетворения потребностей современного рынка труда в профессионально компетентных выпускниках и расширения профессионального признания.

В настоящее время не существует единого подхода к трактовке понятия «общие компетенции». Однако можно сформулировать следующим образом. Общие компетенции – это совокупность базовых знаний, общих (универсальных) умений, личностных качеств, позволяющих достигать положительных результатов в профессиональной и других областях жизнедеятельности. Общие компетенции имеют надпредметный, междисциплинарный характер, проявляются в разных сферах. Их наличие необходимо человеку в течение всей жизни для самореализации, продуктивной профессиональной деятельности, выстраивания взаимоотношений с окружающими, смены рода занятий и т.п.

Анализ научно-педагогической литературы по данной проблеме позволил сделать вывод, что объективные потребности общества делают актуальным широкое внедрение личностно - ориентированных развивающих технологий. При таком обучении формируются и развиваются такие качества, как

самостоятельность студентов, ответственность за принятие решений; познавательная, творческая, коммуникативная, личностная активность обучающихся, определяющие поведенческие качества компетентного работника на рынке труда и способствующие социализации личности. В соответствии с этим многие исследователи связывают инновации в образовании с интерактивными методами обучения, под которыми понимаются «... все виды деятельности, которые требуют творческого подхода к материалу и обеспечивают условия для раскрытия каждого ученика» [2, с.144].

Активный метод – это форма взаимодействия студентов и преподавателя, при которой они взаимодействуют друг с другом в ходе занятия и студенты здесь не пассивные слушатели, а активные участники, студенты и преподаватель находятся на равных правах.

Интерактивный («Inter» – это взаимный, «act» – действовать) – означает взаимодействовать, находится в режиме беседы, диалога с кем-либо. Интерактивные и активные методы имеют много общего. В отличие от активных методов, интерактивные ориентированы на более широкое взаимодействие обучающихся не только с преподавателем, но и друг с другом. Создается среда образовательного общения, которая характеризуется открытостью, взаимодействием участников, равенством их аргументов, накоплением совместного знания, возможностью взаимной оценки и контроля.

К интерактивным методам могут быть отнесены следующие: метод проектов, дискуссия, эвристическая беседа, «мозговой штурм», ролевые, «деловые» игры, тренинги, кейс-метод, метод проектов, групповая работа с иллюстративным материалом, лекция с заранее запланированными ошибками, проблемная лекция и т.д. Активизация обучения осуществляется через прямые и обратные связи между преподавателем и обучающимися.

Применение активных методов обучения позволяют обеспечивать переход от информационно-объяснительного к деятельностно-развивающему обучению. Чтобы организовать продуктивную познавательную деятельность студентов на уроке, создать рабочий настрой и рабочую атмосферу в группе,

важно на каждом этапе урока применять различные АМО или ИМО. Применения активных и интерактивных форм и методов обучения я расскажу на примере использования технологии развития критического мышления (ТРКМ).

Современного студента чрезвычайно трудно мотивировать к познавательной деятельности, к поиску пути к цели в поле информации и коммуникации. Происходит это потому, что дети часто испытывают серьёзные затруднения в восприятии учебного материала. Причина этого в недостаточно высоком уровне развития мышления. ТРКМ представляет собой совокупность разнообразных приёмов, направленных на то, чтобы заинтересовать студента, развивать устойчивую мотивацию к обучению (пробудить в нём исследовательскую, творческую активность), способствовать развитию критического мышления, навыков самоанализа.

Технология РКМ – надпредметная, всепроникающая, она применима в любых программах и предметах. В основу технологии положен базовый дидактический цикл, состоящий из трех этапов (стадий).

Первая стадия – «вызов». Эта стадия позволяет актуализировать и обобщить имеющиеся у студентов знания по данной теме или проблеме; вызвать устойчивый интерес к изучаемой теме, мотивировать к учебной деятельности; побудить студента к активной работе на уроке и дома.

Используемые приемы на стадии «Вызов»:

Прием «Ассоциация»

Прием « Верите ли вы, что , «Верные и неверные утверждения»

Прием «Кластер»

Вторая стадия – «осмысление» - содержательная, в ходе которой и происходит непосредственная работа студента с текстом, причем работа, направленная, осмысленная. Тексту отводится приоритетная роль: его читают, пересказывают, анализируют, трансформируют, интерпретируют, дискутируют, наконец, сочиняют. Обучающемуся надо освоить свой текст, выработать

собственное мнение, выразить себя ясно, доказательно, уверенно. Чрезвычайно важно умение слушать и слышать другую точку зрения, понимать, что и она имеет право на существование. Моя роль здесь как преподавателя – в основном координирующая. Стадия позволяет студенту получить новую информацию, осмыслить ее, соотнести с уже имеющимися знаниями.

Используемые приемы на стадии «Осмысления»:

- Прием Инсерт (пометки на полях)
- Прием «Бортовой журнал» (заполнение таблицы, состоящей из двух столбцов: известная информация, новая информация)
- Прием «Тонкие и толстые вопросы»
- Прием «Мудрые совы»
- Прием «Фишбоун»

Третья стадия – рефлексия – размышления. Здесь основным является целостное осмысление, обобщение полученной информации; присвоение нового знания, новой информации студентом; формирование у каждого собственного отношения к изучаемому материалу.

Используемые приемы на стадии «Рефлексия»:

- Прием «Кластер»
- Прием «Синквейн»
- Прием «Эссе»
- Прием «Шесть шляп»
- Прием «Самоанализ»
- «Верите ли вы, что...»

Заключение

ФГОС нового поколения акцентирует внимание на обеспечении условий для развития личности обучающегося.

Современное общество заинтересованно в том, чтобы его граждане были способны самостоятельно действовать, принимать решения, гибко адаптироваться к изменяющимся условиям жизни. Современные технологии

позволяют реализовать эти задачи через включение в урок разнообразных методов и приёмов, которые могут быть применены в различных предметных областях. В условиях интерактивного обучения у студентов наблюдается повышение точности восприятия, мыслительной работоспособности, происходит интенсивное развитие интеллектуальных и эмоциональных свойств личности: устойчивости внимания, наблюдательности, способности анализировать и подводить итоги. Интерактивное обучение способствует развитию коммуникативных умений и навыков обучающихся, помогает установлению эмоциональных контактов между ними, активизирует работу в команде, расширяет спектр образовательных возможностей.

Литература

1. Гузеев В. В. Методы и организационные формы обучения. –М.: Народное образование, 2001. – С. 70–79.
2. Иоффе А.Н. Активная методика – залог успеха / Гражданское образование. Материал международного проекта. СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2000. 382 с.
3. Колеченко А. К. Энциклопедия педагогических технологий: Пособие для преподавателей. СПб.: КАРО, 2006. – С. 265–271.55
4. Привалова Г.Ф. Активные и интерактивные методы обучения как фактор совершенствования учебно-познавательного процесса в вузе // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 3

ПРОБЛЕМНО-ИГРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ НА ЗАНЯТИЯХ ПО ФИЛОСОФИИ КАК МЕХАНИЗМ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ СТУДЕНТА

Белоус Ирина Александровна,

ГБПОУ Педагогический колледж № 4

Санкт-Петербург

Игра, как имманентный атрибут человеческого бытия, питает и отчасти формирует всю человеческую культуру. Каждый из нас, имея в своей природе *Homo Ludens*, легко откликается на призыв к игре, ждет от нее удовольствия и радости, что делает игру экзистенциально ориентированной на положительные переживания. Возможно, именно эта характеристика игры обуславливает привлекательность игровых методик, которые являются весьма эффективными в преподавании любых дисциплин, в том числе и философских.

Специфика философского знания состоит в его мировоззренческой природе, поэтому точное механическое запоминание, необходимое и часто достаточное для других предметов непригодно для освоения философии. Мир философии настолько многолик и разнообразен, что материал, на котором преподаватель знакомит студентов с этим пластом человеческой культуры – дело выбора педагога, его вкусов, приоритетов, образования. Можно рассуждать на материале русской философии, или восточной, или европейской, которая традиционно является основанием вузовского курса, главное точно определить свою цель. Если цель заключается в том, чтобы студенты точно называли имена, даты жизни и основные произведения философов с кратким изложением их содержания, владели категориальным аппаратом, т.е. получили знания, соответствующие госстандартам, то игровые методы должны быть рассчитаны именно на запоминание – кто больше назовет философских категорий, можно попросить составить классификацию философов по какому-либо признаку – субъективисты, объективисты, рационалисты, эмпиристы, материалисты, идеалисты и т.д.

