



Колледж туризма Санкт-Петербурга
Ресурсный центр подготовки специалистов

Ресурсный центр Колледжа туризма Санкт-Петербурга
в рамках реализации ИОП

«Организационно-методические основы разработки образовательной программы среднего профессионального образования на основе профессиональных стандартов в рамках сетевого взаимодействия»

Материалы городского семинара

«Практические вопросы применения профессиональных стандартов для подготовки конкурентоспособных специалистов технического профиля в области строительства, наземного транспорта и машиностроения»

15.11.2018 г.

Редакционная коллегия:

Барышева Г.Н., заведующая Ресурсным центром Колледжа туризма Санкт-Петербурга
Прокудина А.А., методист Ресурсного центра Колледжа туризма Санкт-Петербурга

Оглавление

ОБРАЗЦОВА Н.В. , ПРЕДПОСЫЛКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	2
БОГДАНОВ К.Н., ИВАНОВ Д.А. , ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ: ОСОБЕННОСТИ ВНЕДРЕНИЯ В ОПОП СПО ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 23.02.03 ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ И РЕМОНТ АВТОМОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА.....	6
ГУСЛЕВА Т.В., ГРЕШИЛОВА В.А. , ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОЧИХ ГРУПП В СПБ ГБПОУ «ПРОМЫШЛЕННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ» ПО ВНЕДРЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС.....	13
ВЕДЕРНИКОВА М.А. , ПОДГОТОВКА ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СООТВЕТСТВИИ С СОВРЕМЕННЫМИ ТРЕБОВАНИЯМИ ОТРАСЛИ МАШИНОСТРОЕНИЯ.....	21
ШЕВЦОВ А.Е., МОХОВА Е.С. , СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА, ПРИМЕНЯЕМЫЕ В ПАО «КИРОВСКИЙ ЗАВОД».....	24
ОСИПОВА О. В. , ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ. ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ.	31
ЛИПНИНА И.А. , МОДЕЛЬ ПОДГОТОВКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ К НЕЗАВИСИМОЙ ЭКСПЕРТИЗЕ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	37
РОЗАНЦЕВА Н.В. , ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ. ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ.....	42
ПОНОМАРЕВ С.В. , ПРОФСТАНДАРТЫ: ОСОБЕННОСТИ ВНЕДРЕНИЯ В СТРОИТЕЛЬСТВО И ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОЕ ХОЗЯЙСТВО.....	48

ПРЕДПОСЫЛКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Образцова Н.В., преподаватель спец.дисциплин

Колледж туризма Санкт-Петербурга

«На рынке труда ценность работника измеряется не столько тем, где он учился, сколько тем, что он умеет делать и насколько качественно»

В последнее время немало говорится о неудовлетворительном качестве образования выпускников современных российских ВУЗов и колледжей.

Гарантией высокого уровня подготовки и наличия необходимых компетенций сегодня ни диплом, ни вкладыш с оценками, ни даже бренд образовательного учреждения не являются. Чаще всего молодой специалист не умеет делать элементарных вещей, и его приходится всему обучать на рабочем месте за счет компании. И это в том случае, если выпускник учебного заведения идет работать по специальности! Нередко студенты понятия не имеют, зачем получают профессию, и что будут делать, когда учёба закончится. Так диплом превращается в бумажку, годную только для подтверждения определенного статуса.

За последние 20 лет в нашей стране поменялась экономика, производственные процессы, общественные отношения. На предприятиях применяются современное оборудование, растет производительность труда, широко внедряется комплексная автоматизация производственных линий. Пришло время менять в соответствии со временем и систему квалификаций, которая сложилась ещё при советской власти. Это необходимо для повышения конкурентоспособности экономики. Очень хорошо, что сегодня учитывается мнение работодателей по внедрению профессиональных стандартов. Каждый может внести свои предложения, дополнения в данную систему.

