

Колледж туризма Санкт-Петербурга
Ресурсный центр подготовки специалистов

Материалы городского семинара

*«Инновационные методы подготовки специалистов
среднего профессионального образования
с учётом требований Профессиональных стандартов
и требований *Wordskills Russia*»*

31.01.2018 г.

Оглавление

Костина Н.А., Юрак С.И., Маевский С.В., СОЗДАНИЕ СОВРЕМЕННОЙ МОДЕЛИ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА ПУТЁМ РЕАЛИЗАЦИИ ИОТ «УЧЕБНАЯ ФИРМА» НА УЧЕБНОЙ ПРАКТИКЕ С УЧЕТОМ ПС И ТРЕБОВАНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ	2
Филатов А.Д., Самойленко Т.Г., ПРЕДПОСЫЛКИ РАЗРАБОТКИ ИННОВАЦИОННОЙ МОДЕЛИ ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРОГРАММЕ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ, СЛУЖАЩИХ 08.01.25 «МАСТЕР ОТДЕЛОЧНЫХ СТРОИТЕЛЬНЫХ И ДЕКОРАТИВНЫХ РАБОТ»	12
Тараканова А.Н., ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ И СТУДЕНТОВ СПО ДЛЯ УЧАСТИЯ В СОРЕВНОВАНИЯХ WORLDSKILLS ЮНИОРЫ	18
Горелая Л.В.,«МЕТОДИКА ОТБОРА И ПОДГОТОВКИ УЧАСТНИКОВ К ЧЕМПИОНАТУ «МОЛОДЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЫ» «ВОРЛДСКИЛЛС РОССИЯ» ПО КОМПЕТЕНЦИИ «ТУРИЗМ»	23
Васильева Н.А., РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ПРАКТИКО – ОРИЕНТИРОВАННОМ ОБУЧЕНИИ	26
Бердюгина И.П.,РАЗВИТИЕ НОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ, В СОВРЕМЕННОЙ МОДЕЛИ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА, ОРИЕНТИРОВАННЫХ НА ТРЕБОВАНИЯ ПС, ФГОС ТОП-50, WORLDSKILLS RUSSIA, НА ПРИМЕРЕ КОМПЕТЕНЦИИ «ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО»	31
Акулич Т.М.,СЕТЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ, КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПОУ	34
Дерюгина И.Г., СЕТЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПОУ	38
Смирнова И.В., Шабанова О.В.,ИННОВАЦИИ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ С ПРИМЕНЕНИЕМ СТАНДАРТОВ WORLDSKILLS.....	44

СОЗДАНИЕ СОВРЕМЕННОЙ МОДЕЛИ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА ПУТЁМ РЕАЛИЗАЦИИ ИОТ «УЧЕБНАЯ ФИРМА» НА УЧЕБНОЙ ПРАКТИКЕ С УЧЕТОМ ПС И ТРЕБОВАНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ

Костина Н.А., *старший методист, преподаватель
СПБ ГБПОУ «ЛТК»*,

Юрак С.И., *старший преподаватель
Кафедра основного и среднего общего образования АППО*,

Маевский С.В., *советник Ген. Директора ГУП «Пассажир Автотранс»*

Актуальность данного подхода к подготовке специалистов состоит в том, что «Учебная фирма» как интеллектуальный тренажёр, является эффективной технологией формирования у обучающихся системного мышления и адаптивного поведения. В результате - создаются условия для подготовки и формирования специалиста, способного самостоятельно реализовывать поставленные цели.

Образовательная технология «Учебная фирма» сегодня с успехом применяется. В основе дидактической концепции «Учебная фирма» лежит принцип: «Делая, познаю!».

В рамках программы опытно-экспериментальной работы на базе Ресурсного Центра колледжа по проблеме:

«Учебная фирма» как инструмент оценивания компетенций студентов было предусмотрено - организация учебной практики по специальности «Технология машиностроения»

Важнейшей задачей образовательного учреждения является формирование, развитие и освоение основных и профессиональных компетенций, позволяющих реализовывать основной вид профессиональной деятельности (ВПД). Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения и соответствующих профессиональных компетенций (ПК):

1. Участвовать в планировании и организации работы структурного подразделения.
2. Участвовать в руководстве работой структурного подразделения.
3. Участвовать в анализе процесса и результатов деятельности подразделения.

Решение данной задачи невозможно без применения активных методов и современных образовательных технологий. На этапе учебной практики по профессиональному модулю ПМ. 02 «Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения»

Учебная практика является составной частью учебного процесса, призванной решать проблему подготовки студентов к предстоящей самостоятельной профессиональной деятельности. Традиционно практика организуется непосредственно в учебном заведении. На практике студенты должны приобретать первоначальный опыт профессиональной деятельности по своей специальности. Структура учебной практики, в конечном счете, должна обеспечивать целостную подготовку специалиста к профессиональной деятельности, т.е. к выполнению его обязанностей на тех должностях, которые он будет занимать уже как специалист

На сегодняшний день важнейшим социальным стандартом для среднего профессионального образования являются не только государственные образовательные стандарты, но и требования социальных партнеров (в том числе будущих работодателей наших выпускников). В 2017-2018 учебном году будет первый выпуск по специальности «Технология машиностроения». Совместно с представителями работодателей

рассматриваются требования ПС и формулируются критерии оценки освоения общих и профессиональных компетенций в рамках данного профессионального модуля.

В период учебной практики необходимо добиться:

- четкого представления о межфункциональных связях предприятия;
- понимания проблемы адаптации молодых специалистов на рабочем месте;
- развития управленческих навыков менеджера в области организации производства;
- понимания необходимости в развитии творческих и предпринимательских навыков;
- профессиональной мобильности;
- чувства ответственности за выполняемую работу.

Если перечисленное выше не реализовать, то выпускник не будет обладать целостностью подготовки, чтобы после окончания учебного заведения конкурировать на рынке труда.

Чётко понимая особенность данного профессионального модуля от других, предусмотренных ФГОС, провели анализ, который показал, что существует потребность в альтернативных формах организации учебной практики студентов (обучающихся), а следовательно необходимость поиска приемлемой формы и методики организации этой практики.

В качестве альтернативной формы организации практики студентов была предложена технология моделирования профессиональной деятельности - «Учебная фирма». Мысль создания учебных фирм не нова. В колледже (тогда ПТУ 42) была реализована программа модульного обучения по профессии «Коммерсант в торговле». Есть опыт работы учебных фирм в техникумах и у общеобразовательных школ.

Внедрение образовательной технологии «Учебная фирма» поддерживается на уровне города в рамках внедрения современных образовательных технологий в учебный процесс. Наиболее эффективным способом формирования компетенций является помещение обучающихся в реальную трудовую среду.

Учебная фирма – модель предприятия, созданная на базе образовательного учреждения, в которой реальная ситуация имитируется с образовательными целями.

Образовательная технология «Учебная фирма» (англ. practice firm, training firm) — активная форма обучения школьников, студентов, и слушателей практической деятельности на предприятии. Сильной стороной учебной фирмы являются её *контакты* с другими учебными фирмами. Так же как предприятия в реальном рыночном хозяйстве, учебные фирмы находятся в коммерческих отношениях друг с другом, входя в сеть учебных фирм.

В 2013 году на базе кафедры инновационных образовательных технологий Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования функционирует

«Центральный офис», который управляет сетью учебных фирм. В настоящий момент в ней работают 17 учебных фирм из 12 образовательных учреждений СПб и Ленинградской области.

Учебная фирма способна вступать в деловые отношения с другими учебными фирмами, созданными на базе различных образовательных учреждений, образуя сеть учебных фирм - единое образовательное пространство. Такое взаимодействие увеличивает число обучающих ситуаций. Учебная фирма должна взаимодействовать с организациями «внешней среды». Центральный офис имитирует работу организаций рыночной инфраструктуры (поставщики, покупатели, банки), а также органы государственной власти (налоговая инспекция, Фонд поддержки предпринимательства, Комитет по управлению государственным имуществом, Внебюджетные фонды). Центральный офис играет роль

«системного интегратора», формируя условия для развития творческих инициатив, взаимного обучения всех участников сети.

Целью создания учебных фирм является включение студентов (обучающихся) в процессе дидактической игры в межпредметное действенное, ориентированное на проблему и направленное на обучение основным экономическим и внутрипроизводственным процессам. Немаловажную роль играет то, что обучение имеет практикоориентированный характер

Использование данной технологии – одно из эффективных методических средств профессионального обучения в ОУ:

- 1) через погружение обучающихся в *реальную* деятельность, в ходе которой они используют теоретические знания, это может обеспечить сильную мотивацию к обучению;
- 2) знания, полученные на теоретических занятиях, закрепляются на практике;
- 3) актуализируется базовая подготовка студентов. Используется опыт выполнения курсовой работы по расчёту основных технико-экономических показателей работы производственного подразделения. Создавая «Свою фирму» студенты должны уметь оформлять некоторые наиболее простые и часто встречающиеся документы и выполнять расчеты (например, рассчитывать фактическую цену товара в зависимости от выбранной ими ценовой политики).

Учебная фирма является ядром учебного процесса, эффективным средством качественной подготовки будущих специалистов.

Целевая аудитория – Студенты (обучающиеся) 4 курса по специальности Технология машиностроения

Учебным планом по данной специальности предусмотрено 48 часов учебной практики, реализуется на 4 курсе 7 семестр. – 3 часа в неделю

Ресурсное обеспечение реализации программы «Учебная фирма»

Используемые ресурсы	
Кадровые:	- педагогический коллектив колледжа; - студенты (обучающиеся) по специальности «Технология машиностроения»
Финансовые:	- бюджетные средства колледжа.
Материальные:	- компьютерный класс; - сеть Internet; - учебный кабинет; - учебная документация.
Методические:	- общее методическое руководство – Зам. директора по УМР - научное руководство – начальник РЦ - методическое руководство – методический отдел
Управленческие:	- директор; - заместитель директора по УМР; - заместитель директора по УПР; - председатель МК по специальности «Технология машиностроения».

Основная цель:

- Создание условий для формирования профессиональных компетенций специалиста, повышающих его конкурентоспособность на рынке труда

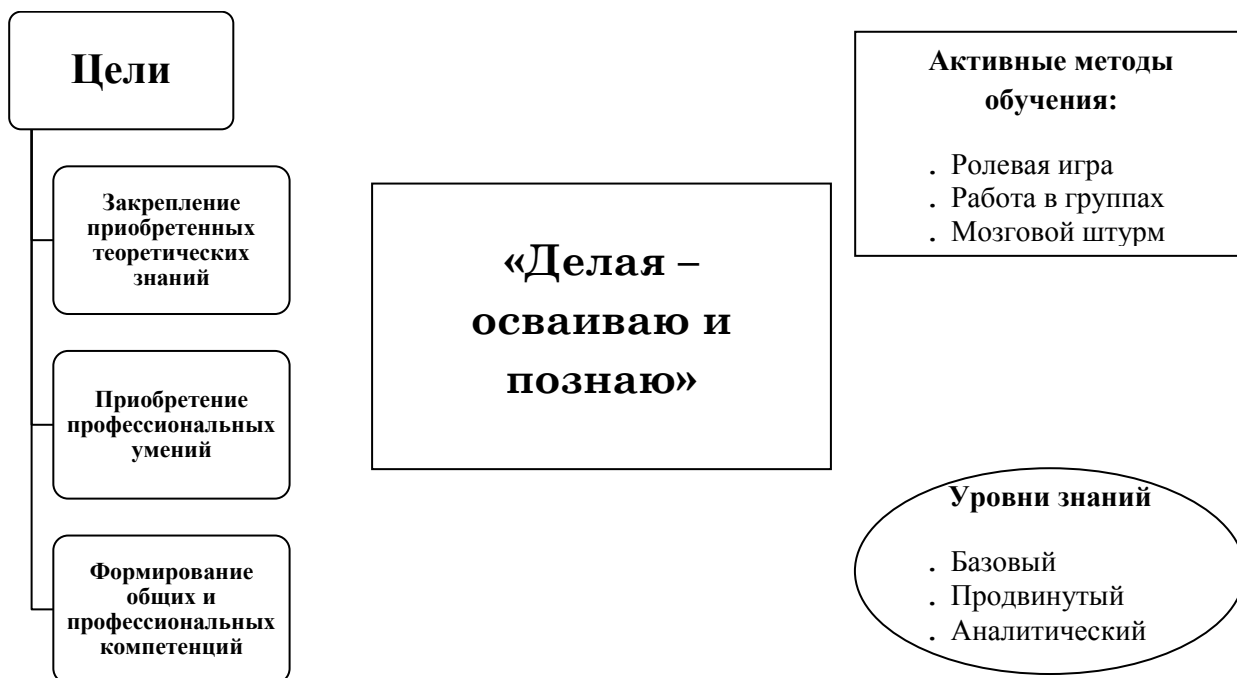
Наиболее эффективной системой контроля освоенности компетенций является комплексная система. Параметры данной системы задаются исходя из функциональных обязанностей. В хорошо организованной учебной фирме за сравнительно короткое время обучающиеся приобретают, закрепляют теоретические знания, навыки профессиональной деятельности и социально-значимые (ключевые) навыки.