Я же вижу свою **цель** не в том, чтобы дать студенту набор информативных данных о философии и философах (хотя без него вряд ли можно решать другие задачи), а в том, чтобы *усилить рефлексивность самосознания студентов, благодаря освоению философского знания; сформировать основы философского мышления; создать информативное и когнитивное поле самостоятельного мировоззренческого и морального выбора*. Иными словами, в преподавании философии изначально присутствует выбор – это выбор своего «Я», преподаватель выбирает и, на мой взгляд, должен предложить этот выбор студенту. Поэтому, с моей точки зрения, задача преподавателя не столько в том, чтобы дать студентам определенные знания, соблюдая классическую триединую формулу педагогики – сформировать знания, умения, навыки, сколько в том, чтобы *помочь осознать и скорректировать собственные нравственные, эстетические, политические и т.д. взгляды и установки*.

Мы – не воспитатели, в полном смысле этого слова, но сам предмет не может не воспитывать, следовательно, одним только знакомством студентов с рожденными в течение нескольких тысячелетий философскими идеями, мы уже воздействуем на их личность, если сумеем пробудить интерес к философии в противовес формальному дидактическому заучиванию. Преподавание философии, по-моему, процесс интерактивный, и от того, насколько студенты заинтересованы в предмете, зависит и авторитет преподавателя, и ценность полученных знаний. Заинтересованность, т.е. эмоциональная реакция на предмет, а как следствие – стремление узнать больше, постичь его глубже, т.е. возрастание когнитивной или познавательной активности, неременное условие успешного освоения учебного материала.

Наиболее эффективным механизмом эмоционального включения, «вживания» студентов в предмет является *игра*. Обращение к игре, как механизму формирования культуры и самосознания личности в процессе усвоения студентами философских знаний, неслучайно.

Игра как способ бытия характеризуется рядом свойств, таких как самодостаточность, нацеленность на процесс, эмоциональная насыщенность.

Игра моделирует реальность, одновременно выходя за её пределы. Игра – это и деятельность, и сознание, формирующие в совокупности уникальную, самобытную реальность, которую я называю игровой реальностью. Игровая реальность, с одной стороны, трансформирует любое наличное бытие, а с другой, создает свое собственное. Любая игровая реальность характеризуется наличием определенных правил, которые ограничивают сферу ее распространенности и действуют в определенных пространственно-временных пределах. Игра имеет начало и конец, она целостна, полностью определена. Каждый участник игры принимает на себя добровольное обязательство подчиняться правилам, действующим в ней. Жизнь игры осуществляется в пределах самой игры, человек играющий не преследует определенной цели, вступая в игру, он увлечен самим процессом. Будучи свободной, по своему характеру, игра не может заставить или принудить кого-то, игра манит, притягивает, завораживает, *игра существует ради самой игры.*

Таким образом, можно выделить следующие признаки игры, отличающие ее от других явлений культуры: 1) свободный характер, 2) ограниченность правилами, 3) самодостаточность, самонацеленность. По этим формальным характеристикам мы узнаем игру и определяем ее качественное своеобразие. Все они создают оптимальное соотношение *emocio* и *gasio*, необходимых при изучении философии. На педагогическую ценность игры обращали внимание еще в Древней Греции – Платон призывал обучать детей играючи, о том же говорил И.Кант в своих заметках «О педагогике» и многие другие.

Игра позволяет активизировать творческое мышление, вырабатывать навыки самостоятельного принятия решений, что чрезвычайно важно в процессе воспитания развитой личности. Благодаря игре, усиливается эффект эмоционально-психологического восприятия изучаемого материала, что подтверждают исследования педагогов и психологов. (См. работы Д.Элькониной, К.Гроса, Ж.Пиаже, В.Библера и др.) Собственные исследования автора свидетельствуют о том, что игровая методика объективно способствует лучшему усвоению материала, поскольку обучающиеся переходят из состояния

пассивного наблюдателя, слушателя в состояние активного участника определенного действия. Полученная ранее информация становится как бы «ключом» к действию, по-новому переживается, осознается и усваивается. Разработанная автором игровая методика преподавания философии на разных уровнях образования – от начальной школы до вуза опирается на вышеперечисленные свойства и особенности игры. Это определяет основные принципы построения методики:

- Принцип диалогии.
- Опора на первоисточники.
- Принцип творческого решения задач.

Принцип диалогии опирается на маевтику (метод Сократа) и предполагает активизацию мыслительного процесса, стимулирование его развития с помощью особым образом организованной беседы. Философская беседа строится по принципу равноправия собеседников (учителя-ученика).

Опора на первоисточники позволяет познакомить обучающихся с лучшими образцами философствования, но в то же время, они используются как вспомогательный материал, информация к размышлению, над проблемой, требующей самостоятельного творческого осмысления.

Принцип творческого решения задач реализуется через методику построения учебных заданий, выполнение которых требует не демонстрации эрудиции, а самостоятельного анализа, собственного понимания проблемы.

Однако следует заметить, что игра не может и не должна подменять собой традиционные формы работы. Игра может использоваться как элемент в семинарском занятии, как форма контроля и т.д. Одним словом, она должна органично вписываться в общую концепцию и стратегию преподаваемого курса, и только в этом случае, уместна и применима в процессе обучения.

Целесообразно игровые методы соединять с методикой малых групп, которая предполагает деление всей академической группы, которая, как правило, состоит из 20-30 человек, на несколько подгрупп не более чем по 5-7 человек. Использование игры на семинарских занятиях следует ограничивать,

если это не игра – контрольная, которая, как правило, занимает все время занятия, то целесообразно выделять для этого не более 1/5 всего аудиторного времени, и отнюдь не на каждом семинарском занятии. Игровая методика может использоваться как на импровизационной основе, так и базе предварительной подготовки.

Пример. Иногда, стараясь объяснить суть сократовского метода, я предлагаю студентам следующие задания:

1. Задание – продолжить диалог (Источник – Платон «Диалоги». М., «Мысль» 1984), разыграв его, оцениваются точность попадания в текст, адекватное понимание метода, артистизм, художественность, на подготовку 5-7 минут.

Сократ. Скажи, что ты считаешь справедливым лгать или говорить правду?

Друг. Конечно, говорить правду.

Сократ. Ну а что справедливо - вводить в заблуждение или нет?

Друг. Не вводить, разумеется.

Сократ. Далее, справедливо вредить или приносить пользу?

Друг. Приносить пользу.

Сократ. Следовательно, говорить правду, не вводить в заблуждение и приносить пользу - справедливо, а лгать, вредить и вводить в заблуждение - несправедливо?

Друг. Несомненно, клянусь Зевсом.

Сократ. То же самое по отношению к врагам?

Пытаясь продолжить разговор Сократа с его собеседником, они вольно или невольно осмысливают полученный текст, идеи которого запоминаются без лишнего заучивания и дидактического нажима, принимая на себя роль Сократа, начинают не просто пересказывать прочитанное в учебнике описание маевтики, а пытаются применить ее. Целесообразно предложить студентам использовать для продолжения диалога те знания, которые они получили об основных взглядах Сократа.

Эти задания вполне приложимы к изучению таких тем, как «Философия Сократа», «Диалектика как учение о познании», «Методы и формы познания», диалог о справедливости может быть использован и темах социально-философского раздела, т.к. «справедливость» это и нравственная, и политическая, и правовая категория.

А этот пример игровых заданий целесообразно включать в семинарские занятия по темам «Философия Возрождения», «Прекрасное», «Формы и уровни бытия», «Мифология и философия» и др. Студентам по группам раздаются карточки с цитатами из сочинений философов эпохи Возрождения, задание – найти в аудитории «нечто», что могло бы стать иллюстрацией данной мысли, обосновать свой выбор и придумать миф об этой вещи, доказывающий, что она – прекрасна.

Можно продолжать довольно долго примеры игровых элементов семинарского занятия по философии, но важно, чтобы каждый преподаватель понял суть методики, тогда при желании он легко подготовит собственные задания, соответствующие его миропониманию и мироощущению, а также поставленным перед собой задачами.

Импровизационный характер предлагаемой игры стимулирует когнитивную активность, мобилизует все предшествующие знания, способности и т.п.

Однако, игра может носить характер подготовленного действия, которому подчинена вся структура семинарского занятия. К таким формам игровых занятий следует причислить любые студенческие, научные конференции. Однако, прибавив элемент ролевой игры, мы в состоянии превратить иногда затянутое чтение докладов по тексту в увлекательное общение. По группам дается задание подготовить представление той или иной философской школы, направления, автора. При этом, непременным условием объявляется – выступление от первого лица, т.е. студентам предлагается говорить от имени, и в образе какого-либо философа, и не с изложением его взглядов, а с обоснованием и защитой «своих», на основе текстов первоисточников. Другие

группы «обязаны» подготовить не менее 3-5 очень «каверзных» вопросов своим оппонентам, ведь представляемые на игровом «форуме» философские школы и авторы подбираются, как правило, с противоположными взглядами и установками. Оценивается и вопрос и ответ. Все эти задания даются заранее, равно как и список первоисточников. Это вынуждает студентов знакомится не только с материалами своего задания (например, с философией Аристотеля), но и материалами задания оппонентов (например, философией Бэкона). Для проведения семинара в виде конференции целесообразно подготовить и аудиторию – поставить столик президиума, написать таблички с именами философов, возглавляющих собрание, по-особому расставить мебель, иногда даже использовать элементы костюмирования (например, кардинальская шапочка очень «украсила» бы студента, выступающего в образе Николая Кузанского) и т.д. Все подробности такой конференции могут быть оговорены с лидерами мини-групп, которым обязательно сообщается о соревновательном характере предстоящего выступления. Введение в традиционные формы проведения занятий элементов ролевой игры делают сами занятия увлекательными, яркими, запоминающимися.