Впервые термин «профессиональный стандарт» был использован в 1997 году в Программе социальных реформ Правительства РФ. Однако работа в этом направлении стала системной и последовательной только с 2006 года, когда Российским союзом промышленников и предпринимателей было создано Национальное агентство развития квалификаций. Вскоре после выхода указа Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в Трудовой кодекс было введено понятие «профессиональный стандарт», а 22 января 2013 года вышло постановление Правительства РФ № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов». В 2013 году Владимир Владимирович Путин заявил о необходимости создания специального консультативного органа для разработки профстандартов, востребованных экономикой и бизнесом. 16 апреля 2014 года им стал Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям. В этот же

период Правительством утвержден комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов на 2014–2016 годы. Во исполнение перечня поручений Президента и Правительства была начата работа над проектом основополагающего закона о независимой оценке квалификаций. Им стал Федеральный закон «О независимой оценке квалификаций» (от 03.07.2016 г. №238-ФЗ). К концу 2016 года было разработано и утверждено приказами Минтруда России около 860 профессиональных стандартов в 34 областях профессиональной деятельности, включая автомобилестроение, атомную промышленность, транспорт, электроэнергетику, сельское хозяйство, металлургию, деревообрабатывающую промышленность. К концу 2017 года разработано и утверждено 1087 профессиональных стандартов.

Создание и развитие Национальной системы профессиональных квалификаций – важнейший и один из самых масштабных социальных проектов современной России, затрагивающий интересы каждого ее гражданина. Вопросы развития Национальной системы квалификаций находятся в центре внимания руководства страны: они вошли в перечень поручений по реализации Послания Президента России Федеральному собранию. Так, Правительству с участием РСПП и ведущих деловых объединений страны предстоит разработать комплексный план мер, которые должны обеспечить российской экономике в 2019-2020 годах темпы роста выше мировых. Формирование НСК встраивается в эту работу, поскольку без повышения профессиональной подготовки работников и без увеличения производительности такую масштабную задачу не решить. На третьем Всероссийском форуме «Национальная система квалификаций России», который прошел 8 декабря 2017 года в Москве, президент России В.В. Путин в приветственном слове участникам мероприятия сказал: «Подчеркну: создание независимой оценки квалификаций в России, совершенствование профессиональных и образовательных стандартов в соответствии с передовыми технологиями, служат основой формирования конкурентоспособного кадрового ресурса, отвечающего требованиям современной экономики».

Попробуем разобраться в новых терминах, понятиях, процессах и начнем с основного.

Национальная система квалификаций – это инструмент согласования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения. Ключевое понятие здесь – квалификация. Под квалификацией обычно понимается уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работника, иными словами готовность работника к качественному выполнению работы в границах определённой трудовой деятельности. И очень важно понять, что конкретный гражданин России является не только работником, который должен сдать профессиональный экзамен, но и, прежде всего, потребителем разного рода услуг. И тогда для нас становится очевидным преимущество системы квалификаций, которая дает реальное

представление о компетентности юриста, к которому мы обращаемся, или учителя, к которому ведем своего ребенка.

Критическими остаются несоответствия на рынке труда между работодателями, работниками, системой образования и подготовкой кадров. Работодатели требуют от персонала высокой квалификации, но при этом предлагают тяжелые условия труда и низкую заработную плату. С другой стороны, нередко специалисты, имеющие слабую специальную подготовку, склонны переоценивать свою значимость. Национальная система квалификаций предлагает решить проблему несоответствия уровня квалификации выпускников (молодых специалистов) и требований работодателей: работодателям дают возможность самостоятельно объяснить учебным заведениям, что конкретно должны уметь молодые специалисты после окончания профессионального учебного заведения. Донести свои требования до системы образования предприятия смогут с помощью профессиональных стандартов для работников. Работодатели это теперь фиксируют на бумаге, разрабатывая профстандарты и описывая квалификации. Взаимодействие системы образования и рынка труда становится понятным и достаточно прозрачным.

Основные участники Национальной системы квалификаций:

- Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям (НСПК)
- Национальное агентство развития квалификаций (НАРК)
- Советы по профессиональным квалификациям (СПК)
- Центры независимой оценки квалификаций (ЦОК)
- работодатели
- соискатели
- Министерство труда и социальной защиты РФ
- Министерство образования и науки РФ
- Профсоюзы
- региональное Правительство
- региональные методические центры (РМЦ)
- образовательные организации
- средства массовой информации.

Основные принципы Национальной системы квалификаций:

- добровольность
- независимость оценки
- открытость
- легитимность
- экономическая целесообразность

- признание неформального образования.