Изменяются роли участников образовательного процесса. Обучающийся - активный участник образовательного процесса. Реализуется принцип ориентированного на обучающегося обучения.

Педагог имеет большие возможности для использования активных методов обучения.

Дидактическая структура

Роли участников процесса	
Обучающийся – активный участник обучения	Преподаватель – руководитель практики, консультант



Внедрение образовательной технологии «Учебная фирма» в реализацию программы учебной практики обеспечивает решение следующих задач:¹

- Формирование навыков конкретных видов деятельности на рабочем месте при помощи имитации ситуации работы реальной фирмы;
- Организация занятий и деятельности, направленных на активное поведение обучающегося, связанное с решением практических задач;
- Овладение новыми технологиями, в том числе информационными и коммуникационными;
- Ознакомление с коммерческой и другой и другой деятельностью в бизнесе, торговле;
- Развитие ключевых навыков – самостоятельности, творческого отношения к работе, умения принимать решения, работы в команде, способности разрешать конфликты, коммуникабельности;
- Получение опыта работы с реальными фирмами без участия в реальном бизнесе

Имеется теоретическая база для успешной работы в рамках учебной фирмы

Изучены:

ОП. 12 «Основы экономики организации и правового обеспечения профессиональной деятельности»

МДК. 02.01 «Планирование и организация работы структурного подразделения» (48часов);

Параллельно с учебной практикой изучается:

МДК. 02.01 «Планирование и организация работы структурного подразделения» - 80 часов, включая курсовое проектирование.

Для достижения поставленной цели и решения задач учебной практики по ПМ.02 используются стратегии развивающего обучения, системно-деятельностный подход, педагогические приёмы:

- мозговой штурм;
- карта памяти;
- элементы технологии развития критического мышления;
- решётка принятия решения;
- деловые и имитационные игры;

а также методы:

- деятельностный, при котором обучающийся не получает знания в готовом виде, а добывает их сам в процессе собственной деятельности;
- использование ИКТ;
- исследовательские;
- коллективная система обучения (КСО) и др.

Решаются основные задачи:

1. Образовательные:

- развитие познавательного интереса обучающихся;
- приобретение знаний, умений и навыков по основам экономики, предпринимательству, бухгалтерскому учёту, делопроизводству и др.;
- знакомство с новыми информационными технологиями.

2. Воспитательные:

- формирование общественной активности личности;
- формирование гражданской позиции;

¹ Образовательная технология «Учебная фирма» (пособие для преподавателей)

- формирование культуры общения и поведения.

3. Развивающие:

- активизация знаний, полученных по ранее изученным дисциплинам и МДК
- укрепление межпредметных связей, развитие аналитических навыков мышления;
- формирование потребности в самопознании и саморазвитии;
- реализация творческого потенциала обучающихся;
- развитие личных свойств обучающихся: самостоятельности, ответственности, активности, исполнительности, умении представить себя, творческого отношения к работе;
- развитие умений работать в команде: взаимозаменяемости, нацеленности на конечный результат, коммуникативность, способность разрешать конфликты;
- развитие умений работать с внешней средой: информированности об окружающей среде, работе с входящей и исходящей информацией,

4. Профессионально-ориентационные:

- получение опыта практической деятельности обучающихся для дальнейшего осознанного профессионального самоопределения;
- формирование умения адаптироваться к изменяющимся условиям профессиональной среды;
- приобретение обучающимися знаний, умений, необходимых в дальнейшей трудовой жизни.

В общем виде все действия можно выполнить за четыре шага:

Первый - организационный

Второй – разработка планов деятельности

Третий – деятельность учебной фирмы («условного» предприятия)

Четвёртый - завершающий

Количество часов на освоение программы учебной практики:

Наименование ПМ, разделов учебной практики	Кол-во часов	Форма проведения
ПМ 02" Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения "		Производственное обучение
Раздел 1 Организация учебной фирмы - Машиностроительное предприятие как объект социально-экономического управления	18	
Раздел 2. Функционирование учебной фирмы - Планирование работы и оценка эффективности хозяйственной деятельности	30	
ВСЕГО:	48	

Итоговая аттестация - дифференцированный зачет

Этапы внедрения «Учебной фирмы» в учебный процесс:

1. Подготовительный период (сентябрь 2016 г. – декабрь 2016 г.)

Изучение опыта работы колледжей, техникумов, по созданию «Учебной фирмы». Выявление отношения преподавательского состава к данному направлению в работе Колледжа.

2. Диагностический (декабрь 2016 г.- январь 2017 г.)

Оценка условий, необходимых для проведения учебной практики на базе «Учебной фирмы», анализ изменения качества освоения обучающимися основных и профессиональных компетенций в условиях «Учебной фирмы», изучение материально-технической базы Колледжа, определение ее готовности к работе, выявление трудностей при прохождении учебной практики по ПМ.02.

3. Проектный (февраль 2017 г.)

Моделирование оргструктуры «Учебной фирмы». Построение структурно-функциональной модели «Учебной фирмы» (определение модели, методов, формы, группы преподавателей, участвующих в разработке учебно-методических материалов по «Учебной фирме»). Разработка, обсуждение документа «Положение об Учебной фирме».

4. Организационный (март - май 2017 г.)

Организация внедрения в профессиональное обучение технологии «Учебная фирма». Утверждение УМК по учебной практике на базе «Учебной фирмы»

5. Практический (сентябрь 2017 г. – декабрь 2017 г.)

Проведение учебной практики по ПМ 02

«Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения» в группе 48, мониторинг за ходом учебной практики, промежуточные, итоговые отчеты.

6. Обобщающий (июнь 2017 г. – сентябрь 2018 г.)

Подведение итогов. Подготовка методических рекомендаций, как раздел учебного пособия в рамках ресурсного центра Колледжа.

Результатом освоения программы учебной практики является овладение обучающимися видом профессиональной деятельности (ВПД), в том числе профессиональными (ПК) и общими (ОК) компетенциями:

Код	Наименование результата обучения
ПК 2.1	Участвовать в планировании и организации работы структурного подразделения.
ПК 2.2	Участвовать в руководстве работой структурного подразделения.
ПК 2.3	Участвовать в анализе процесса и результатов деятельности подразделения
ОК 1	Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес
ОК 2	Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество
ОК 3	Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность
ОК 4	Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития

ОК 5	Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности
ОК 6	Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями
ОК 7	Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.
ОК 8	Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации
ОК 9	Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности

Оценка сформированности компетенций проводится на основе трёх компонентов:

- Знаниевый
- Функциональный (деятельностный)
- Мотивационно-личностный

ПК 2.1 Участвовать в планировании и организации работы структурного подразделения.		
Знаниевый	Функциональный (деятельностный)	Мотивационно-личностный
<p>Цель: выполнить отбор бизнес-идеи. Использовать: Основные положения Закона о предпринимательской деятельности в РФ. ГК РФ</p>	<p>Выбор вида предпринимательской деятельности. Учредительные документы. Порядок регистрации фирмы. Название фирмы. Миссия фирмы. Логотип</p>	<p>Определение своей роли в составе УФ, Принимать решения в процессе создания и функционирования УФ. Четко организовывать собственную деятельность</p>

ПК 2.2 Участвовать в руководстве работой структурного подразделения.		
Знаниевый	Функциональный (деятельностный)	Мотивационно-личностный
<p>Цель: сплотить группу, способствовать развитию навыка коммуникации Умение устанавливать и поддерживать контакты – важное качество предпринимателя. Принципы, методы, стили, формы управления предприятием. Функции управления. Прием на работу и работа с персоналом. Контроль исполнения рабочих процедур</p>	<p>Разработка организационной структуры УФ. Функции отделов, Документы УФ. Их классификация, назначение и формы. Порядок регистрации и хранения документов. Порядок заполнения документов. Документооборот Роль и задача маркетинга на предприятии. План маркетинга фирмы. Маркетинговое исследование рынка товаров и услуг.</p>	<p>Участвовать в руководстве созданной УФ. Распределять обязанности между членами группы. Контролировать результаты деятельности УФ. Проявлять умение и желание работать в коллективе и команде, обеспечивать ее сплочение.</p>

ПК 2.3 Участвовать в анализе процесса и результатов деятельности подразделения		
Знаниевый	Функциональный (деятельностный)	Мотивационно-личностный
<p>Цель: Овладеть основами анализа финансово-хозяйственной деятельности. Стратегическое и текущее планирование. Выводы по результатам работы фирмы</p>	<p>Система показателей эффективности деятельности фирмы. Рост показателей продаж товаров. Методы оценки деятельности учебной фирмы Осуществлять поиск и использование информации необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач</p>	<p>Участие в подготовке презентации УФ, появление активности, понимания выполненной работы. Оценка вклада каждого участника группы в процессе создания и функционирования УФ. Самооценка. Понимание сущности и значимости выполненной работы в своей будущей профессии.</p>

ВЫВОДЫ:

1. Успешно реализована Рабочая программа учебной практики
2. Обучающиеся подготовлены к прохождению производственной практики
3. В ходе учебной практики обучающиеся продемонстрировали творческие способности и умение работать в коллективе, лидерские качества.

Список используемой литературы:

1. Инновации в профессиональном образовании и обучении. Образовательная технология «Учебная фирма» Пособие для преподавателей / Под ред. Завгородней А.В., Борисовой Г.В., Архангельской С.В. СПб.: Полиграф-С, 2004
2. Журнал Среднее Профессиональное образование.- 2009. № 8. Бодров А.Н. Инновации в профессиональном образовании / А.Н. Бодров

**ПРЕДПОСЫЛКИ РАЗРАБОТКИ ИННОВАЦИОННОЙ МОДЕЛИ ПОДГОТОВКИ
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРОГРАММЕ ПОДГОТОВКИ
КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ, СЛУЖАЩИХ
08.01.25 «МАСТЕР ОТДЕЛОЧНЫХ СТРОИТЕЛЬНЫХ И
ДЕКОРАТИВНЫХ РАБОТ»**

Филатов А.Д., директор ГБПОУ
«Колледж метростроя»,
Самойленко Т.Г., канд. пед. наук, доцент, методист
ГБПОУ «Колледж метростроя»

Экономическое развитие предъявило новые, повышенные требования к социализации и профессионализации личности рабочего, к формированию производственника нового типа, конкурентоспособного на рынке труда. Согласно Федеральному закону № 273 «Об Образовании в РФ», принятому 21 декабря 2012 г., содержание профессионального образования и профессионального обучения должно обеспечить получение среднего профессионального образования и квалификации.

Со времени принятия закона произошли существенные изменения и сложились предпосылки для формирования инновационной модели подготовки по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих (далее - ППКРС), в том числе и нашем колледже. Под профессиональной подготовкой мы понимаем систему организационных и педагогических мероприятий, обеспечивающую формирование профессиональной направленности личности будущего рабочего, знаний, навыков, умений и профессиональной готовности к осваиваемой профессии.