Таким образом, многолетняя практика использования игровых методов преподавания философии наряду с традиционными дидактическими приемами, предполагающими самостоятельную подготовку, серьезное чтение первоисточников и т.д., позволяет говорить об их эффективности, способности активизировать познавательную деятельность студентов, сформировать устойчивый интерес к изучаемому предмету, а как результат – повысить уровень и качество знаний по философии, создать предпосылки для собственного мировоззренческого выбора.

Список литературы

1. Гросс К Теория игры .М., Мысль, 1984.
2. Кант И. Основы метафизики нравственности. М., 1992.
3. Платон "Диалоги". М, Мысль, 1984.
4. Щедровицкий Г.П. Организационно-деятельная игра. М., 1998.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ «УЧЕБНОЙ ФИРМЫ» КАК ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ТЕХНОЛОГИИ

Каменев Сергей Анатольевич

*Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»*

kamenev@galaktik.ru

Цель: Настоящая статья ставит своей целью осветить методологические аспекты такой образовательной технологии как «Учебная фирма» с точки зрения преподавателя.

Суть: «Учебная фирма» (англ. practice firm, fictitious firm) – это образовательная технология, которая представляет собой модель действующей организации с максимально приближенной к реальности имитацией всех процессов организации.

Название «Учебная фирма» следует признать удачным, так как с одной стороны оно наиболее точно отражает суть технологии, а с другой в Гражданском Кодексе РФ отсутствует такое понятие как «фирма» и не может произойти смешения «виртуальной» организации с реальной.

Описание технологии: Учебная фирма осуществляет имитацию деятельности настоящей организации с отражением смоделированных фактов хозяйственной жизни в документах (создание организации, оформление учредительных документов, осуществление сделок купли-продажи, учет отработанного времени, начисление заработной платы и т.п.).

История: Активное развитие эта образовательная технология получила в 1990-е годы в Германии и Австрии. Сейчас по этой технологии работает около 7,5 тысяч участников в 40 странах. В России начало работы положено в 1999 году в рамках Международного проекта TACIS "Учебные фирмы в Санкт-Петербурге" при участии СПбГУЭФ.

Уровни: Технология может применяться в 2-х уровнях: 1) Локальный, на уровне учебной группы, класса. 2) Системный – с использованием различных интернетплатформ.

Участники: Участниками системного уровня являются: например, европейская ассоциация EUROPEN-PEN International (PEN) (<http://www.penworldwide.org>) или в Канаде <http://torontopubliclibrary.typepad.com>. В России этим занимается Центральный Офис Учебных Фирм России, созданный на базе факультета Довузовской подготовки и профориентации Санкт-Петербургского Государственного Университета Экономики и Финансов (<http://www.cotfor.ru/index/page/id/1/section/1>).

ФГОС и профессиональные стандарты: Учебная фирма является эффективной образовательной технологией так как позволяет учащимся получить знания, навыки и умения максимально приближенные к реальности. В частности, эффективно идет обучение по таким компетенциям образовательных стандартов как ОК 04. «Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами» или ОК 11 «Использовать знания по финансовой грамотности, планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере» (ФГОС среднего профессионального образования по специальности 08.02.01 «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений» от 10 января 2018 г). Также Учебная фирма позволяет получить необходимые знания и навыки и отработать действия по профессиональным стандартам (например, такой как Профстандарт 16.025 «Организатор строительного производства» от 18 июля 2017).

Эксперимент: В соответствии с положением «Об организации экспериментальной работы в колледже» пункт 3.6. «Апробация и внедрение новых форм, методов и средств обучения» и согласно индивидуального плана преподавателя в Колледже туризма в группах специальности 08.02.01 «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений» в рамках дисциплины «Экономика организации» осуществляется эксперимент по внедрению элементов технологии «Учебной фирмы» на локальном уровне. В 2016-2017 учебном году осуществлялось осмысливание идеи, постановка задачи,

методическая подготовка и попытка внедрения отдельных элементов технологии в рамках старой рабочей программы и без изменения календарно-тематического плана. В 2017-2018 учебном году было осуществлено некоторое изменение рабочей программы и календарно-тематического плана. Необходимо отметить, что какого-либо существенного изменения РП и КТП при переходе на технологию «Учебной фирмы» не требуется. Изменения коснулись лишь некоторых организационных моментов. Например, тема «Основные средства» традиционно находилась перед темой «Оборотные средства». При внедрении технологии «Учебная фирма» было выявлено, что учащиеся гораздо легче воспринимают материал, когда они сначала совершают более простые сделки с денежными средствами, материалами, запасами, то есть с «оборотными средствами», а затем переходят к более сложным сделкам по купле-продаже помещений, автомобилей и т.п., то есть «основных средств». Тема «Основные средства» получила более отвечающее реальности наименование «Внеоборотные активы». В настоящее время так называется первый раздел баланса и, кроме того, в активах многих организаций значительную долю занимают например, нематериальные активы.

Однако, если в методических документах значительных изменений не произошло, то вот сущность учебного процесса изменяется кардинально. В первую очередь это касается внедрения проектного характера обучения. Обучающиеся получают не разрозненные знания по отдельным темам, а реализуют единый собственный проект и при реализации этого проекта получают как теоретические знания так и практические навыки. Учащиеся создают свою собственную организацию (протокол №1, учредительный договор, Устав), принимают работников (приказы, трудовые договора), вносят в нее виртуальные денежные средства, начисляют зарплату, совершают сделки купли-продажи сначала материалов, потом помещений, автомобилей. Заключают договора кредитования, лизинга. Конечным итогом является написание бизнес-плана.

Внедрение технологии «Учебной фирмы» показало, что необходимо делать кардинальное перемещение основного направления от обучения эффективности использования ресурсов (на что нацелены многие учебники по «Экономике организации») на освоение в первую очередь первичной документации, отражающей факты хозяйственной жизни. Для учащихся, которые не имеют представления, как оформляется накладная на получение материальных ценностей, сложно дать навыки расчета эффективности оборотных средств.

Проблемы: В результате внедрения новой технологии пришлось столкнуться с большим количеством проблем.

Учебники по «Экономике организации» очень неплохо освещают теорию предпринимательской деятельности, но не рассказывают о том, как правильно заполнить первичные документы. Поэтому приходится использовать пояснения как заполнять бланки документов и эталоны договоров из интернета, что неэффективно. Часто встречаются устаревшие или неверные трактовки.

При «Учебной фирме» от технологии «говорящая голова лектора» приходится переходить к самостоятельному обучению учащихся. То есть большую часть времени занятий занимают практическая деятельность по освоению учащимися темы, пониманию сути сделки и оформлению документов. Это вызывает неприятие у отдельных учащихся и преподавателей, привыкших к другой технологии.

Критерии оценки при технологии «Учебная фирма» требуются иные, чем при обычной технологии. Например, интернет-экзамен ФЭПО имеет иную ориентированность.

Без оснащения рабочего места учащегося компьютером, подключенного к системе интернет, эффективность этой технологии значительно падает. При этом учащийся должен владеть навыками работы в информационных системах.

Результаты эксперимента: Так как технология в экспериментальном режиме запущена только в 2017-2018 учебном году (курс дисциплины – 2 года), то говорить о результатах еще рано. Следует учитывать, что эксперимент

проводится практически с «нуля», то есть возможности использовать чужой опыт не было. Поэтому имеются многочисленные недоработки, упущения и ошибки. Идет работа по их осмысливанию, отработке и устранению.

Кроме того, результаты станут понятны после того, как учащиеся начнут реальную профессиональную деятельность и пойдут отзывы от работодателей. Для этого требуется время.

Перспективы развития: Достоинство технологии «Учебная фирма» заключается в том, что 1) она позволяет творчески развиваться учебному процессу во многих направлениях. При создании организации можно остановиться на учредительных документах, но можно отработать и процесс регистрации в налоговой инспекции.

2) Можно задействовать имеющиеся интернет-платформы как российские так и зарубежные.

3) От «Учебной фирмы» достаточно легко можно перейти к реальной организации. При этом использовать материал, который был оформлен при обучении (тот же Устав).

ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ АКТИВНЫХ И ИНТЕРАКТИВНЫХ ФОРМ И МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ В УЧЕБНО – ВОСПИТАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

Бердюгина Ирина Петровна

*Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение «Колледж «Звездный»*

«Что слышу - забываю; что вижу - помню;
что делаю - понимаю». *Конфуций*

Внедрение активных и интерактивных форм обучения – одно из важнейших направлений совершенствования подготовки студентов в современном среднем профессиональном учебном заведении. Основные методические инновации связаны сегодня с применением именно активных и интерактивных методов обучения.

Активные методы - это способы активизации учебно-познавательной деятельности студентов, которые побуждают их к активной мыслительной и практической деятельности в процессе овладения материалом, когда активен не только преподаватель, но активны и студенты. В основе традиционного объяснительно-иллюстративного подхода к обучению лежит принцип передачи студентам знаний в готовом виде. В случае же использования активных методов происходит смещение акцентов в направлении активизации умственной деятельности студентов.

Активные методы обучения позволяют решить одновременно три учебно-организационные задачи: 1) подчинить процесс обучения управляющему воздействию преподавателя; 2) обеспечить активное участие в учебной работе как подготовленных студентов, так и не подготовленных; 3) установить непрерывный контроль за процессом усвоения учебного материала. Согласно классификации А.М. Смолкина, активные методы подразделяются на не имитационные и имитационные.

Не имитационные: проблемная лекция, лекция вдвоём, лекция с заранее запланированными ошибками, лекция пресс-конференция; эвристическая беседа; поисковая лабораторная работа студента; учебная дискуссия; самостоятельная работа с литературой; семинары.

Имитационные: *игровые* - деловая игра; педагогические ситуации; педагогические задачи; ситуация инсценирование различной деятельности.

неигровые - коллективная мыслительная деятельность; ТРИЗ работа.

Методы активного обучения могут использоваться на различных этапах учебного процесса: 1 этап – первичное овладение знаниями. Это могут быть проблемная лекция, эвристическая беседа, учебная дискуссия и т.д. 2 этап – контроль знаний (закрепление), могут быть использованы такие методы как коллективная мыслительная деятельность, тестирование и т.д. 3 этап – формирование профессиональных умений, навыков на основе знаний и развитие творческих способностей, возможно использование моделированного обучения, игровые и неигровые методы.

Интерактивные методы От англ. (inter - “между”; act – “действие”)– позволяющие учиться взаимодействовать между собой. Интерактивное обучение – обучение, построенное на взаимодействии всех обучающихся, включая педагога. Эти методы наиболее соответствуют личностноориентированному подходу, так как они предполагают сообучение (коллективное, обучение в сотрудничестве), причем и обучающийся и педагог являются субъектами учебного процесса. Педагог чаще выступает лишь в роли организатора процесса обучения, лидера группы, фасилитатора, создателя условий для инициативы учащихся. Интерактивное обучение основано на прямом взаимодействии учащихся со своим опытом и опытом своих друзей, так как большинство интерактивных упражнений обращается к опыту самого учащегося, причем не только учебному. Новое знание, умение формируется на основе такого опыта.

Классификация интерактивных методов обучения.

1. Творческие задания.

2. Работа в малых группах.
3. Обучающие игры. (Ролевые, Деловые, Образовательные)
4. Использование общественных ресурсов. (Приглашение специалиста, Экскурсии).
5. Социальные проекты. (Соревнования, Выставки, спектакли, представления и т.д.)
6. Разминки (различного рода).
7. Изучение и закрепление нового информационного материала. (Интерактивная лекция, Ученик в роли учителя, Работа с наглядным пособием, Каждый учит каждого, Использование и анализ видео-, аудио- материалов; Практическая задача, кейс-метод; разбор ситуаций из практики участника).
8. Работа с документами. (Составление документов. Письменная работа по обоснованию своей позиции).
9. Обсуждение сложных и дискуссионных проблем.
10. Тестирование, экзамен с последующим анализом результатом.

Педагогический процесс предполагает обучение, обеспечивающее максимальное развитие интеллектуальной, эмоциональной и волевой сфер личности, формирование познавательных интересов и способностей, а так же творческой активности будущего специалиста.

При подготовке специалистов среднего звена применяются активные формы проведения занятий, где студенты являются “субъектом” обучения, выполняют творческие задания, манипуляции, вступают в диалог с преподавателем. Основные методы это творческие задания, вопросы от студента к преподавателю, и от преподавателя к студенту.

Значительная роль отведена также интерактивному обучению – обучению, построенному на взаимодействии всех студентов, включая преподавателя. Эти методы наиболее соответствуют личностно ориентированному подходу, так как они предполагают сообучение (коллективное, обучение в сотрудничестве), причем и студент и преподаватель являются субъектами учебного процесса.

Преподаватель чаще выступает лишь в роли организатора процесса обучения, лидера группы, создателя условий для инициативы обучающихся.

Преподаватели специальных дисциплин применяют на занятиях игровое обучение. Игровое обучение – это форма учебного процесса в условных ситуациях, направленная на воссоздание и усвоение общественного опыта во всех его проявлениях: знаниях, навыках, умениях, эмоционально-оценочной деятельности. Особенности игрового обучения являются: творческий характер деятельности, импровизация; состязательность участников в процессе игры; имитационный характер деятельности, в которой моделируется профессиональная сторона жизни человека; ограниченность местом действия, продолжительностью, рамками пространства и времени.

При выборе и разработке практических ситуаций учитываются требования: содержание ситуации отражает реальные события и факты на примерах.

Деловые игры и ролевые игры позволяют отработать тактику поведения, действий конкретного лица воображаемой ситуации. Для проведения этих игр разрабатывается модель ситуации, между студентами распределяются роли (руководителя, бухгалтера, экономиста, клиента, сотрудника банка и т.д.).

Активные методы, направленные на первичное овладение знаниями способствуют развитию мышления, познавательных интересов и способностей, формированию умений и навыков самообразования, но требуют значительного времени.

В практике преподавания дисциплин экономики и управления в нашем учебном заведении применяется многообразие интерактивных форм обучения, которые обеспечивают педагогическое взаимодействие преподавателя и студентов.

Умелое применение методов и приемов активной и интерактивной форм проведения занятий позволяет формировать познавательный интерес обучающихся с целью достижения определенных учебно-воспитательных целей и выполнения образовательных задач.

Было бы ошибкой придерживаться какой-либо одной модели. Разумно сочетать эти две модели обучения для достижения эффективности и качества учебного процесса. Современная система профессионального образования в условиях рыночных отношений одним из приоритетов для успешного решения задач подготовки квалифицированных кадров выделяет принцип учета интересов обучаемого. В этой связи перед преподавателями СПО стоит задача выработки и внедрения таких приемов и методов обучения, которые бы были нацелены на активацию творческого потенциала студента, его желания обучаться. При этом должна решаться педагогическая задача формирования личности гражданина и его ценностных ориентаций, поскольку процесс обучения в СПО - основная составляющая образовательного процесса в жизни каждого человека. И поэтому, от того, насколько каждый индивид - студент, будет вовлечен в процесс обучения, в конечном итоге будет зависеть уровень его образованности и интеллигентности во всех смыслах этого слова. Кроме этого, глобальная информатизация современного общества также оказала существенное влияние на образовательный процесс, на систему профессионального образования в России, потребовав радикального пересмотра используемых методик обучения. Приобретение ключевых компетенций зависит от активности самого студента. Поэтому одной из важнейших задач является внедрение в учебный процесс активных методов, которые в совокупности дают возможность организовать интерактивное обучение. Из объекта воздействия студент становится субъектом взаимодействия, он сам активно участвует в процессе обучения, следуя своим индивидуальным маршрутом. Совместная деятельность означает, что каждый вносит в нее свой особый вклад, в ходе работы идет обмен знаниями, идеями, способами деятельности.

ВОВЛЕЧЕНИЕ ИНВАЛИДОВ В КОНКУРСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА НА ПРИМЕРЕ СПБ ГБПОУ «ЛИЦЕЙ СЕРВИСА И ИНДУСТРИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

Волкова Евгения Борисовна

СПб ГБПОУ «Лицей сервиса и промышленных технологий»

Санкт-Петербург

volkova1000@gmail.com

Инвалидность – это специфическая особенность развития и состояния личности, часто сопровождающаяся ограничениями жизнедеятельности в самых разнообразных её сферах. В России насчитывается около 16 млн. инвалидов, т.е. более 10 процентов жителей страны. Поэтому настоящее время инвалидность уже не является проблемой некоего определённого круга якобы «неполноценных людей» – это проблема всего общества в целом. И проблема эта возникает на самых разных уровнях: коммуникативном, правовом, экономическом и, конечно, профессиональном.

Большинство людей воспринимает инвалида человеком, который ограничен в той или иной степени в возможности передвигаться, слышать, говорить, видеть, писать и т. д. То есть инвалид воспринимается как постоянно больной человек, не имеющий возможности учиться, работать, вести обычный полноценный образ жизни. Но ведь это не так! И мировому обществу известны примеры людей с инвалидностью, которые достигли значительных успехов в разных областях:

- Андреа Бочелли – итальянский оперный певец, потерявший зрение;
- Стивен Хокинг - английский физик-теоретик, космолог, писатель, большую часть жизни провел в инвалидной коляске;
- Сара Бернар – известная французская актриса, продолжавшая театральную карьеру даже после ампутации ноги;
- А чего стоят спортивные подвиги наших паралимпийцев!