Важно то, что с 1 января 2020 года профессиональные стандарты станут обязательными для муниципальных и бюджетных организаций, а также госкорпораций и компаний с государственным участием (Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 №584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности», вступило в силу 01 июля 2016 года). И все сотрудники этих компаний будут обязаны пройти независимую оценку квалификации на соответствие профессиональным навыкам. Пока эта процедура носит добровольный характер.

Список используемой литературы:

1. Ташкинова Н.А., Национальная система квалификаций: для кого и зачем? Разбираемся?: информационный материал и методические рекомендации/ Н.А. Ташкинова.- Тюмень: ГАУК ТО «ТОНБ», 2018.
2. Маанди В. И., Национальная система квалификаций: что нам стоит мост построить? [Электронный ресурс] // Электронный журнал «Бюджет», выпуск № 1 январь 2018 г. URL: <http://bujet.ru/article/335373.php> (дата обращения: 10.11.2018).
3. Митрофанова В.В., Профессиональные стандарты в вопросах и ответах [Электронный ресурс] // Электронный журнал «Секретарь-референт», выпуск №4 апрель 2015 г. URL: https://www.profiz.ru/sr/4_2015/profstandarti/ (дата обращения: 10.11.2018).
4. Материалы пресс-конференции конкурса «Национальная система квалификаций в отражении российских СМИ-2017» [Электронный ресурс] // Ассоциация «ЭРА РОССИИ» (Объединение работодателей электроэнергетики) <http://www.orael.ru/2017/09/14/news-17-113/> (дата обращения: 10.11.2018).

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ: ОСОБЕННОСТИ ВНЕДРЕНИЯ В ОПОП СПО ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 23.02.03 ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ И РЕМОНТ АВТОМОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА

Богданов К.Н., преподаватель спец. дисциплин

ГБПОУ «Санкт-Петербургский технический колледж»

Иванов Д.А., преподаватель спец. дисциплин

ГБПОУ «Санкт-Петербургский технический колледж»

Сегодня на рубеже смены приоритетов в области развития профессионального образования и перехода к новым механизмам управления содержанием профессионального образования отчетливо проявляются инновационные подходы к модернизации спектра и условий реализации образовательных программ в соответствии с приоритетами государственной политики в области среднего профессионального образования.

В связи с этим, для подготовки высококвалифицированных специалистов в области наземного автомобильного транспорта, требуется актуализация ОПОП по специальности 23.02.03 «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта» и внедрение профессиональных стандартов в образовательный процесс.

Профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Профессиональные стандарты являются тем механизмом, который обеспечивает согласование требований к квалификациям рынка труда и сферы образования. Профессиональные стандарты необходимы и для сферы образования в качестве основы для формирования федеральных государственных образовательных стандартов и образовательных программ всех уровней профессионального образования, разработки методических материалов и выборе форм и методов обучения в системе профессионального образования.

Профессиональные стандарты содержат характеристику квалификации, необходимую для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Соответственно, их использование - обязательное условие разработки программ (модулей, частей программ), обеспечивающих готовность к выполнению того или иного вида (видов) профессиональной деятельности.

Удовлетворение требований работодателей к качеству подготовки выпускников, потребителей и заказчиков образовательных услуг, социальных партнеров образовательных учреждений повышает актуальность решения проблемы формирования профессиональных компетенций, адекватных требованиям работодателей и включенных в контекст будущей профессиональной деятельности независимо от учебного предмета, образовательного цикла профессиональной образовательной программы. В современных условиях это требует новых

подходов к управлению образовательными процессами, построения инновационно-ориентированных моделей формирования профессиональных компетенций как функционирующих систем, интегрирующих и соединяющих в себе элементы образовательной, производственной, инновационной, бизнес- и социо- культурной среды и механизмов управления ими.

Использование профессиональных стандартов при разработке программ профессиональных модулей обязательно, поскольку профессиональные стандарты содержат характеристику квалификации для выполнения определенного вида профессиональной деятельности, а освоение программы ПМ обеспечивает готовность к выполнению вида профессиональной деятельности.

При актуализации ОПОП СПО по специальности 23.02.03 «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта» возникла необходимость доработки и внесения в нее изменений с учетом требований профессиональных стандартов.