Можно выделить следующие предпосылки инновационной деятельности в Колледже метростроя:

1. Образовательное учреждение системы начального профессионального образования- профессионально-технические училище вошло в число образовательных организаций СПО и было преобразовано в профессиональный лицей, а затем в колледж.
2. Уровень начального профессионального образования включен в систему среднего профессионального образования как уровень подготовки квалифицированных рабочих, служащих. Стало возможным реализовывать программу ППКРС.
3. Изменились сроки обучения: основной срок - 2 года 10 мес. и 3 года 10 мес. на базе основного общего образования.
4. Документ об образовании: диплом по профессии с присвоением квалификаций.
5. Появление ФГОС по профессиям и специальностям, повлиявшие на содержание среднего профессионального образования в колледже.

В них было четко определено развитие общих и профессиональных компетенций, а предметы профессионального цикла были объединены в профессиональные модули. По этой причине произошли изменения в структуре учебного плана и распределение учебных часов по предметам, которые обязательно включают в себя часы на аудиторные занятия, практические и лабораторные занятия и внеаудиторную самостоятельную работу, которая составила около 50% от всей нагрузки. Основное требование к процессу обучения заключалось в том, что он должен быть практико-ориентированным. Современное развитие профессиональной подготовки квалифицированных рабочих в профессиональных лицеях и колледжах связано с реализацией модульных учебных программ на основе компетентного подхода.

В действующих ФГОС СПО заложены две группы компетенций: общие и профессиональные. Образование, ориентированное на развитие компетенций будущих рабочих, акцентирует внимание не только на том, что именно изучает человек, но и на том, что происходит в самом человеке в процессе учебы, на том, что позволяет или не позволяет развивать те или иные компетенции. Именно философия компетенций определяет сегодня модернизацию образования на его различных уровнях.

6. Были определены высокие требования к кадровым, материально – техническим, информационно - методическим и другим условиям, выполнение которых должно было обеспечивать качество подготовки рабочих кадров.

7.Развертывание ЕСКРФ и появление профессиональных стандартов. На сегодняшний день уже разработаны и приняты профессиональные стандарты, например, по профессии «Маляр строительный», «Штукатур», «Плиточник», которые, как и многие другие, определили следующие параметры профессиональной деятельности:

- основную цель вида профессиональной деятельности;
- описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональную карту вида профессиональной деятельности);
- характеристику обобщенных трудовых функций.

По каждой трудовой функции закреплены показатели уровней квалификации, характер умений и знаний, требуемых для ее осуществления. Профессиональные стандарты описали требования к качеству и содержанию труда в определенной области профессиональной деятельности. В процессе развития структуры квалификаций стало возможным наполнять содержанием каждый квалификационный уровень в зависимости от приращения новых компетенций, учитывать эти процессы в образовательных программах.

Следовательно, переход от знаний, умений и навыков к компетенциям, по нашему мнению, не будет формальным, если образовательный стандарт будет ориентирован на учет требований работодателей к видам деятельности в рамках конкретной профессии.

8. Создание в городе ресурсных центров, где можно было получить помощь в разработке учебно – методических материалов. Например, ресурсный центр Колледжа туризма Санкт-Петербурга обеспечил выполнение образовательных, методических, информационных и маркетинговых функций, оказавших влияние на процесс разработки новых учебно – методических комплексов ППКРС.

9. Создание территориальных отраслевых кластеров: энергомашиностроительного; судостроительного; автомобильного; медицинского, фармацевтической промышленности; радиационных технологий; инновационного территориального кластера радиоэлектроники; приборостроения; средств связи и инфотелекоммуникаций; аэрокосмического и др. В связи с этим в качестве фактора, влияющего на качество профессиональной подготовки на современном этапе, можно отметить роль социальных партнеров — представителей промышленно-производственных кластеров экономики в деятельности образовательных организаций среднего профессионального образования. Для системы среднего профессионального образования социальное партнерство стало естественной формой развития в условиях рынка. Партнеры оказывали помощь не только в информировании о потребностях в профессиях на рынке труда, но и принимали активное участие в учебном процессе, в том числе в организации производственной практики и дальнейшем трудоустройстве выпускников. Основным партнером нашего колледжа стал ОАО «Метрострой».

10. Поддержка талантливой молодежи. В Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в РФ до 2020 года отмечена необходимость поддержки талантливой молодежи. Для этого были организованы городские и региональные конкурсы, всероссийские олимпиады профессионального мастерства, в которых наш колледж принял самое активное участие и занял призовые места в региональных чемпионатах.

С 2012 года Российская Федерация вступила во всемирное движение WorldSkills. Это позволило быстро развернуть практическую подготовку с учетом новых требований по реализуемым специальностям и ввести новые направления перспективной подготовки кадров, своевременно реагирующих на изменения в производстве, владеющих многофункциональными умениями и навыками, адаптированных к быстро меняющимся условиям рынка труда. Студенты колледжа приняли участие и достигли успеха по

компетенциям: «Сухое строительство и штукатурные работы», «Малярные и декоративные работы», «Кирпичная кладка», «Печное дело».

С этого года колледж активно включился в разработку ППКРС по профессии 08.01.25 «Мастер отделочных строительных и декоративных работ».

Рассмотрим некоторые аспекты подготовки квалифицированных рабочих в СПб ГБПОУ «Колледж метростроя» по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих 08.01.25 «Мастер отделочных строительных работ», описанные в учебном плане. Квалификации (должности, которые может занимать выпускник в соответствии с профессиональными стандартами, с учетом которых разработан ФГОС СПО): ОКПР 19727 Штукатур 3 разряд, ОКПР 13454 Маляр строительный 3 разряд. Форма обучения - очная. Нормативный срок обучения –2 года 10 мес. на базе основного общего образования. Режим работы: 5-ти дневная учебная неделя. Организация занятий и режим дня – традиционный.

Получение СПО на базе основного общего образования осуществляется с одновременным получением среднего общего образования в пределах программы по освоению профессии СПО. В этом случае программа по профессии, реализуемая на базе основного общего образования, разрабатывается на основе федерального базисного учебного плана и примерных учебных планов для образовательных учреждений Российской Федерации, реализующих программы общего образования и с учетом требований соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего общего и среднего профессионального образования, а также с учетом получаемой профессии СПО.

Срок освоения программа по профессии в очной форме обучения для лиц, обучающихся на базе основного общего образования, увеличивается на 82 недели (2952 часа) из расчета: теоретическое обучение (при обязательной учебной нагрузке 36 часов в неделю) 57 недель, 3 недели - промежуточная аттестация; каникулы -22 недели. При обязательном объеме часов, отведенных на изучение общеобразовательного цикла - 2052 часа, оставшиеся 900 часов отданы на профессиональный цикл в связи с увеличения объема часов на освоение других видов деятельности в рамках одной основной образовательной программы. Содержание и структура общепрофессионального цикла разработаны на основе примерной основной образовательной программы.

Профессиональный цикл образовательной программы включает профессиональные модули, которые формируются в соответствии с основными видами деятельности, предусмотренными настоящим ФГОС СПО. Часть профессионального цикла образовательной программы, выделяемого на проведение практик, определяется образовательной организацией в объеме не менее 25 % от профессионального цикла

образовательной программы и составляет 1552 часа, что соответствует 75% от профессионального цикла. Профессиональный учебный цикл состоит из профессиональных модулей в соответствии с видами деятельности, соответствующими присваиваемыми квалификациями.

Соотнесение основных видов деятельности и квалификаций квалифицированного рабочего, служащего при формировании основной образовательной программы

Основные виды деятельности	Наименование квалификаций квалифицированного рабочего, служащего
Выполнение штукатурных и декоративных работ	Штукатур - маляр строительный
Выполнение малярных и декоративно-художественных работ	Штукатур - маляр строительный

Часть профессионального цикла образовательной программы, выделяемого на проведение практик, составляет в объеме не менее 72 % от профессионального цикла образовательной программы. На самостоятельную внеаудиторную работу студентов отводится не более 10% учебного времени (83 часа) от обязательной аудиторной нагрузки в рамках общепрофессионального и профессионального циклов.

Разработка учебного плана станет основой для разработки целостного учебно-методического комплекта по профессии.

Таким образом, реализация обозначенной инновационной программы позволит добиться результата профессиональной подготовки – квалифицированного, компетентного в сфере своей деятельности рабочего, способного не только осуществлять трудовые функции, но помимо требований стандартов расширять свои знания и проявлять умения нестандартно подходить к решению трудовых задач. А необходимые компетенции приобретаются в процессе профессиональной подготовки. Результатом профессиональной подготовки сегодня становится востребованный особый интегративный тип работника — субъект социально-профессиональной деятельности, самобытная, активная личность и индивидуальность.

Список используемой литературы:

1. Балакирева Э. В. Профессиональный стандарт как ориентир разработки подходов к оценке качества профессиональной подготовки специалистов в вузе // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. 2013. № 158. С. 86-95.
2. Красных С.В., Самойленко Т.Г., Сыпачева Г.Ш. Компетентностная модель подготовки выпускника в системе среднего профессионального образования/Красных С.В., Самойленко Т.Г., Сыпачева Г.Ш.//Среднее профессиональное образование. 2014. № 5. С.15-17.

3. Компетентностная модель современного педагога: учебно-методическое пособие / О. В. Акулова, Е. С. Заир-Бек, Е. В. Пискунова, Н. Ф. Радионова, А. П. Тряпицына. СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2007.

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ И СТУДЕНТОВ СПО ДЛЯ УЧАСТИЯ В СОРЕВНОВАНИЯХ WORLDSKILLS ЮНИОРЫ

Тараканова А.Н., преподаватель,
эксперт по компетенции «Администрирование отеля»
Колледж туризма Санкт-Петербурга

В рамках реализации поручения Правительства РФ по вопросу выполнения комплекса мер, направленных на совершенствование профессиональной ориентации обучающихся в общеобразовательных организациях, на развитие системы СПО ведется целенаправленная работа в целях профессионального самоопределения обучающихся, в том числе в учреждениях среднего профессионального образования, формирования индивидуальной траектории развития.

Юниорские турниры WorldSkills позволяют участникам в возрасте от 10 до 16 лет попробовать свои силы в конкретной специальности. При этом они получают возможность получить информацию о ней непосредственно из уст представителей профессионального сообщества, понять, как устроена отрасль и увидеть перспективы карьерного роста.

Основная миссия юниорского движения WorldSkills Russia - дать школьникам возможность осознанно выбрать профессию в быстро меняющемся мире, определиться с образовательной траекторией и в будущем без проблем найти свое место на рынке труда.

Все компетенции для юниоров развиваются в логике основных компетенций WorldSkills. В большинстве случаев они являются адаптацией взрослой компетенции с учетом возрастных особенностей и возможностей юных конкурсантов.

В 2017 году в Санкт-Петербурге стартовало направление юниоров Worldskills по компетенции «Администрирование отеля» - юниоры, которую на III Открытом региональном чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) представил Колледж туризма и гостиничного сервиса Санкт-Петербурга.

Компетенция «Администрирование Отеля» является востребованной в современной экономике. Быстрый рост индустрии туризма в мире сказывается на постоянно растущем спросе на услуги гостиниц и других средств размещения и предъявляет высокие требования к специалистам гостиничной индустрии в области соответствия международным стандартам обслуживания.

Область профессиональной деятельности администратора отеля - бронирование номеров, прием, регистрация, размещение и выписка гостей, проведение расчетов с гостями, обслуживание гостей во время их пребывания в отеле, предоставление гостям туристической информации. Администратору необходимо постоянно применять широкий диапазон

навыков. В этот диапазон входит знание достопримечательностей своего региона, хороший уровень владения английским языком, знание компьютерных программ, коммуникативные и социальные навыки - то, чем участники конкурса уже могут обладать на уровне школьной подготовки. В отличие от ряда компетенций технической направленности данная компетенция не связана с работой на сложном технологическом оборудовании и не требует владения узкопрофильными навыками (см. ТО Администрирование отеля). Благодаря этому в соревнованиях могут принимать участие не только студенты профессиональных образовательных организаций, но и школьники.

В рамках подготовки к III Открытому региональному чемпионату «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) Колледж туризма через приемную комиссию Колледжа обратился к школам Санкт-Петербурга с целью привлечения школьников к участию в Чемпионате.