Поэтому одним из основных направлений поддержки инвалидов обязательно должна быть профессиональная реабилитация.

В «Лицее сервиса и индустриальных технологий» обучается 120 детей с ограниченными возможностями здоровья, из них – 42 инвалиды. И, когда ребенок заканчивает обучение, он все равно не чувствует уверенность в том, что его профессиональная судьба сложится успешно. Причиной этому страх не быть принятым на работу не из-за того, что он плохой специалист, а из-за того, что он инвалид.

Одной из разработок отделения социальной реабилитации и трудовой адаптации лицея было предложение активизировать участие ребят с ОВЗ и инвалидов в конкурсах профессионального мастерства. Чтобы, во-первых, повысить их профессиональную уверенность в собственных силах, а, во-вторых, смоделировать для них конкурентную ситуацию, в которой они смогут почувствовать необходимость в проявлении всех своих лучших профессиональных качеств, чтобы достичь победы.

Первый масштабным конкурсом стал прошедший в октябре 2017 года II Региональный чемпионат Абилимпикс*, где свои силы попробовали обучающиеся по профессии «Портной». Призового места наш участник не занял, но сама конкурсная атмосфера и условия, приближенные к производственным, уже помогли ученику в дальнейшем чувствовать себя уверенней при трудоустройстве на практику.

Через месяц, за звание лучшего состязались повара в таком престижном городском конкурсе как «Золотая Кулина». Причем данный конкурс проводился для всех групп участников наравне, а не только для инвалидов. Тем значительней была для нас победа в номинации «Лучшая художественная нарезка овощей и фруктов – карвинг», ведь первое место заняла наша обучающаяся с инвалидностью. Работа девочки получила самые высокие оценки от профессионального жюри, в состав которого входили несколько известных шеф-поваров нашего города.

В конце декабря ребята приняли участие в международном профессионально-творческом конкурсе «Альтернативная елка», задачей которого было представить оригинальную елку, выполненную из любых материалов. Свои работы представили и художники, и столяры, и даже повара, которые, в буквальном смысле, испекли лесную красавицу. Но второе место в номинации «Новичок» выиграла обучающаяся с ОВЗ по профессии «Изготовитель художественных изделий из кожи».

Уже в феврале 2018 году наши ребята проявили себя на городском командном инклюзивном конкурсе «Прямая строчка» по профессиям швейного производства. Где наши участники в упорной борьбе завоевали второе место среди 9 команд!

Видя эффективность работы в данном направлении, в апреле 2018 года Лицей стал не только участником, но и организатором площадки по компетенции «Поварское дело» на III Региональном Чемпионате Абилимпикс.

Тем самым не только развивая профессиональное движение со своей стороны, но и помогая ребятам преодолеть сложившиеся социальные стереотипы.

Пройдя долгие этапы подготовки к конкурсу, ребята на Чемпионате проявили себя настоящими профессионалами. В результате весь победный пьедестал по компетенции заняли обучающиеся Лицея, а участница, выступившая лучше всех, осенью 2018 года будет представлять Санкт-Петербург на Национальном Чемпионате в Москве.

Стоит ли говорить, что с момента участия в конкурсах профессионального мастерства у детей: возросла мотивация к учебе, постепенно проходит страх перед дальнейшей трудовой деятельностью уже вне Лицея, и самое главное, поднимается самооценка. Ребята чувствуют, что они могут быть успешными в профессиональной сфере, а это, безусловно, влияет и на их качество жизни в целом.

Подводя итог, хочется сказать, что обществу помощь в адаптации и нормальной работе инвалида даже важнее, чем для самого инвалида. Человек

должен видеть, что если с ним что-то случится, он не будет обособлен, а ведь эта проблема может коснуться каждого.

Литература

1. Бурдьё П. Социология социального пространства. М.: Институт экспериментальной социологии. СПб: Изд-во «Алетейя», 2005. 288 с.
2. Сен А. Развитие как свобода. М.: Новое изд-во, 2004. 432 с.

Раздел 4.

Организация и содержание профессионального развития преподавателей и мастеров производственного обучения»

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В СВЕТЕ КОНЦЕПЦИЙ СОЦИАЛЬНОЙ ИНТЕРГАЦИИ И ИНСТИТУАЛИЗАЦИИ МУЗЕЯ В XXI В . УЧЕБНЫЙ ПРОЕКТ «ТРАНСМУЗЕЙНЫЙ СЕРВИС»

Никифоренко Елена Михайловна

Сестрорецкий лицей им. С.И. Мосина

Музеи, как одни из самых важных в современном мире культурных и образовательных учреждений, могут стать более привлекательными для инвалидов, т.е. для людей с ограниченными возможностями. Сегодня многие музеи заботятся о повышении доступности для своих особенных посетителей. Но кроме пандусов и звуковых светофоров около музеев, людям с ограниченными возможностями необходим целостный специализированный сервис, который позволит им полно воспринимать музейное пространство. Что значит «трансмوزه́йный сервис»? Это сервис-проект, в осуществлении которого могут принять участие многие музеи. Это реализация единой идеи различными средствами. Это серия мероприятий разных музеев, объединенных общей идеей. Понятие «трансмوزه́йный» также позволяет предположить творческий поиск, и апробацию всего нового. А наиболее удачные идеи мгновенно внедрять в сервис-системы других участников проекта.

Сегодня большинство Санкт-Петербургских музеев недоступны незрячим посетителям. Доступность для слепых и слабовидящих, в отличие от доступности для людей с нарушениями подвижности, зависит не только от отсутствия физических препятствий, но и от возможности ориентироваться в незнакомом пространстве. К сожалению, при посещении музеев незрячие

посетители могут рассчитывать только на помощь сопровождающего или других посетителей. А ведь совсем не трудно обеспечить их планом музейных залов с небольшими брайлевскими комментариями, удобными для тактильного прочтения.

Принято считать, что изобразительное искусство предназначается только для визуального восприятия, поэтому незрячим и слабовидящим крайне затруднительно, а порой и невозможно знакомиться с художественным творчеством и культурным наследием. Однако, вопреки этому суждению, уже очень многое сделано в направлении повышения доступности музеев для инвалидов по зрению и многое можно сделать и музеи центральных городов могли бы оказывать методическую помощь провинциальным музеям. Положение незрячих, живущих в небольших населенных пунктах, представляется еще более сложным, чем в крупных городах. Так как вероятность, что там проводятся хотя бы некоторые эффективные специализированные мероприятия, ничтожно мала.

Стереть барьеры освоения музейного пространства возможно не только путем обеспечения физической доступности инвалида по зрению к постоянной экспозиции. Интересен опыт зарубежных музеев, уже апробировавших многие приемы и методики.

Во-первых, есть музеи, созданные специально для слепых людей. Экспозиции этих музеев состоят в основном из копий экспонатов или масштабных моделей памятников культуры. Примерами таких музеев являются Музей тактильной живописи «Антерос» в Болонье и Тактильный музей для слепых в Афинах.

Афинский музей был открыт в 1984 году. Это - единственное в Греции учреждение, где слепые люди могут свободно и в полном объеме насладиться искусством и культурой. Посвящен он в основном древнегреческому искусству, а экспонаты представляют собой точные копии произведений искусства, хранящихся в других греческих музеях. Они размещены на постаментах для удобства их тактильного осмотра. Все экспонаты легкодоступны, за

исключением двух крупных статуй, вокруг которых установлены маленькие подиумы и пандусы, чтобы можно было их исследовать полностью. В каждом зале на стене расположена табличка с брайлевскими инструкциями, помогающими ориентироваться.

Во-вторых, в некоторых крупных музеях мира есть тактильные отделы, например, в Лувре и музее Метрополитен. Любопытен опыт Токийского национального музея. При входе в музей, стоит нечто похожее на деревянный обеденный стол – это тактильная карта музея. Она разработана дизайнером Нао Сайто с соблюдением всех принципов универсального дизайна. На ней в виде небольших панелей изображены выставочные залы музея. Причем, панели выполнены из разных материалов – дерево, ткань, камень, металл – каждый из которых символизирует экспозицию, выставленную в зале. Например, панель, обозначающая экспозицию японских мечей выкована из металла, используемого для изготовления мечей. А панель, обозначающая выставку японской лаковой деревянной посуды уруси выполнена из дерева, покрытого черным лаком, с гравировкой и золотыми инкрустациями в виде цветов лотоса в традиционном японском стиле.