Процесс актуализации ОПОП по специальности «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта» состоял из нескольких этапов.

Первый этап – Формирование перечня ПС и обобщенных трудовых функций, сопряженных с ФГОС СПО.

Шаг 1. В целях внедрения профессиональных стандартов в образовательный процесс Санкт-Петербургского технического колледжа была создана рабочая группа по разработке комплекта документов и актуализации рабочих программ дисциплин (модулей).

Рабочая группа по разработке комплекта документов ОПОП формировалась из:

- специалистов организаций (работодателей), выпускников по специальности 23.02.03 «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта»;
- методистов учебного учреждения;
- преподавателей учебных дисциплин и профессиональных модулей;
- мастеров производственного обучения.

Задачей рабочей группы являлась разработка согласованных подходов к разработке ОПОП с точки зрения обеспечения учета требований соответствующих профессиональных стандартов, либо иных квалификационных требований, закрепленных нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации. Рабочая группа выполнила следующие виды работ:

- разработка компетентностной модели выпускника (как цели и результатов освоения программы с учетом направленности программы, то есть в том числе компетенций ее вариативной части) с учетом профессиональных стандартов;
- выбор образовательной технологии системного уровня (в том числе установление требований к уровням формирования (развития) компетенций, последовательности и логике

освоения (развития) компетенций, набору дисциплин или профессиональных модулей, для каждого из которых обозначены результаты обучения и указаны критерии оценки;

- создание подходящей системы оценки и обеспечения качества, сфокусированной на обеспечении логичности всей учебной программы и функционирования элементов обратной связи;

- подготовка рекомендаций для разработчиков рабочих программ дисциплин или профессиональных модулей.

Рабочая группа также сформулировала рекомендации разработчикам рабочих программ дисциплин или профессиональных модулей образовательной программы в части применения профессиональных стандартов или иных современных квалификационных требований рынка труда.

Шаг 2. Обновление образовательной программы связано непосредственно с внешним заказом - потребностями рынка труда, организаций работодателей, граждан. При этом необходимо учитывать, что на рынке труда в области эксплуатации и ремонта автомобильного транспорта практически отсутствует унифицированная законодательная база. Работодатели отталкиваются, в своих требованиях, от корпоративных требований и стандартов. При актуализации ОПОП, обязательно приходится анализировать запросы работодателей и условия на рынке труда.

Разработчики образовательной программы соотносят требования профессиональных стандартов, требования ФГОС и направленность программы с целью формирования компетентностной модели выпускника, максимально подготовленного к профессиональной деятельности и обладающего необходимым объемом знаний, включая фундаментальные, и ключевыми компетенциями - профессиональными и универсальными.

Этот этап осложняется отсутствием профессионального стандарта по специальности техник по техническому обслуживанию и ремонту автомобильного транспорта. Поэтому, в нашей работе, делался основной акцент на требования и рекомендации конкретных работодателей.

Шаг 3. Отсутствие профессиональных стандартов, а также рекомендации работодателей привели к выводу о целесообразности внесения изменений в образовательную программу.

При актуализации ОПОП рабочая группа ориентировалась на конкретный вид (виды) профессиональной деятельности, к которому (которым) готовится выпускник, исходя из требований работодателей, потребностей рынка труда, учебно-методического и материально-технического ресурсов колледжа.

Второй этап-Определение необходимости актуализации ОПОП.

Шаг 1. При необходимости корректировка учебного плана (распределение часов вариативной части на дисциплины и МДК, значимые для формирования трудовых функций обучающихся, увеличение практики за счет часов вариативной части, распределение часов

практики по профессиональным модулям, последовательность обучения по учебным дисциплинам и модулям, введение новых модулей и дисциплин).

Обязательно следует учитывать, что предлагаемые конкретными работодателями описания трудовых функций, могут носить несколько иной характер, чем формулировки профессиональных компетенций, формируемых в период обучения, в связи с тем, что трудовые функции предполагают наличие практического опыта, которого нет у обучающихся и который может быть сформирован у выпускников только в объеме трудоемкости практической подготовки, предусмотренной ФГОС.