Конкурсные задания чемпионатов «Молодые профессионалы» ориентированы на самый высокий профессиональный уровень и требуют серьезной подготовки, немногие школьники готовы тратить на это свое личное время. Именно поэтому большое значение имеет организация привлечения юниоров непосредственно в рамках профориентационной деятельности образовательного учреждения. Школьник, заинтересованный в какой-то профессии или специальности, возможно даже готовящийся стать абитуриентом соответствующего колледжа, гораздо охотнее будет уделять время отработке конкурсных заданий, предполагая, что это поможет ему в дальнейшем, например при поступлении. Участие в чемпионате поможет ему раскрыть сущность выбранной профессии или специальности и определиться с окончательным выбором, может остаться просто полезным опытом, а может стать основой для профессионального развития по выбранной специальности. Очень важно показать эти возможности участникам-школьникам, которые в отличие от участников-студентов не только менее мотивированы в силу отсутствия явных преимуществ от участия в чемпионате, но и практически не осведомлены о движении «Молодые профессионалы» в целом.

Подготовка участников-юниоров к чемпионату тоже имеет свои особенности. Студентов колледжа, участвующих в чемпионате юниоров, несмотря на отсутствие на первом курсе профессиональных модулей и спецпредметов, можно тренировать в рамках образовательного процесса, а вот организовать подготовку к чемпионату школьников довольно проблематично.

Несмотря на отсутствие сложной технической и технологической составляющей Конкурсное задание по компетенции «Администрирование отеля» основано на международных стандартах гостиничного сервиса и требует от участников определенных

знаний и умений. В связи с этим преподаватели Колледжа провели консультации, поясняющие профессиональную терминологию и стандарты обслуживания в гостиничном сервисе по основным модулям Конкурсного задания:

- A. Телефонные переговоры, бронирование по телефону, заселение.
- B. Деловая переписка, ответы на жалобы гостей.
- C. Помощь гостям во время их пребывания.
- D. Экстраординарные и неожиданные ситуации в отеле.
- E. Туристическая информация.
- F. Разработка VIP-тура.

Обучение будущих участников проходило на материальной базе Колледжа, подготовленной к аккредитации в качестве СЦК (специализированного центра компетенций) по компетенции «Администрирование отеля» и оснащенной согласно требованиям Инфраструктурного листа. На этом этапе участники получили минимальный уровень знаний и представление об организации конкурса, при этом для некоторых уровень заданий оказался непосильным и они предпочли отказаться от дальнейшего участия.

В итоге к Чемпионату дошли только пять участников-юниоров. III Открытый региональный чемпионат (WorldSkills Russia) прошел в павильоне Конгрессно-выставочного центра «ЭкспоФорум» с 15 по 17 ноября 2017 г. Впервые в Санкт-Петербурге по профессиональной компетенции «Администрирование отеля» в нем приняли участники возрастной группы от 16 лет и младше (Junior). Организаторами мероприятия выступили Комитет по образованию Санкт-Петербурга, Дворец учащейся молодежи и Центр детско-юношеского технического творчества и информационных технологий Пушкинского района.

Центр детско-юношеского технического творчества и информационных технологий Пушкинского района (<https://cttit.ru/junior-skills>) является Специализированным центром компетенций WorldSkills Russia – юниоры в Санкт-Петербурге, в функции которого входит материально-техническое и организационно-методическое обеспечение проекта, а также являющееся площадкой по 32 юниорским компетенциям.

Участниками Чемпионата по компетенции «Администрирование отеля» среди юниоров стали студенты Колледжа туризма Вероника Верховец, Андрей Мильман, Даниил Никитин, Анастасия Шемякова и ученик 10 класса школы №129 Красногвардейского района Богданенко Игорь.

На протяжении всех конкурсных дней на площадках в составе экспертного жюри работали: преподаватели отделения «Гостиничный сервис» Анна Николаевна Тараканова, Ольга Леонидовна Долгих, Ирина Геннадьевна Кокиева, Мария Анатольевна Павлючок, Наталья Владимировна Фадеева; победитель II Регионального чемпионата, призер V

Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia), студентка группы 410 Полина Свидская; учитель географии ГБОУ СОШ №129 Вадим Викторович Бушуев.

В оценке конкурсантов участвовал независимый эксперт – исполнительный директор НП «Ассоциация малых гостиниц Санкт-Петербурга» Татьяна Петровна Синькова.

Высококвалифицированную работу экспертной группы, подготовку участников чемпионата и организацию работы на площадке обеспечивала сертифицированный эксперт по компетенции Администрирование отеля, преподаватель отделения «Гостиничный сервис» Юлия Александровна Андреева.

В течение конкурсных дней участники-юниоры выполняли на площадке такое же конкурсное задание, как и взрослые конкурсанты. Сложность конкурсного задания, система оценивания и условия работы на площадке для участников юниоров ничем не отличались от площадки более взрослой возрастной категории. При этом сами юниоры отметили, что не испытывали такого сильного давления со стороны тренеров и экспертов-компатриотов, как другие участники, и поэтому чувствовали себя более комфортно. Независимый эксперт также отметила непосредственность, отсутствие напряженности и в то же время собранность конкурсантов младшего возраста.

Все участники-юниоры успешно справились с заданиями и продемонстрировали высокий уровень подготовки. По итогам чемпионата 1 место занял Андрей Мильман, 2 место – Вероника Верховец, 3 место – Даниил Никитин. Медаль за профессионализм вручена Анастасии Шемяковой.

Региональный чемпионат ставил своей целью отбор участника для Национального Финала, для подготовки к которому победители по всем компетенциям в составе сборной Санкт-Петербурга с 10 по 14 января на базе [Всероссийского детского центра «Смена»](#) в рамках тренировочных сборов прошли интенсивное обучение и познакомились с технологиями подготовки национальной сборной, функционалом и деятельностью тренеров, экспертов, менеджеров компетенции, системой оценки и типовыми ошибками конкурсантов, прошли тренинги по стрессоустойчивости, конфликтологии, навыкам эффективной коммуникации.

На протяжении трех дней с командой участников и экспертов работали такие представители союза WorldSkills Russia, как заместитель технического директора союза Сергей Шабельников, руководитель управления по подготовке национальной сборной Юлия Панфилова, победитель мирового чемпионата WorldSkills Competition 2017 Анна Дербенева и другие профессионалы самого высокого уровня.

В ходе тренировочных сборов большое внимание уделялось тактике и стратегии подготовки участников к чемпионатам высокого уровня, система оценки, типичные ошибки конкурсантов, функционал тренеров, экспертов и менеджеров компетенции, но при этом практически не рассматривались технологии работы с юниорами.

На сегодняшний день это направление движения «Молодые профессионалы» всё ещё остается недостаточно проработанным, поэтому важной составляющей подготовки к успешному выступлению на чемпионате любого уровня является обмен полученным опытом между экспертами и организаторами чемпионатов, участие в работе профессиональных сообществ и получение непосредственно чемпионатного опыта.

Список использованной литературы:

1. Официальный сайт Президента Российской Федерации <http://www.kremlin.ru/> «Перечень поручений Президента Российской Федерации от 21.09.2015г. Пр-1921» [Электронный ресурс]//URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/50348>
2. Официальный сайт движения WorldSkills Russia <http://worldskills.ru> [Электронный ресурс]//URL: <http://worldskills.ru/nashi-proektyi/worldskillsjunior/>
3. Типовая конкурсная документация Региональных Чемпионатов в рамках Финала VI Национального чемпионата WorldSkills Russia [Электронный ресурс]//UR: <https://drive.google.com/drive/folders/OBLuFXGsBUHFZVBqcDRvV2RHZ0k>
4. Информация на сайте СПб ГАПОУ «Колледж туризма и гостиничного сервиса» <http://www.ktgs.ru> «WorldSkills Junior по компетенции: «Администрирование отеля». 15-17 ноября 2017 г., Конгрессно-выставочный центр ЭКСПОФОРУМ» [Электронный ресурс]//URL: <http://www.ktgs.ru/resource/junior2017.php>
5. Информация на сайте Специализированного центра компетенций на базе Центра детско-юношеского технического творчества и информационных технологий Пушкинского района Санкт-Петербурга [Электронный ресурс]//URL: <https://cttit.ru/junior-skills>
6. Информация на сайте Всероссийского детского центра «Смена» <http://www.smena.org> [Электронный ресурс]//URL:<http://www.smena.org/index.php/park-budushchego/27-vuttspm-park-budushchego>

**«МЕТОДИКА ОТБОРА И ПОДГОТОВКИ УЧАСТНИКОВ К ЧЕМПИОНАТУ «МОЛОДЫЕ
ПРОФЕССИОНАЛЫ» «ВОРЛДСКИЛЛС РОССИЯ»
ПО КОМПЕТЕНЦИИ «ТУРИЗМ»**

**Горелая Л.В., преподаватель,
эксперт Союза «Ворлдскиллс Россия»
по компетенции «Туризм»
Колледж туризма Санкт-Петербурга**

Для того что бы достичь положительных результатов в конкурсных Чемпионатах «Молодые профессионалы» «Ворлдскиллс Россия», необходимо разработать методику отбора и подготовки участника.

Этот процесс разбивается на несколько этапов.

Первый этап – первичный отбор. Для организации первичного отбора наиболее важный параметр для будущих кандидатов – это желание (мотивация). Желание участвовать, профессионально развиваться, а также чётко понимать объём временных, эмоциональных и других видов затрат, которые связаны с подготовкой и участием в конкурсе. Второй важный параметр – цели участника по реализации себя в профессии, кем он себя видит в перспективе. Третий – способность к профессии и обучаемость.

Если рассматривать профессию «специалист по туристским услугам» - наиболее важной характеристикой будущего участника, и просто профессионала является сообразительность и креативность - если технологии и оборудование можно изучить, недостающие навыки освоить, то свыше упомянутыми параметрами сложнее – они или есть, или их нет. 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 критики 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 и слушаться эксперта зависит результат выступления. И не последним по важности требованием к кандидатам является психологическая устойчивость. 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.

На первом этапе рекомендуется отобрать группу кандидатов для обеспечения конкуренции и более продуктивной работы. Делать ставку на одного кандидата на первом

этапе категорически нельзя. На данном этапе проводится внутренний отборочный Чемпионат.

Второй этап – знакомство со стандартами WSR и технической документацией. Стандарты WSR подразделяются на несколько разделов, где расписано, что участник должен знать, понимать и быть в состоянии делать.

Необходимо изучить регламент Чемпионата, Кодекс этики и техническую документацию.

Третий этап – тренировочный: Первый уровень: анализ способностей кандидатов. Второй уровень: составление профиля умений и навыков. Третий уровень: составление индивидуального плана подготовки кандидатов. Четвёртый уровень: тренировочные мероприятия. Пятый уровень: контроль результатов. Шестой уровень: отбор основных кандидатов для участия в предстоящем чемпионате более высокого уровня.

Техническая подготовка к выполнению конкурсного задания проводится сначала по элементам, а затем полностью.

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.

Психологическая подготовка. Во время технической подготовки, специально моделируются ситуации для проверки стрессоустойчивости.

Для тренировочных мероприятий утверждается группа преподавателей - тренеров, отвечающих за подготовку по определенному модулю. Помимо проработки аналогичных модульных заданий, тренеры применяют различные методы подготовки: создание некомфортных условий при подготовке, выезды на городские мероприятия, взаимодействие с работодателями, просмотр вебинаров, отработка навыков ораторского искусства, психологические тренинги и многие другие. Немаловажное значение имеют тренировочные выезды на Чемпионаты в регионы.

Перед тем, как приступить к подготовке будущих конкурсантов, у тренеров должна быть поставлена цель – подготовка на золотую медаль. Принцип «главное не победа, а участие» здесь категорически не применим. Работа должна вестись исключительно на победу.

Помимо тренировочных мероприятий необходимо поддерживать связь и вести работу с семьями участников. Поддержка родных и близких очень важна на протяжении всей подготовки и последующем участии в Конкурсе.