И в-третьих, возможно организовать музейное пространство одновременно комфортное абсолютно всем посетителям. Северный музей в Стокгольме, наверное, наиболее показателен. Все экспонаты музея сопровождаются выпуклыми иллюстрациями, выполненными на специальной бумаге, и обозначенными брайлевскими знаками. Под иллюстрациями, несколько строк брайлевского текста с описанием самой иллюстрации и в контексте всей экспозиции. Всё в этом музее, и тактильный план помещений музея при входе, и саморегулируемая аудиоэкскурсия с указаниями направления движения рук при тактильном знакомстве с дублирующим экспонатом, и рельефные иллюстрации и сопроводительные тексты по Брайлю – говорит о намерении предоставить всем посетителям, в том числе и слепым, полноценное представление о культурном наследии..

Пример Северного музея могут и должны перенять музеи во всем мире. Возвращаясь к проекту «Трансмузейный сервис», хочется акцентировать внимание на том, что роль музеев в системе государственного образования, а также в области изучения и сохранения объектов естественной и культурной истории постоянно растет. Музеи открывают посетителям новые грани нашего прошлого и нашего настоящего, позволяют переосмыслить все богатство и щедрость нашего наследия. Поэтому они должны стать открытыми источниками информации для каждого из нас. Пилотный проект «Трансмузейный сервис» способен стать важным инструментом в неизменных усилиях **отодвинуть барьеры зрительных ограничений.**

В наше время музей стал непреходящим фактором духовной жизни, неким институтом формирования исторического сознания и нравственно-эстетической культуры. Благодаря хранящимся в музейных собраниях памятникам истории, культуры и природной среды, представляющим первоисточники знаний, обеспечивается преемственность и непрерывность культурно-исторического развития духовной жизни народа. Человек, вовлекаясь в мир истории, утверждает свое национальное самосознание. Музейный экспонат, обладающий информационными, репрезентативными и экспрессивными свойствами, в условиях музейной среды имеет уникальную возможность воздействовать на интеллектуальные, волевые и эмоциональные процессы личности посетителя одновременно. Осознание эффективности воздействия музейной информации на посетителя определяет потребность в разработке теоретических основ и в создании действенных образовательных методик для студентов туристско-экскурсионной специализации.

Модернизация российского образования и укрепление роли музея в жизни народа обусловили необходимость профессиональной подготовки специалистов среднего звена, способных решать организационные задачи в условиях музейной среды. Целью учебного проекта «Трансмузейный сервис» может стать с одной стороны, формирование у студентов представления о музейной педагогике, о видах и направлениях деятельности современного

музея, а с другой – драгоценная возможность создать и апробировать продукт, который вполне будет иметь право на практическое применение.

Ценность проекта заключается не только в том, что он позволит незрячим людям полноценно интегрироваться в музейную среду, расширит сферу их возможностей в приобщении к культурно-историческому наследию, но и обозначит проблему восприятия обществом незрячих как беспомощных людей с ограниченными возможностями. Несомненно, проект поможет сделать жизнь зрячих и незрячих людей ярче, добрее, интереснее и полезнее. Основная проблема в мире слепых людей – это, одиночество в толпе.

Разработанную методику и опыт апробации этого комплекса экспериментальных мероприятий можно будет рассматривать как пилотный проект, который в дальнейшем может стать базой для других музеев, независимо от их профиля и характеристик их коллекций. Сегодня СПО ставит особую задачу перед преподавателем – стать не только лектором, но и организатором познавательной деятельности студентов, их самостоятельной работы, научного творчества в русле компетентностно-деятельностного подхода.

В связи с этим, преподавателю необходимо овладевать определенными компетенциями, и в первую очередь, такими как способность к организации проектной деятельности в образовательном учреждении. Современные Федеральные государственные образовательные стандарты (далее – ФГОС) требуют от преподавателей умения ориентироваться на конечную цель, решать актуальные задачи с учетом будущей специализации студентов, при планировании курса учитывать его место в учебном плане и устанавливать необходимые взаимосвязи с другими дисциплинами. От преподавателя требуется компетенции, которые включают не только знание предмета, но и знания по педагогике, психологии и методике преподавания. Сложно ломать стереотип отношения к людям с белой тростью! Из поколения в поколение передаем мы нашим детям с сочувствие и жалость к проблемам незрячих и

одновременно с этим исключаем для себя возможность видеть их своими коллегами по работе.

Если этот проект получит право на жизнь, то, возможно, это станет тем случаем, когда образование поставит задачу перед рынком труда, а не наоборот и позволит продемонстрировать сходство зрительного и осязательного восприятия, и сказать, что слепые и слабовидящие люди не «особые люди», а такие же как все, что они могут жить, работать, любить и творить. И не нужно ограничивать их возможности, они абсолютно полноценно могут реализовать себя профессионально как в науке и творчестве, так и в бизнесе и политике. Только давайте их пустим туда!

**АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПЕРЕПОДГОТОВКИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ
СПО В КОНТЕКСТЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА №608Н
«ПЕДАГОГ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ,
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»**

Федосеева Анастасия Владимировна

СПб ГБПОУ «Колледж Пищевых технологий», г. Санкт-Петербург

*Аспирантура ГАОУ ВО ЛО «Ленинградский государственный университет имени
А.С.Пушкина», mrs.a.fedoseeva@mail.ru*

С 01.01.2017 г. вступил в силу новый профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования, дополнительного профессионального образования», который значительно отличается от предыдущих документов, и определяет уровень современных требований, предъявляемых в «обществе знаний». Так, при сравнении рассматриваемого профессионального стандарта и квалификационных характеристик по должности «преподаватель» и «мастер производственного обучения», размещённых в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования», можно отметить следующее: формулировки нового стандарта более конкретны, связаны с деятельностью через определенные трудовые функции; появились новые трудовые действия, которые ранее нормативно не были определены и не рассматривались как относительно самостоятельные трудовые функции (например, «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)», «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)»[4]. В связи с этим, логично предположить, что перед преподавателем в связи с этим стоит задача перестройки на иной подход к осуществлению такой деятельности как в плане психологической готовности к восприятию таких трудовых функций, так и в плане методической вооруженности.

Стандартом «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» установлены следующие трудовые функции преподавателя СПО:

преподавание по программам СПО и дополнительным профессиональным программам для лиц, имеющих или получающих соответствующую квалификацию;

разработка и обновление программно - методического обеспечения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ СПО;

организация учебной деятельности обучающихся; по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ СПО;

педагогический контроль и оценка процесса и результатов освоения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ СПО;

ведение документации, обеспечивающей реализацию программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ СПО;

проведение профориентационных мероприятий со школьниками, педагогическая поддержка профессионального самоопределения и профессионального развития обучающихся по программам СПО.

Помимо конкретизации отдельных видов трудовых функций, новый стандарт закрепляет за последними и требования соответствующих уровней квалификации. Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения...» содержит информацию не только об уровне квалификации, но и о подуровнях квалификации. Обобщённые трудовые функции, соответствующие должностям преподавателя, мастера производственного обучения содержат трудовые функции, соответствующие разным подуровням. Думается, что появление такой дифференциации, найдет отражение и в процедуре аттестации педагогических работников. На данный момент, в других сферах деятельности уже существуют Центры оценки квалификации (ЦОК), являющиеся новым инструментом, появившимся благодаря Федеральному закону «О независимой оценке квалификации», вступившим в силу одновременно с новым профессиональным стандартом. Независимая оценка квалификации - процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя требованиям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проводимая ЦОК, результатом которой станет получение соискателем свидетельства о квалификации. С одной стороны, такая сертификация – дополнительный стресс для работника, в связи с чем опять возникает вопрос о психологической готовности к подобной процедуре. Однако стоит понимать, что наличие свидетельства о квалификации (причем утвержденного приказом Минтруда) – преимущество в условиях конкуренции на рынке труда, гарантия от увольнения за несоответствие должности, включение в единый Реестр квалифицированных специалистов, а также стимул для постоянного саморазвития педагогического работника, которое определяется как одно из важнейших направлений.

Для соответствия требованиям стандарта, преподавателю необходимо быть готовым ориентироваться на результат, настроить себя на необходимость такой работы и перестройки.

Также несомненным плюсом такой системы является и независимость сертификации, результат которой по определению не должен зависеть от организации – места работы преподавателя.