Шаг 2. Разработка содержания рабочих программ дисциплин и модулей с учетом изменения нагрузки в учебном плане и включения в программы дополнительных, выявленных при анализе трудовых функций, предлагаемых и востребованных работодателями, результатов обучения (умений, знаний, практического опыта, компетенций).

Следует сразу оговориться: если бы для специальности 23.02.03 «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта» существовал профессиональный стандарт то, безусловно, результаты освоения программы обучения сравнивались бы с его требованиями. Но в существующих реалиях, мы сравниваем и оцениваем итоги обучения только с требованиями рынка труда, через пожелания работодателей, как вполне компетентных представителей этого самого рынка.

Задачи по разработке рабочих программ:

- разработка требований к результатам обучения по дисциплине или профессиональному модулю (формируемым знаниям, умениям, навыкам, формируемым компетенциям);
- определение видов и объема (в часах) работы обучающегося с преподавателем и самостоятельной работы обучающегося;
- разработка требований к фондам оценочных средств для промежуточной аттестации;
- определение подходящих стратегий преподавания, обучения и оценки для обеспечения достижения запланированных результатов обучения и развития требуемых компетенций выпускников и подготовка соответствующих рекомендаций преподавателям.

Шаг 3. Проверка специалистами работодателями актуализированных рабочих программ дисциплин и модулей на соответствие требованиям ФГОС. В случае необходимости дополнительная корректировка содержания рабочих программ.

Окончательное согласование актуализированных рабочих программ учебных дисциплин и профессиональных модулей работодателем и утверждение руководителем образовательной программы.

Отдельно следует обратить внимание на разработку рабочей программы профессионального модуля (дисциплины) «Выполнение работ по одной или нескольким профессиям рабочих, должностям служащих». Характеристика квалификации очень объемна и если перенести трудовые функции, трудовые действия, умения и знания, в программу

модуля, как результаты обучения по модулю - компетенции, практический опыт, умения и знания, то пункт рабочей программы модуля «Цели и задачи профессионального модуля – требования к результатам освоения профессионального модуля» будет занимать несколько страниц. Можно рекомендовать сформулировать более «ёмкие» результаты обучения, каждый из которых охватывал бы несколько единиц требований к квалификации (трудовых действий, умений, знаний), основанных на требованиях ФГОС и предложениях работодателей, опирающихся на современные условия рынка труда.

Так как актуализация ОПОП СПО должна проводиться по мере утверждения соответствующих профессиональных стандартов, а на сегодня нет утвержденных профессиональных стандартов, соответствующих получению квалификации техник по специальности 23.02.03 «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта», то Санкт-Петербургский технический колледж руководствовался соответствующими должностными регламентами и нормативно-правовой документацией, содержащими требования к специалистам.

В заключении можно отметить, что работа по актуализации образовательных программ СПО в соответствии с требованиями к квалификации профессиональных стандартов - задача не простая и затратная по времени и ресурсам.

Сложности в процессе деятельности рабочих групп могут возникнуть даже на первых этапах. Например – содержание профессионального стандарта или рекомендации работодателя (СТО, АТП, производства) о внесении в образовательную программу новых тем или разделов, могут потребовать:

1. Внесения изменений в учебно-программную документацию (учебный план; программа профессионального модуля; программа учебной, производственной практики; календарно-тематический план по учебным дисциплинам и практикам; планы учебных занятий и технологические карты уроков)
2. Внесения изменений в учебно-методическую документацию или учебно-методический комплекс (конспекты лекций или электронных презентаций; учебная литература; методические указания по выполнению лабораторных работ; учебно-методические рекомендации по выполнению практических работ, методические указания для выполнения самостоятельной работы студентов; методические указания по выполнению курсового проекта, фонд оценочных средств, комплект оценочных средств, методические указания по выполнению дипломного проекта).
3. Усовершенствование материально-технической базы учебного учреждения (наглядные пособия, учебные стенды, технологическое и диагностическое оборудование, макеты и действующие единицы, лицензионные программы).
4. Повышение квалификации, подготовки, переподготовки и стажировки преподавателей и мастеров производственного обучения.

Так же обязательно нужно учитывать требования WSRussia при подготовке квалифицированных рабочих и содержание заданий конкурсов профессионального мастерства для студентов по специальности 23.02.03 «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта».

Несомненно, в конечном итоге проведенная работа даст положительные результаты.