Таким образом, подготовка студентов к участию в региональных или национальных чемпионатах WSR и достижение высоких побед требует обеспечения следующих условий:

1. Разработанные образовательные программы профессионального модуля, учебно-методическое обеспечение должны соответствовать стандартам WSR и профессиональному стандарту;

2. Соответствие материальной базы по компетенции;

3. Высокий профессионализм педагогов-тренеров (соответствие педагогов квалификационным требованиям);

4. Обеспечение курсов повышения и стажировки преподавателей и мастеров п/о;

5. Проведение тренировочных сборов участников и экспертов чемпионата WSR;

6. Психологическое сопровождение участников во время подготовки к чемпионатам;

Все эти составляющие будут являться гарантом достижения высоких результатов на чемпионатах WSR.

Список использованной литературы:

1. Кодекс Этики движения «Молодые профессионалы» «Ворлдскиллс Россия».
2. Официальный сайт движения «Ворлдскиллс Россия», [Электронный ресурс], URL: <http://worldskills.ru>

РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ПРАКТИКО – ОРИЕНТИРОВАННОМ ОБУЧЕНИИ

*Васильева Н.А., мастер п/о, преподаватель,
педагог дополнительного образования
СПб ГБПОУ «Колледж «Звездный»*

Социальное партнёрство — система институтов и механизмов согласования интересов участников производственного процесса: образовательного учреждения и работодателей, основанная на равном сотрудничестве. Соответственно при правильной организации данного направления, сотрудничество выгодно как учебному заведению в плане организации и прохождения обучающимися производственной практики, так и социальным партнерам в плане подготовки с минимальными затратами потенциальных работников.

В 2001 г. социальное партнерство было закреплено в новом трудовом кодексе Российской Федерации.

Тема социального партнерства мне знакома с нескольких сторон, так как 20 лет назад я закончила Экономический лицей по профессии «контролер Сберегательного банка» и проходила практику в Сбербанке, где и была трудоустроена по окончании стажировки.

В системе образования работаю четвертый год. До прихода в учебное заведение я руководила офисом Сбербанка России и соответственно работала с практикантами.

Являясь руководителем банка, я часто общалась с мастерами производственного обучения и преподавателями колледжа в рамках социального партнерства, меня приглашали на экзамены и государственную итоговую аттестацию.

Практиканты колледжа ежегодно проходили стажировку в моем офисе, и лучшие выпускники были трудоустроены.

В настоящее время, исполняя функции мастера производственного обучения и преподавателя специальных дисциплин, я большое внимание уделяю социальному партнерству. На мой взгляд, заинтересованность работодателей на прямую зависит от качества обучения выпускников, их адаптированности под потребности современного рынка труда в условиях жесткой конкуренции. Ведь без опыта работы устроиться на интересную и высокооплачиваемую работу очень трудно.

В последние годы в нашем колледже наблюдается активизация социального партнерства, инициированная учебным заведением. Помимо основного партнера – ПАО Сбербанк, мы сотрудничаем с банком «Открытие», «Таврический», Сургут-Нефтегаз, Банк Санкт-Петербург.

Руководство колледжа организует стажировки преподавателей учебного заведения на предприятиях социальных партнеров, согласно ФГОС 4 поколения, не реже 1 раза в 3 года.

Доля педагогических работников имеющих опыт работы в профессиональной сфере должен быть не менее 25 процентов. В нашем учебном заведении по профессии контролер банка – он составляет 100 процентов.

Каковы же требования, предъявляемые к выпускникам и соответственно к преподавательскому составу?

Ключевое требование, которое предъявляется к современному банковскому работнику, – это способность решать реальные практические задачи в условиях глобальной конкуренции. Непрерывно повышать производительность своего труда, используя современные технологии в банковской сфере.

Одним из главных способов решения данной проблемы является введение Профессиональных стандартов. В процессе актуализации ФГОС и ПС мною был проведен анализ профессиональных стандартов, имеющих отношение к банковскому делу. В результате мониторинга, я пришла к выводу, что в настоящее время ни один из перечисленных ПС не может быть применен при реализации подготовки обучающихся по профессии контролер банка, так как уровень указанной в ПС квалификации выше 4 уровня, что не соответствует рабочей профессии. Приведу ряд профессиональных стандартов, которые подверглись анализу:

Специалист по ипотечному кредитованию

Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер)

Специалист по микрофинансовым операциям

Специалист по операциям с драгоценными металлами

Специалист по дистанционному банковскому обслуживанию

Специалист по корпоративному кредитованию

Специалист по потребительскому кредитованию

Специалист по платежным услугам – единственный стандарт, часть которого соответствует сегодняшней ФГОС – 3 поколения.

Соответственно перед нами поставлена задача рассмотрения вопроса о необходимости подготовки специалистов среднего звена в соответствии с запросами работодателей и требованиями современного рынка труда.

Я считаю, что наиболее эффективным методом подготовки современных квалифицированных рабочих является практико - ориентированный способ обучения.

Цель этого метода обучения: помочь обучающему в профессиональной сфере применять полученные знания, научиться самостоятельно решать поставленные задачи . На

занятиях учебной практики в лаборатории «Учебный банк», обучающиеся используют на практике современное банковское оборудование, информационные справочники, рекомендованные нашими социальными партнерами. Обстановка, максимально приближенная к реальной, формирует представления о профессии и о требованиях, предъявляемыми банковским сектором, способствует развитию способности реализации теоретических знаний на практике, выполнению определенных профессиональных и социальных функций, позволяет обучающимся упражняться в профессиональной деятельности. Любое практическое задание у нас начинается с фразы «В офис банка обратился клиент», следовательно обучающие, исполняя роль сотрудника банка, должны решить практическое задание в условиях, максимально приближенных к реальным.

Если мы говорим о дальнейшем трудоустройстве наших выпускников в рамках социального партнерства, вполне логично, что работодатель должен подтверждать его умения (а соответственно, знания и навыки), которые сформировались в процессе обучения .

Основной способ такой оценки - демонстрационный экзамен.

Однако для введения демонстрационного экзамена по нашей профессии требуется не только наличие договора между образовательным учреждением и работодателем, но и внесение определенных изменений в нормативные документы кредитной организации. Так как обучающие колледжа не материально ответственные лица, соответственно выполнять самостоятельно определенные виды работ не имеют право, так как существуют определенные внутренние акты организации. Являясь наставником практикантов в банке, я зачастую сталкивалась с заданиями обучающихся, которые, к сожалению, практиканты могли освоить в офисе банка только на теоретическом уровне или наблюдать за выполнением данной банковской операции.

Во время прохождения производственной практики, в банке обучающие, приходя на консультации, делятся впечатлениями, мы обсуждаем проблемы, и зачастую будущие выпускники вспоминают, как мы проводили ту или иную банковскую операцию в лаборатории «учебный банк» и как имгодились полученные знания и умения при работе с клиентами, а ведь это все итог практико-ориентированных заданий и взаимодействие с социальными партнерами, которые корректируют эти задания, внося определенные поправки в соответствии с постоянными изменениями в банковском деле.

Социальные партнеры, потенциальные работодатели во время выполнения практико-ориентированного задания могут присмотреться к своим потенциальным сотрудникам непосредственно во время их профессиональной деятельности. Присутствуя на защите выпускной квалификационной работы , мне было просто определить теоретическую подготовку выпускника, однако для определения полученного опыта применения теории на

практике не хватало демонстрации приобретенных умений , что может показать обучающийся, как он может проконсультировать клиента, отработать возражения или технически определить подлинность банкнот, видел ли он на практике данные банковские операции или в совершенстве овладел ими, об этом можно было только догадываться. В результате такой работы мы можем лишь оценить уровень подготовки обучающегося и принять решение о дальнейшем его трудоустройстве.

Не менее важная проблема – это определение на практику обучающихся. Приходится обращаться к бывшим выпускникам, работникам банка, доказывать целесообразность обучения потенциальных сотрудников.

Наши социальные партнеры это хорошо понимают, они устраивают ежегодные встречи с ребятами на начальном этапе обучения после адаптационного периода в колледже, играют особую роль в мотивации обучающихся.

Сотрудники рассказывают о структуре банка, о возможностях карьерного роста и соответственно о конкурентоспособной заработной плате.

Перед выходом на производственную практику для выпускников колледжа сотрудниками кадровой службы Сбербанка проводятся массовые собеседования, по результатам которого большинство наших обучающихся проходят практику уже полноценными сотрудниками банка, получая заработную плату. В процессе массового собеседования обучающиеся не только отвечают на профессиональные вопросы , вопросы дальнейшего саморазвития , но и решают практические задания, причем как индивидуальные, так и групповые, представляющие собой по структуре аналог наших практико – ориентированных заданий.

Возможность показать свои практические навыки и теоретические знания в присутствии социальных партнеров является стимулом к учёбе и дополнительным шансом получить интересную и высокооплачиваемую работу сразу же по окончании учёбы, особенно, если мотивация была в начале профессионального пути.

Список используемой литературы:

1. Интернет-Ресурсы:

1. Электронный журнал «Банковское дело», ISSN 2071-4904 [Электронный ресурс]// URL: <http://www.bankdelo.ru/>
2. Электронный методический журнал «Банковский ритейл» [Электронный ресурс]// URL: <http://www.reglament.net/bank/retail>
3. Подборка материалов по банковским технологиям, [Электронный ресурс]// URL: www.bankir.ru

4. Электронный журнал «Вестник Банка России», [Электронный ресурс]// URL: <http://www.cbr.ru/publ/?Prtid=vestnik>
5. Электронный журнал «Деньги и кредит», ISSN 0130-3090 [Электронный ресурс]// URL: <http://www.cbr.ru/publ/main.asp?Prtid=MoneyAndCredit>
6. Сайт Центробанка России, [Электронный ресурс]// URL: www.cbr.ru
7. Сайт Сбербанка России, [Электронный ресурс]// URL: www.sbrf.ru
8. Сайт Министерства образования России, [Электронный ресурс]//URL: <http://минобрнауки.рф/>
9. Российский общеобразовательный портал,[Электронный ресурс]//URL: <http://school.edu.ru>
10. Российское образование. Федеральный портал, [Электронный ресурс]//URL: <http://www.edu.ru>
11. Проект Федерации Интернет образования «Учитель.ру», [Электронный ресурс]// URL: <http://teacher.fio.ru>

2. Электронные справочные системы:

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс», [Электронный ресурс]// URL: <http://www.consultant.ru>.
2. «Гарант» - справочно-правовая система, [Электронный ресурс]// URL: <http://www.park.ru>.

**РАЗВИТИЕ НОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ, В СОВРЕМЕННОЙ МОДЕЛИ ПОДГОТОВКИ
СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА, ОРИЕНТИРОВАННЫХ НА ТРЕБОВАНИЯ
ПС, ФГОС ТОП-50, WORLDSKILLS RUSSIA,
НА ПРИМЕРЕ КОМПЕТЕНЦИИ «ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО»**

*Бердюгина И.П., преподаватель специальных дисциплин,
мастер п/о, преподаватель дополнительного образования,
эксперт по компетенции «Предпринимательство»
СПБ ГБ ПОУ «Колледж «Звездный»*

«Образование в России должно быть таким, чтобы выпускники профессиональных образовательных учреждений были востребованы», заявил президент Владимир Владимирович Путин в послании к Федеральному собранию.

Чтобы сделать профессиональную подготовку своевременной и актуальной возникла необходимо определить, какие специалисты будут востребованы через 1 год, 5, 10, 15-20 лет. Бизнес-школа «Сколково» и Агентство стратегических инициатив выпустили «Атлас новых профессий». Из него следует, что в будущем люди будут ездить на электрокарах по «умным» дорогам, отдыхать в виртуальных мирах и жить в «умных» домах, на крышах которых будут расти овощи и фрукты. Медики смогут менять геном человека и подбирать молекулярную диету.