Для работодателя, как еще одной стороны образовательного процесса, независимая оценка позволяет экономить время на поисках и отборе необходимого работника, а также дает гарантию соответствия нормам трудового законодательства. Бесспорно, модель такой аттестации практически идеальна, однако, остается ряд «белых пятен», в частности, не определен вопрос оплаты прохождения такой сертификации, порядок направления работника (претендента) в ЦОК, насколько будет востребован работодателями получаемый сертификат, будет ли давать преимущества при приеме на работу, при распределении учебной нагрузки и т.п. По данным АНО «Национальное агентство развития квалификаций», на данный момент отсутствует Совет по профессиональным квалификациям по направлению «Образование», соответственно нет ЦОК, нет оценочных средств. Как результат, нет полной системы внедрения на практике рассматриваемого стандарта, поскольку невозможно оценить результат его введения через независимую оценку квалификации, необходимость соответствия которой предполагается профессиональным стандартом. Тем не менее, предварительно можно сказать, что проблема переподготовки преподавателей в соответствии с новым профессиональным стандартом актуальна, поскольку, согласно опросу, проведенному на образовательной платформе «Фоксфорд», большинство педагогов, работающих в образовательных организациях 10 и более лет, а также нынешние выпускники педвузов, в большинстве своем не соответствуют требованиям профстандарта. Данный вывод был сделан на основе выполнения опрашиваемыми следующего набора действий и наличия навыков и умений: прохождение курсов повышения квалификации по работе с одаренными, иноязычными и девиантными детьми; прохождение курсов по работе в инклюзивном классе, где наряду с «обычными» детьми учатся и те, у кого есть особые потребности, включая ОВЗ; умение не только взаимодействовать с

психологами, дефектологами и соцработниками, но и обладание соответствующими знаниями; активное использование современных цифровых технологий. В целом, стоит заметить, что сама идея внедрения нового профессионального стандарта неплоха, однако, требует системного подхода и дальнейшей тщательной проработки.

Литература

1. Чурсина А.С. Актуальные аспекты профессионального стандарта в сфере образования, утвержденного приказом Минтруда России от 08.09.2015 № 608Н. Наука и образование: опыт, проблемы, перспективы развития материалы международной научно-практической конференции. Красноярский государственный аграрный университет. 2017. С. 357-359.

2. Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований обязательных для применения государственными внебюджетными фондами РФ, государственными и муниципальными учреждениями, государственными и муниципальными унитарными предприятиями, а так же государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находятся в государственной или муниципальной собственности»

3. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 06.10.2010 № 18638).

4. Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования, утвержденный приказом Минтруда России от 08.09.2015 № 608н // СПС Консультант Плюс.

5. Онлайн-школа Фоксфорд <https://foxford.ru>.

ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ СТАЖИРОВКИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Лазутченкова Елена Геннадьевна

*Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение «Колледж туризма и гостиничного сервиса»*

metodist_09@mail.ru

Все новое – это хорошо забытое старое. В последнее время тема наставничества приобретает новизну и актуальность.

Наставник в профессиональной образовательной организации – это наиболее опытный преподаватель/мастер производственного обучения, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания (имеет высшую квалификационную категорию), и самое главное, может научить другого тому, что умеет сам.

Вот уже 4 года мы в Колледже туризма Санкт-Петербурга занимаемся внутрифирменной подготовкой кадров. Данное направление деятельности методической службы колледжа сформировалось в соответствии с новыми потребностями образовательной практики: создание условий для приведения квалификации педагогических работников в соответствие с требованиями профессиональных стандартов, для перехода на ФГОС ТОП-50 и введение стандартов WS.

В 2013 году был разработан и апробирован проект внутрифирменной подготовки кадров в рамках Школы совершенствования педагогического мастерства (далее ШСПМ). Апробация проекта, анкетирование педагогов показали, что без практической деятельности теоретические знания малоэффективны, уровень качества ведения учебных занятий слушателей ШСПМ был низок.

В 2016-17 учебном году было принято решение ввести стажировку на рабочем месте в программу по дополнительной подготовке «Основы педагогического мастерства» для молодых специалистов колледжа, в количестве 50% от учебного времени. Для проведения стажировки необходим педагог-наставник, его основная задача - обеспечение условий для профессионального развития и совершенствование качества деятельности молодого сотрудника, начинающего педагога. Наставник должен быть из числа преподавателей той же дисциплины, что и у начинающего специалиста или хотя бы родственные дисциплины, чтобы максимально предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Профессиональная адаптация молодого педагога представляет собой сложный динамичный процесс полного освоения профессии на основе совокупности ранее приобретенных и постоянно пополняемых знаний, умений и навыков. Для оказания помощи в профессиональной адаптации на рабочем месте, налаживания коммуникативных контактов со студентами и коллегами, руководством организации молодому специалисту необходима помощь и руководство наставника.

Результатам мониторинга качества подготовки и проведении учебных занятий участниками ШСПМ за 3 года показали:

- 1 - для стажировки нужен наставник – педагог,
- 2 - необходимо прописать регламент организации и проведения данного вида деятельности «Разъяснения к стажировке на рабочем месте педагогических работников, обучающихся по дополнительной профессиональной программе «Основы педагогического мастерства», чтобы избежать формализма в работе.

Т.о. появилось два документа, которые определили, что педагогическое наставничество – это дополнительная работа опытного педагога, разновидность индивидуальной методической работы с преподавателями и мастерами производственного обучения, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях.

Педагогическое наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу наставника по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, поэтому наставником составляется и утверждается зам. директора по методической работе план работы, определяется система работы с контрольными точками выявления результата.

Каждый молодой преподаватель индивидуален, его профессиональные качества зависят от его характера, темперамента, поэтому в качестве наставника необходимо предлагать опытного специалиста, умеющего справиться с предложенной задачей. Прохождение этапа профессионального становления молодого преподавателя проходит у каждого по своему, поэтому наставник должен использовать разнообразные формы взаимодействия друг с другом. При возникновении критических, конфликтных ситуаций со студентами наставник предлагает различные варианты их решения, в педагогической деятельности способствует развитию у молодого преподавателя познавательного интереса к профессии. Самое главное – молодой специалист может в любое время, по любым проблемам обратиться к наставнику, задать соответствующие вопросы. При поддержке наставника молодой преподаватель начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы со студентами. Наставник помогает овладеть искусством общения, найти подход к любому студенту. Молодой преподаватель учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, с коллективом, со студентами.

Критериями результативности подготовки молодого педагога, следовательно, работы наставника, стали следующие факторы:

- качество проведения учебного занятия - определялся уровень его эффективности,
- качество подготовленного портфолио педагога – соответствие требованиям педагогической аттестации,
- прохождение педагогической аттестации на следующий год после окончания ДПО.

Проведение стажировки на рабочем месте с наставником-педагогом положительно отразилось на качестве учебных занятий участников ШСПМ.



Хочется отметить, что профессиональное становление молодого специалиста осуществляется постепенно и не так быстро, как порой нам кажется. Присутствие на уроках и мероприятиях членов администрации, педагога-наставника, коллег не должны «напрягать» молодого педагога, а должны помогать в организации учебной и внеурочной деятельности, способствовать снятию затруднений. Но главное, что такое системное сопровождение, посещение его уроков учит молодого педагога анализировать свою деятельность, т.е. работать в режиме постоянной сопровождающей рефлексии.

Обобщая первый опыт проведения стажировки на рабочем месте с наставником-педагогом, мы можем выделить преимущества, которые дает практика педагогического наставничества:

1. Обеспеченность профессионального роста сотрудников.

2. Эффективнее происходит процесс профессиональной адаптации молодого специалиста: адаптируется к своей работе, учреждению, коллективу, студентам.
3. Выявление сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого специалиста, с дальнейшей коррекцией, что позволяет наметить личностный рост.
4. Методическое сопровождение практической деятельности молодого преподавателя позволяет обучаться прямо на рабочем месте, не совершая больших ошибок.
5. Помогает закреплению кадров на рабочем месте и способствует снижению текучести кадров организации.

Стажировка на рабочем месте и педагогическое наставничество позволяют открыть перед молодыми специалистами перспективу профессионального роста и развития, дать им возможность почувствовать уверенность в себе, познать, что такое успех, обратная связь и позитивные контакты с руководителями и коллегами, обладающими высокими профессиональными и моральными качествами.

Литература

1. Богданова, Л.А. Наставничество в профессиональном образовании [Текст]: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. - 144 с.
2. Вавилова, Л.Н. Учебно-методическое обеспечение образовательного процесса в учреждении профессионального образования в условиях реализации ФГОС нового поколения [Текст]: методическое пособие / авт.- сост: Л. Н. Вавилова, М.А. Гуляева. - Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2012. - 180 с.

ПРЕДЧУВСТВУЯ БУДУЩЕЕ: СОВРЕМЕННЫЙ ПЕРЕХОД К ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМУ ТРЕНДУ «ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА»

Дерюгина Ирина Геннадьевна

*Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение «Высшая банковская школа»*

В настоящее время национальная система образования должна быть обращена в будущее и строиться с учетом требований инновационной экономики. В этом смысле, новое понимание роли образования как стратегического ресурса общества, обеспечивающего его прогресс во всех сферах, требует больших изменений, где важнейшим требованием к образовательному процессу, в том числе в современной профессиональной школе становится - «учить и учиться в среде XXI века». Сегодня в меняющейся техносфере быстро складывается информационная среда обитания человека. Компьютерные коммуникации формируют новое поле информационной культуры. Цифровые устройства и сетевые сервисы вовлекают людей в особую среду совместной деятельности, формируя сетевую модель взаимодействия людей, «сетевую» логику. Визуализация, виртуальная реальность, облачные вычисления, искусственный интеллект, робототехника, нанотехнологии, интернет-людей и интернет-вещей и многие другие современные явления уже сегодня радикально и стремительно меняют вид и структуру образования, а также системные требования к образовательной среде.

Известный американский социолог и футуролог Элвин Тоффлер в своей книге «Образование в будущем времени» написал: «В технологических системах завтрашнего дня - быстродействующих, маневренных и саморегулирующихся - на машины обрушится поток физических материалов, а на людей - информационный поток, который обострит способность проникать в суть вещей. Машины будут все быстрее выполнять рутинные задания, а люди -

решать интеллектуальные и творческие задачи. И машины, и люди не будут сосредоточены на гигантских фабриках и в промышленных центрах, а будут разбросаны по всему земному шару и связаны друг с другом поразительно чувствительными, почти мгновенно действующими коммуникациями. Труд выйдет за пределы производственных цехов и многолюдных офисов, люди будут работать в небольших коллективах и на дому».

Директор Центра стратегического проектирования корпораций Института экономических стратегий ООН РАН, член Международной Академии исследований будущего, член Ассоциации футурологов, социолог Татьяна Иванова отметила: «По мнению исследователей из Оксфорда, в ближайшие 20 лет исчезнет 47% существующих ныне профессий. В мире происходят быстрые и радикальные изменения. Многим ныне живущим людям придется менять профессии, «перезагружать» свои знания, навыки, качества и даже облик (новые технологии позволят и это). При этом конкурировать вскоре придется не только друг с другом, но еще и с роботами и компьютерами, которым человек будет вынужден соответствовать и умом, и ответственностью, и скоростью реакции на изменения среды, чтобы не остаться за бортом этого прекрасного мира будущего.

В цифровом плане весь мир становится абсолютно прозрачным ABI Research отмечает, что к 2020 г. в Интернете будет объединено 30 млрд. устройств. Сегодня почти все необходимое об окружающем мире можно узнать «на ходу».

Традиционная модель образования, в которой преподаватель обладал монополией на знание, а задача образования сводилась к трансляции этого знания, больше неактуальна. Атрибутом современного образования постиндустриальной школы является способность эффективно осваивать огромные массивы информации и успешно действовать в максимально неопределенной экономической, технологической, производственной и т.п. ситуациях. Образовательная парадигма меняется из книго-ориентированной в

сторону интерактивного обучения, с поддержкой цифрового контента, таких как цифровые учебники, дистанционного образования, самообразование и т.д.

В цифровом мире дети осваиваются гораздо быстрее – они родились и живут в этом мире, и не разделяют свою жизнь на жизнь в сети и жизнь вне сети, их жизнь тесно переплетена с технологиями. Не принимая новых условий, мы не сможем эффективно работать с теми, кого учим, а, следовательно, не сможем научить. Исследования утверждают, что около 40% родителей учатся пользоваться гаджетами у детей.

Ученые, в частности, д. п. н., член-корр., руководитель проекта по разработке ФГОС общего образования, председатель директоров ООО «Дрофа» А. Кондаков, отмечает, что успешность страны на мировой арене зависит от скорости реализации новых педагогических решений в системе образования... Мы на сегодняшний день подошли к значку на дороге “конец традиционной педагогике” и приходим к новой педагогике».

Происходит формирование спроса на иные формы и виды обучения. Современное общество требует большей адаптивности образовательных систем и технологий к меняющимся запросам человека. Необходимо создать инфраструктуру образования, которая сможет обслуживать каждого человека в течение всей жизни.

Что касается системы среднего профессионального образования, то можно отметить

недостаточное развитие информационно-коммуникативной среды, лишь 70-80% профессиональных образовательных учреждений СПО дают возможность обучающимся заниматься с помощью цифровых технологий в рамках обычного и электронного обучения. Это приводит к тому, что выпускники не получают достаточной подготовки для работы в современных условиях производства и становятся невостребованными или непродуктивными на рынке труда, а слабо развитые ресурсы и сервисы информационной среды не способствуют успешной социализации обучающихся. Предприятия, корпорации вынуждены сразу же приступать к переобучению или доучиванию таких «специалистов».

Профессиональной школе, необходимо пересмотреть традиционные модели обучения и организационного построения пространства процесса обучения для соответствия современным вызовам цифровой эпохи. Сегодня складываются условия для организации учебного процесса, который ориентируется на использование новых методов и организационных форм, включая:

- индивидуальную и групповую работу с цифровыми образовательными ресурсами (в том числе самоконтроль и отработку навыков);
- систематическую работу обучающихся в малых группах и взаимную оценку ими работы друг друга;
- обучение в профильных сетевых сообществах (интернет-обучение, сетевые проекты и т. п.);
- использование сетевых социальных сервисов для общения, совместную работу над текстами (в широком смысле слова) и ведение совместных архивов;
- подготовку и ведение личных портфелей учебных достижений.

Чтобы каждый обучающийся мог в полной мере реализовать этот потенциал и обеспечить достижение эффективных образовательных результатов, требуется переход на новую модель работы профессиональной школы, в которой создана умная, интеллектуальная образовательная среда: техника – информация – социум.

Несомненно, для успешной работы в формате цифровой педагогики должна измениться роль педагога и должен измениться сам педагог.

Традиционно роль педагога всегда состояла в моделировании и демонстрации эффективного обучения, но в настоящее время основной его основной задачей распространение контента и знаний, обучения тому, как учиться. Вектор меняется от вопроса «как и где найти?» к проблеме «что со всем найденным делать?» Следствием информационной избыточности становятся вопросы верификации найденного, проблемы информационной навигации. Обучение при таком подходе становится интерактивным.

В процессе взаимодействия современный преподаватель может выступать как организатор, эксперт, фасилитатор. Преподаватель-фасилитатор помогает движению, направляет процесс обмена информацией и выработки нового опыта. В роли фасилитатора преподаватель делится личным опытом с обучающимися. Знание рождается здесь и сейчас, в конкретной образовательной ситуации. Роль педагога становится более наставнической.

В этом смысле меняется методологический профиль преподавателя, сопровождающего современный процесс обучения.

В новом формате преподаватель:

- 1) новатор, инициатор, обладающий предпринимательскими навыками
- 2) осознает роль технологий в обучении и умеет их использовать
- 3) умеет находить полезные сервисы и ресурсы, использовать социальные сети, использовать социальные сети
- 4) любящий и способный учиться и учить всю жизнь
- 5) педагог-экспериментатор
- 6) автор и разработчик новых актуальных программ
- 7) владеющий иностранными языками
- 8) исследователь, пользователь и в то же время пропагандист
- 9) творческая личность
- 10) обладатель цифровых компетенций
- 11) создает себе репутацию онлайн

Готов ли сегодняшний преподаватель к таким переменам? Вопрос сложный. Министр образования и науки РФ Ольга Васильева на съезде «Единой России» заявила, что лишь 16% российских учителей умеют пользоваться компьютером и другой цифровой техникой, хотя даже у этих людей навыки далеко не совершенны. Если эти данные соответствуют действительности, то ситуация вызывает серьезные опасения.

Для современного поколения поиск информации в Интернете и путешествия по виртуальному миру - дела обыденные. Нужны новые подходы к образованию, большее использование ИТ-средств, большее вовлечение

студентов. Сегодня дети «рожденные» с сенсорными гаджетами, требуют полного изменения образовательных программ (траекторий). А значит нужны новые подходы к образованию, в том числе и цифровые, новый конкурентный педагог (smart-преподаватель), чтобы осуществлять подготовку специалистов высокой профессиональной компетентности, ориентированных на конструктивное взаимодействие в международном социально-экономическом и поликультурном пространстве.

Список используемой литературы

1. Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" на 2013 - 2020 годы; постановление Правительства РФ от 15.04.2014 N 295 Правовая система КонсультантПлюс: Технология Проф.

2. Порядок применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ приказ Минобрнауки России от 09.01.2014 N 2 (Зарегистрировано в Минюсте России 04.04.2014 N 31823) – Правовая система КонсультантПлюс: Технология Проф

3. Белогуров А.Ю. Образование в стратегии устойчивого развития общества: управление инновациями в глобальном мире //Среднее профессиональное образование.2015. №10

4. Голицына И.Н., Половникова Н.Л. Мобильное обучение как новая технология в образовании // Международный электронный журнал «Образовательные технологии и общество (Educational Technology & Society)». - 2011. - V.14. - №1. - С.241-251. - ISSN 1436-4522. URL: http://ifets.ieee.org/russian/depository/v14_i1/html/1.htm (дата обращения: 04.05.18)

4. Кондаков А. Образование 3.0: большая перемена. - [Электронный ресурс]URL:http://www.edu54.ru/sites/default/files/upload/2014/4/Obrazovaniie_3.0.pdf (дата обращения: 05.05.18)