Министерство труда и социальной защиты определило перечень 50 наиболее востребованных профессий на рынке труда, а так же перечень новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования. В их число вошли: технология парикмахерского искусства, автомеханик, администратор баз данных, графический дизайнер, косметолог, лаборант химического анализа, мастер декоративных работ, мастер столярно-плотницких работ, метролог, мехатроник, мобильный робототехник, специалист по гостеприимству, специалист по информационным ресурсам и другие. Журнал Forbes опубликовал перечень профессий будущего, в их числе: инженер-композитчик, IT-генетик, урбанист-эколог, строитель «умных» дорог, оценщик интеллектуальной собственности, менеджер краудфандинговых и краудинвестиционных платформ, менеджер космотуризма, молекулярный диетолог, генетический консультант, сити-фермер, дизайнер виртуальных миров, консультант по здоровой старости, проработочер, экопроповедник, специалист по преодолению системных экологических катастроф, IT-медик, космобиолог и космогеолог, проектировщик «умной» среды, сетевой юрист, мультивалютный переводчик, проектировщик медицинских роботов, электрозаправщик, проектировщик 3D-печати в строительстве, системный горный инженер, цифровой лингвист.

Конечно, вопрос профессиональной подготовки специалистов по указанным профессиям рассчитан на длительную перспективу, но стоит отметить, что базовое образование по ним можно получить уже сейчас.

В связи с вышеизложенным, Министерство труда и социальной защиты определило основные приоритеты развития системы СПО: подготовка кадров по ТОП- 50, создание системы Национальных чемпионатов «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) и инклюзивное СПО.

Профессиональные стандарты устанавливают не только знания, умения и практические навыки отдельных специалистов, но и предъявляют требования к уровню квалификации и образованию специалистов.

В рамках приоритета: подготовка кадров по ТОП - 50 Приказами Министерства образования и науки РФ утверждены Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования по специальностям входящим перечень ТОП - 50. На основании, которых и с учетом профессиональных стандартов должны быть откорректированы образовательные программы.

Изучая новые федеральные государственные образовательные стандарты ТОП - 50, отмечено, что все они содержат общую компетенцию – ОК 11. Планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере. Что прямо пропорционально связано с развитием и популяризацией компетенции предпринимательство. Реализация новой компетенции предполагает, введение новой дисциплины – «Предпринимательство», или раздел в дисциплине, т.к. ФГОС ТОП – 50 предполагает освоение новых компетенций.

Далее коротко о движении WorldSkills. Как было озвучено ранее одним из приоритетов развития системы СПО объявлено: создание системы Национальных чемпионатов «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) движения WorldSkills. На всей территории Российской Федерации активно проводятся чемпионаты молодых профессионалов WorldSkills Russia. Само движение WorldSkills чрезвычайно популярно во всем мире. И это не случайно, ведь WorldSkills международное некоммерческое движение, целью которого является повышение престижа рабочих профессий и развитие профессионального образования путем гармонизации лучших практик и профессиональных стандартов во всем мире посредством организации и проведения конкурсов профессионального мастерства, как в каждой отдельной стране, так и во всем мире в целом. В 2012 Россия официально вступила в движение WorldSkills International.

В рамках приоритетов развития системы СПО, в 2017 году в Санкт-Петербурге состоялся III ОТКРЫТЫЙ РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЧЕМПИОНАТ «МОЛОДЫЕ

ПРОФЕССИОНАЛЫ» (WORLDSKILLS RUSSIA), на площадке КВЦ «Экспофорум». В III Открытом региональном чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) приняли участие студенты профессиональных образовательных организаций, молодые представители рабочих специальностей в возрасте от 16 до 22 лет по 42 компетенциям и юниоры от 16 лет и моложе по 16 компетенциям. Число участников Чемпионата составило 388 человек, экспертов – 465 человек, в том числе 26 сертифицированных экспертов, приглашенных через Союз «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)».

Участники соревновались по профессиям, специальностям и компетенциям, наиболее востребованным на рынке труда и в экономике Санкт-Петербурга и Северо-Западного федерального округа. Важно отметить, что в Санкт-Петербурге - Компетенция «Предпринимательство», была представлена впервые. Организатором площадки R11 – Предпринимательство – был Колледж. В Санкт-Петербурге была впервые представлена компетенция «Предпринимательство», в которой приняли участие команды из 5 учебных заведений. За три дня чемпионата команды должны были представить 8 модулей бизнес-проекта и защитить на русском языке и два модуля представить на английском языке, а также выполнить 3 специальных ситуационных задания. Выражаем искреннюю благодарность – Колледжу туризма Санкт-Петербурга, за отличную организацию чемпионата и возможность принимать участие в качестве участников и экспертов.

От своего имени могу сказать, что для преподавателей участвующих в чемпионате в качестве экспертов - это мероприятие помогло увидеть в участниках сильные стороны и стороны требующие развития. Опыт участия в чемпионате, очень важен как для участников конкурсантов, так и для педагогов, и дает возможность: обменяться лучшими практиками, провести анализ подготовки, провести параллель с образовательным процессом, а так же на перспективу учесть требования WorldSkills при подготовке и корректировке образовательных программ.

Далее важно обратить внимание на приказ Министерства образования и науки РФ от 17.11.2017 № 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 16.08.2013г. № 968» (Зарегистрировано в Минюсте России 12.12.2017 №49221). «П. 16.1 Результаты победителей и призеров чемпионатов профессионального мастерства, проводимых союзом либо международной организацией WorldSkills International, осваивающих образовательные программы среднего профессионального образования, засчитываются в качестве оценки «отлично» по демонстрационному экзамену». Данное изменение может послужить хорошим стимулом и мотивацией для детей участников

чемпионатов. И повлиять на развитие новых компетенций, в современной модели подготовки специалистов среднего звена, ориентированных на требования ПС, ФГОС ТОП-50, World Skills Russia.

Наша задача готовить ребят так, что бы все выпускники освоили общие и профессиональные компетенции. Таким образом, можно сделать выводы, что развитие новых компетенций, в современной модели подготовки специалистов среднего звена, ориентированных на требования ПС, ФГОС ТОП-50, WorldSkills Russia, на примере компетенции «Предпринимательство», прямо связаны с развитием и популяризацией профессий входящих в ТОП-50.

Ребята выбирают профессию или специальность, далее образовательное учреждение готовит обучающихся в соответствии с ПС, ФГОС, ТОП-50, студенты осваивают новые компетенции. Оценка знаний проходит в виде демонстрационного экзамена (участия в чемпионате) по стандартам WorldSkills,. Цель достигнута - выпускники профессиональных образовательных учреждений востребованы, на рынке труда.

Список использованной литературы:

Интернет ресурсы:

1. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс]: URL: <http://www.rosmintrud.ru>
2. Министерство образования и науки Российской Федерации [Электронный ресурс]: URL: <http://минобрнауки.рф>
3. Чемпионат «Молодые профессионалы»(World Skills Russia) [Электронный ресурс]: URL: <http://worldskills.ru>
4. Forbes [Электронный ресурс]: URL: <http://www.forbes.ru>

Нормативно-правовые акты:

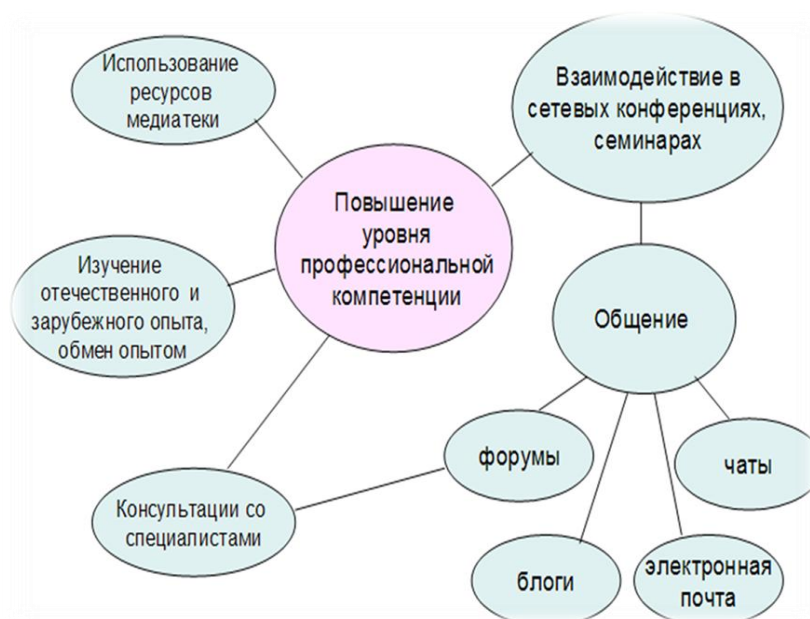
1. Об образовании в Российской Федерации [Текст]: федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ// Российская газета от 31 декабря 2012 г. N 303
2. Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года [Текст]: одобрено Коллегией Министерства образования и науки РФ (протокол от 18 июля 2013 г. N ПК-5вн) //Текст стратегии приводится по изданию Министерства образования и науки РФ (Москва, 2013 г.)
3. Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы [Текст]: Распоряжение Правительства РФ от 3 марта 2015 г. N 349-р // Собрание законодательства Российской Федерации от 16 марта 2015 г. N 11 ст. 1629

СЕТЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ, КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПОУ

*Акулич Т.М., методист, преподаватель
СПб ГБПОУ «Ижорский политехнический лицей»*

Учитывая опыт работы всемирных, корпоративных, региональных сетей, можно говорить о том, что наиболее адекватным способом общения всех участников образовательного процесса, позиционирования инновационных образовательных программ является сетевое взаимодействие.

Сетевое взаимодействие – это горизонтальное взаимодействие между образовательными учреждениями по распространению функционала и ресурсов. Примером коммуникации является так называемая «натуральная форма», давно и прочно вошедшая в образовательную деятельность: семинары, круглые столы, конференции, дискуссии и встречи по обмену опытом и проблемным вопросам.



Образовательная сеть-это совокупность субъектов образовательной деятельности, предоставляющих друг другу собственные образовательные ресурсы с целью повышения результативности и качества образования. В сетях используются горизонтальные связи и принципы саморегуляции. Сетевая инновационная образовательная программа является единицей сети. Это очень важно как для самих ОУ, так и для всей системы образования.

Сетевое взаимодействие образовательных учреждений сегодня становится современной высокоэффективной инновационной технологией, которая позволяет образовательным учреждениям не только выживать, но и динамично развиваться.

В качестве необходимого условия сетевого взаимодействия, в первую очередь, предполагается наличие постоянного доступа в сеть Интернет (минимальное условие),

электронного адреса и сайта образовательного учреждения (необходимое, но недостаточное условие).

Ключевой задачей для реализации национального проекта "Образование" является подключение ОУ к глобальной сети, техническая поддержка и т.д., государство выделяет средства на ее решение, что способствует росту числа участников проекта сетевого взаимодействия.

Сеть должна обеспечить конвертацию результатов образовательной программы в каждом учреждении сети.

Организация сетевого взаимодействия требует серьезного ресурсного обеспечения: кадровый, программный, технический, управленческий, организационно-правовой и финансовый ресурсы на всех уровнях. Сегодня это можно увидеть при реализации некоторых государственных проектов, например, ЕГЭ.

Сетевое взаимодействие учреждений образования не предполагает коренных или существенных ломок и изменений их основного образовательного процесса, минимизирует экономические и трудовые затраты за счет включения задач профилизации ОУ в их планы научной, методической и учебной работы.

Нормы деятельности сетевого взаимодействия образовательных учреждений не задаются сверху, а естественным образом выращиваются внутри сети ОУ, основываясь на реалиях деятельности каждого участника сети. Переживая процесс сетевой стандартизации, самих образовательных программ и их организационного обеспечения, а так же расширения сети, сетевое образовательное сообщество предъявляет широкому профессиональному сообществу новую систему ориентиров и норм, по которым оно уже эффективно работает, добиваясь позитивных результатов.

Основные проблемы организации сетевого взаимодействия:

- техническое и технологическое обеспечение сетевого взаимодействия;
- конвертируемость результатов сетевого образования в зачет общего образования, нормативно-правовое обеспечение этого процесса, стандарт сетевых образовательных программ;
- механизмы интерпретации образовательных результатов, полученных в рамках инновационных образовательных программ, как результатов общего образования;
- выделение новых педагогических позиций (сетевой педагог, педагог-навигатор и др.) и механизмы оплаты их деятельности в рамках подушевого финансирования;
- поиск организационно-правовых форм, отражающих сетевой принцип организации образовательного процесса;

- механизм продвижения инновационных образовательных программ, процедуры набора групп, привлекательность такого образования для потребителя;

- механизмы поддержки сетевых групп и их деятельности со стороны муниципальных и региональных органов власти.

Результаты развития сетевого взаимодействия:

- решение сложных педагогических проблем, которые одна образовательная структура реализовать не может;

- участники сети видят другие способы решения общих задач, а через это понимать, с одной стороны, свое отличие, а с другой стороны, «усиливать» собственную авторскую позицию;

- у родителей и учащихся возникают принципиально новые возможности образования и представления о своих возможностях, благодаря сети;

- между участниками сети происходит взаимообмен ресурсами, который делает каждого участника более устойчивым и более мобильным, способным решать сложные системные задачи через выстраивание системных проектов в связке «ступени школы – СПО – дополнительное образование – Вуз – гражданские институты.

Важно отслеживать и анализировать полученные результаты на каждом этапе сетевого взаимодействия, обязательно включая в эту деятельность участников образовательного процесса (учащихся, педагогов, родителей), общественные институты и с учетом результатов уточнять дальнейшие шаги.

Список используемой литературы:

1. Электронный научный журнал «Современные проблемы науки и образования» ISSN 2070-7428 [Электронный ресурс]// URL: <https://science-education.ru>

2. А.В. Бороденко, Л.В. Лепеха, Т.А.Петрова «Предложения по организации сетевого взаимодействия инновационных образовательных учреждений» [Электронный ресурс]// GigaBaza.ru - документарное хранилище. URL: <http://gigabaza.ru/doc/36748.html> (дата обращения: 15.01.2018).

СЕТЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПОУ

Дерюгина И.Г.,
заместитель директора по УМР
СПб ГБПОУ «Высшая банковская школа»

*«Собраться вместе – это начало.
Держаться вместе – это прогресс.
Работать вместе – это успех»
Генри Форд «О сотрудничестве»*

В условиях рыночной экономики, быстрой смены конъюнктуры рынка товаров и динамично изменяющегося рынка труда и требований к подготовке кадров, интенсивного развития современной науки и практики предъявляются новые требования и к образованию, и к науке, и к бизнесу. В таких условиях они не могут эффективно развиваться и адаптироваться к происходящим изменениям изолированно, независимо друг от друга.

Как отмечают зарубежные и отечественные исследователи, в инновационной экономике результативность взаимодействия экономических субъектов повышается от организации интеграционных процессов в рамках сетевой структуры как наиболее совершенной модификации адаптивных структур управления сложными социально-экономическими системами.

И в этом смысле образование должно *готовить человека к жизни в постоянно меняющихся условиях, а образовательный процесс строится на новой парадигме: «учить и учиться в среде XXI века»*. Сегодня в меняющейся техносфере быстро складывается новая информационная среда обитания человека. Компьютерные коммуникации формируют новое поле информационной культуры. Сети составляют новую социальную организацию человеческих сообществ, а распространение «сетевой» логики все больше сказывается на повседневной жизни людей. Цифровые устройства и сетевые сервисы все больше вовлекают людей в новую среду совместной деятельности, формируя сетевую модель взаимодействия людей. К сожалению, профессиональная школа не всегда успевает реагировать на современные вызовы, тем более что бюджетные и внебюджетные средства, ресурсы целевого финансирования не позволяют полностью удовлетворять потребности профессионального образования, поэтому без прямого привлечения компетенций и инвестиций частного сектора, социальных партнеров не обойтись.

Для успешного внедрения системы сетевого взаимодействия разработана нормативно-правовая база, а именно:

- Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации»

от 29.12.2012 г. №273 – ФЗ.

- Комплекс мер, направленный на совершенствование системы среднего профессионального образования на 2015-2020 годы. Утвержден Распоряжением правительства Российской Федерации от 03.03.2015 года №349-р.
- Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования.
- Профессиональный стандарт педагога, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. №544н

Многие образовательные учреждения, использующие этот вид партнерства, отмечают, что сетевое взаимодействие сегодня становится современной высокоэффективной технологией, которая позволяет ПОО не только выживать в непростых экономических условиях, но и динамично развиваться, позиционируя себя среди субъектов экономики. Это инновационное направление развития образования, предполагающее становление и развитие нового типа отношений между участниками сети, превращающего их из конкурентов в партнеров с целью интеграции ресурсного обеспечения (взаимообмен ресурсами (материальными, интеллектуальными, кадровыми) на принципах соглашения равноправных сторон взаимодействия)

В научной и методической литературе приводится множество определений « сетевого взаимодействия» в том числе и Закон «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 15). Обобщая можно сказать, что сетевое взаимодействие - это новая культура совместной деятельности, предполагающая готовность к партнерству при сохранении своей уникальности, невоспроизводимости стержневых профессиональных компетенций, направленная на взаимовыгодность и реальный экономический и социальный эффект от сотрудничества заинтересованных сторон.

В практике работы образовательных организаций **выделяют два основных типа сетевого взаимодействия.**

1. **Паритетный тип взаимодействия, представляет собой** многосторонний, взаимовыгодный обмен ресурсами.

2. **Донорский тип** основан на выделении одной из организаций, которая занимает наиболее выгодное положение в выбранном направлении взаимодействия и предлагает свои ресурсы безвозмездно более «слабым» партнерам

Выбор типа сетевого взаимодействия определяется ресурсами (материальными, интеллектуальными и др.), которыми обладают предполагаемые организации-партнеры и целью, которую они перед собой ставят.



Методологической основой сетевого взаимодействия являются следующие принципы:

- *добровольность*: участники сетевого взаимодействия по собственному желанию образуют союз. Несмотря на то, что такое партнерство часто подкрепляется соответствующими документами, например договором о сотрудничестве или концепцией и программой инновационной деятельности, все же стороны добровольно берут на себя те или иные обязанности и вольны в любое время покинуть союз, если у них изменился контекст деятельности или целевые установки;

- *конгруэнтность* (согласованность действий): сетевыми партнерами являются разные организации, каждая из которых имеет свое руководство, поэтому взаимодействие будет успешным лишь тогда, когда выработаны механизмы его согласования и координации, что может происходить через организацию-координатора или коллегиальным образом при кооперативных связях, например через совет организаций – сетевых партнеров;

- *взаимная выгода* (всесторонняя «полезность»): каждая сторона что-то выигрывает от заключения партнерского союза. Как правило, это не материальная выгода, а скорее стратегическая – возможность эффективней добиться поставленных целей, повысить социальный статус структуры, расширить границы известности, популярности организации и т. д. – безусловно, в системе рыночных отношений часто речь идет и о финансовой выгоде, однако она может быть отсроченной;

- *коллегиальность принятия решений*: в сетевое взаимодействие вступают социальные партнеры, имеющие самостоятельность в принятии решений, однако от вектора их стратегического и тактического планирования всецело зависит успех общего дела, поэтому важно договариваться о совместной деятельности на основе демократических отношений;

- *структурирование деятельности и разделение обязанностей*: союз нескольких организаций будет неэффективным, если они будут дублировать обязанности друг друга в

отношении одних и тех же субъектов или объектов, поэтому для конструктивного решения задач необходимо четко обозначить ответственных за каждый вид деятельности;

- *солидарная ответственность*: общие цели, несмотря на разные обязанности, предполагают общую заинтересованность в их реализации, соответственно и ответственность за достижение данных целей распределяется равномерно между партнерами, они солидарно разделяют как успехи, так и неудачи;

- *обратная связь*: рефлексия – один из важнейших этапов любой деятельности; понимание того, как проходит процесс, что помогает и что устранению его рисков; следовательно, рефлексия «на местах» и регулярный анализ координационным органом деталей протекания процесса на основе установленных особенностей практической деятельности помогают скорректировать и организационно-технологическую, и содержательную сторону деятельности [1].

Так как профессиональное образование является практико-ориентированным сегментом системы образования, ориентированное на динамично изменяющийся рынок труда, то участие в подготовке кадров на взаимовыгодных условиях должны входить ресурсы всех заинтересованных сторон, в том числе и внешних участников по отношению к системе образования.

В Санкт-Петербургском государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Высшая банковская школа» накоплен определенный опыт организации сетевого партнерства.

Надо отметить, что нормативно-правовой базой сетевого взаимодействия в ГБУ «Высшая банковская школа» является договор о сетевом взаимодействии, с целью которого является освоение обучающимися образовательных программ с использованием ресурсов заинтересованных сторон (социальных партнеров). Договор не предусматривает взаимных финансовых обязательств.

Нами были определены цели организации сетевого взаимодействия:

- Достижение качества подготовки кадров, соответствующего требованиям современного регионального рынка труда, без дополнительного инвестирования, за счет повышения эффективности использования имеющихся ресурсов социальных партнеров/работодателей.

- Компенсация недостатка собственных ресурсов по реализации образовательных программ.

• Обеспечение своего рода «защиты» перед проверяющими и контролирующими органами, выявляющими ограниченность материально-технических, кадровых и иных ресурсов.

Необходимо отметить, что такой формат сотрудничества устраивает наших партнеров-работодателей, они весьма активно и заинтересовано включаются в эту работу и активно помогают ПОУ в реализации подготовки выпускников.

Также следует отметить, что возможности использования сетевого партнерства мы планируем реализовать и в системе дополнительного профессионального образования. Привлекая наших работодателей в качестве экспертов при проведении итоговой аттестации слушателей (завершивший обучение на курсах повышения квалификации), в режиме онлайн. Работодатель может тут же оценить подготовку того или иного слушателя, задать профессиональные вопросы, провести онлайн-собеседование с понравившимся кандидатом.

Организации сетевого партнерства в ГБУ «Высшая банковская школа»

Направления сетевого взаимодействия	Социальные партнеры	Показатели сетевого взаимодействия
Образовательный процесс (учебно-производственный)	ПАО «Сбербанк, ПАО «Росгосстрах» ПАО «Россельхозбанк» ФГУП «Почта России» АНО ВПО «Международный банковский институт»	-ведение занятий в ПОУ (специализированных курсов), -руководство ВКР, -участие в ГИА -проведение консультаций, рецензирования, экспертизы ОПОП и ФОС, -использование баз для практик
Научно-инновационная деятельность	ПАО «Сбербанк, ПАО «Росгосстрах» ПАО «Россельхозбанк» ФГУП «Почта России» АНО ВПО «Международный банковский институт»	-научно-исследовательская деятельность студентов, преподавателей ПОУ -представление результатов на конференциях, семинарах -публикации в сборниках, журналах,
Кадровый ресурс	ПАО «Сбербанк, ПАО «Росгосстрах» ПАО «Россельхозбанк» ФГУП «Почта России» АНО ВПО «Международный банковский институт»	-курсы повышения квалификации, - обучающие семинары -индивидуальное и коллективное консультирование -стажировки

Материально-технический ресурс	ПАО «Сбербанк, ПАО «Росгосстрах» ПАО «Россельхозбанк» ФГУП «Почта России» АНО ВПО «Международный банковский институт» СПб ГБПОУ «Колледж информационных технологий» СПб ГБПОУ «Автодорожный»	-Учебные лаборатории, совместная библиотека (электронная) -объекты спорта (открытый стадион)
Информационный ресурс	ПАО «Сбербанк, ПАО «Росгосстрах» ПАО «Россельхозбанк» ФГУП «Почта России» АНО ВПО «Международный банковский институт»	-Методические и учебные разработки, сборники, специализированные программы

Таким образом, сетевое взаимодействие позволяет оптимизировать затраты на подготовку кадров, повысить эффективность использования ресурсов и качество подготовки специалистов, востребованных на рынке инновационной экономики. Сетевое взаимодействие ПОУ с заинтересованными стейкхолдерами предполагает особый вид партнерских отношений, основанный на логике взаимных выгод.

Список используемой литературы:

1. Ле-ван, Т.Н. Сетевое взаимодействие образовательных организаций по вопросам формирования у обучающихся культуры здоровья: теоретико-методологический аспект профессиональной подготовки педагогических кадров//Образование и наука. 2015 №9 (128) [Электрон. ресурс]. Режим доступа: дата обращения 22.01.2018

ИННОВАЦИИ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ С ПРИМЕНЕНИЕМ СТАНДАРТОВ WORLDSKILLS

Шабанова О.В., преподаватель
эксперт по компетенции «Предпринимательство»

Смирнова И.В., преподаватель
Колледж туризма Санкт-Петербурга

Мозг наполненный стоит дешевле, чем мозг обустроенный.

М.Монтень

Основной характеристикой современного общества является то, что оно носит информационный характер. Обобщая существующие подходы к понятию «информационное общество», можно сказать, что в настоящее время под таковым понимается:

- общество знания, т.е. общество, в котором главным условием благополучия каждого человека и каждого государства становится знание, полученное благодаря беспрепятственному доступу к информации и умению работать с ней.

Информационное общество предъявляет особые требования к человеку и к системе образования. В современном учебном заведении 21 века, человек должен быть научен учиться сам. От реального понимания необходимости такой организации образования зависит сама парадигма образовательного процесса.

Передача информации должна сочетаться с формированием навыков самообучения.

Современная система образования должна наделить молодого человека качествами профессиональной мобильности. Его конкретная профессиональная подготовка должна быть востребована на рынке труда, для чего он должен не только получить образование, но и научиться быстро адаптироваться в случае структурных изменений на этом рынке, а это также требует различных навыков самообучения.

Выпускник колледжа или другого профессионального учреждения будет трудиться в современном обществе, и поэтому должен обладать определенными качествами личности, в частности:

- самостоятельно критически мыслить, уметь увидеть возникающие в реальном мире трудности, искать пути их рационального решения, используя современные технологии;
- грамотно работать с информацией, уметь собирать необходимые факты, анализировать их, выдвигать гипотезы;
- гибко адаптироваться в меняющихся жизненных ситуациях, самостоятельно приобретая необходимые знания;

- быть коммуникабельными, контактными в различных социальных группах, уметь работать сообща в разных областях.

Таким образом, в данном подходе также уделяется большое внимание формированию навыков самообучения, способности критически мыслить, искать пути решения различных проблем.

В данной статье представлены актуальные методы обучения студентов, направленные на формирования навыков самообучения. Данный подход позволил подготовить студентов колледжа к региональному Чемпионату «Молодых профессионалов» по компетенции «Предпринимательство» по Санкт-Петербургу, а результат получен 1 место в 2017 году.

Работа по подготовке к Чемпионату была начата давно, года 2 назад - через выполнение студентами самостоятельных и исследовательских работ по УД и ПМ по специальности 38.02.04 «Коммерция (по отраслям)».

В рамках самостоятельных работ по ПМ.01 и ПМ.02 студенты находили и исследовали интересные, инновационные темы для развития и экономической эффективности коммерческой деятельности предприятий. И в данном случае огромную роль играет их самообучение и интерес к выбранной специальности «Менеджер (по продажам)».

В настоящее время в педагогической литературе достаточно активно анализируется понятие «самообучение». В педагогическом словаре указывается, что «самообучение - это процесс получения человеком знаний посредством собственных устремлений и самостоятельно выбранных средств».

В определенный момент работы со студентами понимаешь, что необходимо у них сформировать навыки самообучения и указать способы их формирования на конкретных выбранных темах или примерах, т.е. бизнес - идеях, в нашем случае (компетенция «Предпринимательство»).

Важнейшими характеристиками самообучения являются автономность и самостоятельность.

Автономность - это способность определять и выбирать цели, принципы, содержание, методы и средства самообучения и реализовывать их без принуждения или побуждения извне.

Самостоятельность - выступает как особое качество личности, как дееспособность личности, как активность, способность к мобилизации, к концентрации всех жизненных сил в достижении поставленных целей (например, победа в Чемпионате «Молодых профессионалов» по компетенции «Предпринимательство» - была поставлена конкретная цель).

Наше мнение, что новое качество образования – это не только получать знания на занятиях в колледже, 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.

Осмысленный подход к обучению важен для жизни, построения карьеры, успешности и развития личности в целом.

Студенты самостоятельно выбирали бизнес - идеи и их защищали. Был проведен отборочный тур на базе колледжа среди 6 команд. Выбрали перспективные две команды, и с ними уже проводилась поэтапная работа по подготовке к региональному Чемпионату, через самообучение и написание бизнес-плана. Параллельно команды принимали участие в конференциях и конкурсах - проектов студенческой молодежи (на базе Санкт – Петербургского университета технологий управления и экономики «Открытый мир» в 2016,2017 годах) , где был получен дополнительный опыт публичных выступлений, защиты своего проекта и ответы на возникающие вопросы жюри. И на каждом этапе подготовки к Чемпионату студенты постоянно собирали новую информацию, данные, проводили экономические расчеты, делали презентации и самопрезентацию команды и каждого члена, а это и есть самообучение.

В поисках наиболее эффективных путей повышения качества образования, мы обращаемся к опыту зарубежных стран. Возрастающие темпы технологической модернизации производства, предъявляют новые требования к рынку труда к его участникам, оказывают сильное влияние на систему профессионального образования.

Дуальное обучение, как показывает практика европейской системы образования, является продуктом взаимодействия образовательных организаций и работодателей по успешной профессиональной и социальной адаптации будущего специалиста. Студенты уже на ранних этапах учебы, включаются в производственный процесс в качестве работника предприятия. В знаменитом труде «Исследование о природе и причинах богатства народов» (1776 год) Адам Смит подчеркивал, что системы ученичества и наставничества в дуальном обучении необходимо считать традиционными методами профессионального обучения на рабочем месте, так как, работая рядом с мастером, молодые рабочие изучали азы профессии.

Дуальное обучение-это такой вид обучения, при котором теоретическая часть проходит на базе образовательной организации, а практическая - на рабочем месте.

Важной задачей образовательного учреждения является поиск и привлечение работодателей. Важно донести до них важность, необходимость и целесообразность совместной работы. Для производства дуальное обучение это:

Возможность подготовить кадры «под заказ», обеспечив их соответствие всем своим требованиям, экономя расходы по поиску и выбору персонала, их переквалификации и адаптации

Возможность отобрать лучших выпускников, ведь за время прохождения практики их сильные и слабые стороны становятся очевидными

Молодые специалисты могут сразу работать с полной отдачей и высокой производительностью, они хорошо знают специфику предприятия и чувствуют себя сопричастными общему делу.

Преимущества дуального обучения:

- Обеспечение высокого процента трудоустройства выпускников
- Высокая мотивация в получении знаний
- Главенствует принцип «от теории к практике», студент лучше осваивает теорию, так как он имеет возможность в кратчайшие сроки применить ее на практике
- Оценка качества подготовленности студента оценивается работодателем
- Стимулирует педагогический состав образовательного учреждения овладевать новейшими технологиями, требованиями, знаниями, которые применяются на производстве.
- Способствует совершенствованию материально-технической базы образовательного учреждения.

Стандарты WorldSkills способствуют включению этого метода в образовательные программы, так как они ориентированы на практическое применение.

В компетенции «Предпринимательство» без содействия, наставничества реальных предпринимателей выполнить конкурсное задания на должном высоком уровне не возможно. Не погрузившись в операционную деятельность, не поняв специфику и последовательность бизнес процессов очень сложно, практически не возможно достигнуть желаемых результатов.

В развитых странах компании производители бьются за право поддерживать команду WorldSkills, а для участников – это возможность получить опыт работы в индустрии.

Совместить теорию и практику в подготовке специалистов поможет в своё время забытый метод проектов. Данный метод был активно применен нами в ходе подготовки к

Чемпионату. Данный метод ориентирован на самостоятельную деятельность учащихся — индивидуальную или парную как в нашем случае, так как компетенция «Предпринимательство» представлена командой, в которую входит два участника. Участники выполняли задание в течение определенного отрезка времени. Их задача состояла в решении какой-то проблемы. А решение проблемы предусматривает, с одной стороны, использование совокупности разнообразных методов и средств обучения, а с другой — необходимость интегрирования знаний и умений из различных сфер: маркетинг, бухгалтерский учет, налогообложение, менеджмент, финансы и даже творческих областей. Результаты выполненных проектов должны быть, что называется, «осязаемыми»: — конкретный результат, готовый к внедрению.

Одной из новых форм эффективных технологий обучения является проблемно ситуативное обучение с использованием кейсов. Кейс-метод (Case study) — это техника обучения, использующая описание реальных экономических, социальных, бытовых или иных проблемных ситуаций (от англ. case — «случай»). При работе с кейсом, студенты осуществляют поиск, анализ дополнительной информации из различных областей знаний.

Суть метода — это осмысление студентом реальной жизненной ситуации, описание которой отражает не только какую-нибудь практическую проблему, но и актуализирует студента на усвоение новых знаний, которые необходимо получить для решения задачи.

Данная технология также активно использовалась участниками в ходе подготовки и во время Чемпионата. Наша команда выступала с Бизнес идеей — аромамаркетинг, как инструмент привлечения, удержания клиента. Компания «Аромагия» продвигает на рынок свою услугу — ароматизация помещения. Одним из способов продвижения услуги, это разработка и донесения до потенциального клиента алгоритма решения его проблемы.

Инструментом маркетинговой коммуникации выступил метод «case stude». Для «розничных» банков: «Проблема — большое количество клиентов в операционном зале, неприятный запах, утомляемость операционистов в связи с монотонной и однообразной работой. Решение — ароматизация помещения с использованием запаха апельсина. Результат — нейтрализация запаха, повышение работоспособности персонала, повышение имиджа банка, лояльности клиентов». Для мини — отелей: «Проблема — запах в номерах снижает рейтинг отеля, так как запах является весомым фактором при выборе отеля. Решение — ароматизация помещения с использованием запаха лаванды, мяты. Результат — нейтрализация запаха, повышение рейтинга».

Подводя итоги, можно сделать следующие выводы:

Современный человек имеет доступ к большому количеству информации. Посредством Интернета студент колледжа может связаться с самыми разнообразными

источниками информации. Но эту информацию всегда надо проверять, и поэтому необходимо сформировать критическое отношение к информации и научить студентов использовать критерии для отбора достоверной информации.

Современный студент живет в быстро меняющемся мире. Они должны научиться решать те проблемы, с которыми еще не сталкивались даже мы, взрослые. Чтобы решать такие проблемы, нужно научиться анализировать проблемы, задавать вопросы и главное делать быстрые выводы.

Современный студент должен уметь эффективно представлять найденную и переработанную информацию (осуществлять ее презентацию и защиту), убедительно доводить ее до сведения окружающих, поэтому необходимо научить студентов рациональным способам представления информации.

15-17 ноября 2017 года в Санкт – Петербурге проходил 3 Открытый региональный чемпионат « Молодые профессионалы». Площадкой для проведения стал конгрессно - выставочный центр ЭКСПОФОРУМ, под крышей которого собрались более 600 участников, представляющих около 70 образовательных организаций Санкт – Петербурга и других городов России.

При подготовке рабочих программ и методических рекомендаций к занятиям во время учебной и производственной практик многие эксперты, мастера и педагоги берут за основу стандарты Worldskills, что повышает качество образования, увеличивает мотивацию студентов на самостоятельное освоение будущей специальности. Результаты участия в чемпионатах Worldskills Russia демонстрируют уровень качества подготовки студентов к различным конкурсам, вырабатывают более серьезное отношение к учебному процессу и будущей специальности.

Список используемой литературы:

1. Винеvская А.В. «Метод кейсов в педагогике: практикум для учителей и студентов», М.: Феникс 2015;
2. Лебедева М.Б. «Формирование навыков самообучения у учащихся учебных заведений профессионального образования. Методические рекомендации. – СПб: УМЦ Комитета по образованию СПб, 2014;
3. Сборник материалов к III Открытому региональному чемпионату «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia 2017), Дворец учащейся молодежи СПб;
4. Сетевое издание «Современные педагогические (образовательные) технологии». Эл №ФС77-60813, [Электронный ресурс]// URL: <http://pedtechno.ru>