Для образовательного учреждения это – подготовка кадров необходимых для экономики региона, долгосрочные партнерские связи с реальными и потенциальными работодателями, предприятиями в сфере технического обслуживания и ремонта автотранспорта; улучшение материально-технической базы; сохранение конкурентоспособности; повышение процента трудоустройства выпускников; повышения среднего балла абитуриентов; высокая квалификация педагогических кадров.

Для предприятий и организаций это – получение новых подготовленных высококвалифицированных специалистов в области обслуживания и ремонта наземного автомобильного транспорта; повышение теоретических знаний и квалификации сотрудников предприятия на базе учебного учреждения.

Для выпускников это – конкурентоспособность и соответствие требованиям работодателя на современном рынке труда. А соответственно и повышение успешности при выполнении трудовой деятельности.

В отрасли техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта сохраняется актуальность и востребованность квалифицированных специалистов в современных экономических условиях.

Но, несмотря на возникающие сложности, образовательные программы СПО должны учитывать требования работодателя, как основного разработчика профессиональных стандартов. Причем, чем больше активности проявят работодатели при работе над актуализацией образовательной программы, тем больше результат будет соответствовать поставленной цели.

Достижение заявленной цели и результатов процесс не простой и многоэтапный. Он требует от каждого из участника, с одной стороны, принятие изменений и нововведений как естественный и необратимый процесс, а с другой стороны - внутренней мотивации к самосовершенствованию и развитию, понимания значимости своей профессиональной деятельности, осознанного желания и готовности работать на высокий результат.

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. Карлов Д.А., Новые профстандарты для автотранспортников: требования ужесточаются [Электронный ресурс] // «Международные автомобильные перевозки» выпуск №6, ноябрь-декабрь 2016 г., URL: [http://www.map.asmap.ru/6\(130\)_16/pdf.pdf](http://www.map.asmap.ru/6(130)_16/pdf.pdf) (дата обращения: 10.11.2018).
3. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации <https://rosmintrud.ru/> [Электронный ресурс]//URL: <http://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/archive.php> (дата обращения: 10.11.2018).
4. Официальный сайт движения WorldSkills Russia <http://worldskills.ru> [Электронный ресурс]//URL: <https://drive.google.com/drive/folders/1WJzf9rPLioVrYGxYHDhyWw576Vxi6zSS> (дата обращения: 10.11.2018).

**ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОЧИХ ГРУПП В СПБГБПОУ
«ПРОМЫШЛЕННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ» ПО ВНЕДРЕНИЮ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС**

Гуслева Т.В., зам. директора по УМР,

методист, преподаватель

СПБГБПОУ «Промышленно-технологический колледж»

Грешилова В.А., зам. директора по УПР,

преподаватель

СПБГБПОУ «Промышленно-технологический колледж»

В рамках сетевого взаимодействия с Колледжем туризма Санкт-Петербурга и реализацией инновационной образовательной программы «Организационно-методические основы разработки образовательной программы среднего профессионального образования на основе профессиональных стандартов в рамках сетевого взаимодействия» педагогическими работниками СПб ГБПОУ «Промышленно-технологический колледж» была организована рабочая группа.

Целью деятельности рабочей группы является создание условий для актуализации основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования с учётом профессиональных стандартов и требований Worldskills.

Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи:

- разработка, составление, апробация профессиональных образовательных программ по профилю подготовки колледжа и их учебно-методического обеспечения с учётом профессиональных стандартов и требований Worldskills;
- формирование пакета теоретических, научно-методических, программно-методических, дидактических материалов, по актуализации основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования.

Этапы деятельности рабочей группы:

1 этап «Организационно-подготовительный» 2016-2017 учебный год

2 этап «Этап разработки» 2017-2018 учебный год

3 этап «Анализ и обобщение результатов» 2018-2019 учебный год

1 этап «Организационно-подготовительный» 2016-2017

учебный год

1. В 2016 – 2017 учебном году в СПб ГБПОУ «Промышленно-технологический колледж» сформированы рабочие группы из числа компетентных и квалифицированных педагогических работников по



актуализации ОПОП СПО с учетом соответствующих профессиональных стандартов и требований Worldskills по профессиям и специальностям реализуемых в Колледже:

- профессия 13.01.10 Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям)
- специальность 15.02.08 "Технология машиностроения"
- профессия 15.01.23 Наладчик станков и оборудования в механообработке
- профессия 23.01.08 «Слесарь по ремонту строительных машин»

Целью деятельности рабочей группы на 2017-2018 учебный год является сопоставление ФГОС и профессиональных стандартов с проведением последовательной декомпозиции.

Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи:

- Формирование перечня результатов освоения образовательной программы с учетом ПС (общие компетенции (ОК) и профессиональные компетенции (ПК), сгруппированные по видам деятельности).

В 2018 году состав рабочей группы увеличился с 8 человек до 12 человек.


2. Разработаны планы работы на 2016-2019 гг

Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Промышленно-технологический колледж»

Рассмотрено и одобрено
на заседании Методического совета
СПБ ГБПОУ
«Промышленно-технологический колледж»
Протокол № 5 от «23» марта 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор СПБ ГБПОУ
«Промышленно-технологический колледж»
Принят № 156
24 марта 2017 г.



**План работы
рабочей группы
по организации работы
«Актуализация ОПОП СПО с учетом
соответствующих профессиональных стандартов и требований Worldskills»
в Санкт-Петербургском государственном бюджетном
профессиональном образовательном учреждении
«Промышленно-технологический колледж»**

2017 г.


1. Цели и задачи деятельности рабочей группы:

Целью деятельности рабочей группы является создание условий для актуализации основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования с учетом профессиональных стандартов и требований Worldskills.

Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи:

- разработка, составление, апробация профессиональных образовательных программ по профилю подготовки колледжа и их учебно-методического обеспечения с учётом профессиональных стандартов и требований Worldskills;
- формирование пакета теоретических, научно-методических, программно-методических, дидактических материалов, по актуализации основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования.

Сроки и место проведения	Содержание работы	Ответственные
В соответствии с планом работы творческой группы по актуализации ОПОП городской творческой группы по организации инновационной работы над методическим проектом «Актуализация ОПОП СПО с учетом соответствующих профессиональных стандартов и требований Worldskills»	Участие в работе городской творческой группы по актуализации ОПОП	Грешилова В.А.
Апрель-май 2017 г.	Формирование базы профессиональных стандартов (далее ПС) и требований Worldskills на профессии/специальности реализуемые Колледжем	Члены рабочей группы
	Разработка Правил, регламентирующих порядок обновления ОПОП СПО, внесения изменений дополнений для обеспечения выполнения требований профессиональных стандартов и требований Worldskills.	Грешилова В.А. Члены рабочей группы
	Изучение содержания новых профессиональных стандартов и требований Worldskills. Выполнение задачи: Сопоставление единиц ФГОС СПО, профессиональных стандартов и требований Worldskills; «Сопоставление описания квалификации в профессиональном стандарте и требованиях Worldskills с требованиями к результатам подготовки	Члены рабочей группы

<p>Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Промышленно-технологический колледж»</p> <p>Рассмотрено и одобрено на заседании Методического совета СПб ГБПОУ «Промышленно-технологический колледж» Протокол № 2 от «19» октября 2018 г.</p> <p>УТВЕРЖАЮ</p> <p>Директор СПб ГБПОУ «Промышленно-технологический колледж» Приказ № _____ от «25» октября 2018 г.</p> <p>Г.Ф. Шорников</p>  <p>План работы рабочей группы на 2018-2019 учебный год по актуализации ОПОП СПО с учетом соответствующих профессиональных стандартов и требований WorldSkills в Санкт-Петербургском государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Промышленно-технологический колледж»</p> <p>2018 г.</p>	<p>Цели и задачи деятельности рабочей группы:</p> <p>Целью деятельности рабочей группы является обобщение результатов реализации новых ОПОП СПО в Колледже по профессиям и специальностям реализуемым в Колледже.</p> <p>Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обобщение результатов реализации новых ОПОП СПО в Колледже по профессиям и специальностям реализуемым в Колледже; - апробация обновленных ОПОП СПО, в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, после корректировки и дополнений работодателями; - проведение мониторинга удовлетворенности содержанием новых ОПОП СПО. <p>Срок проведения</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Срок проведения</th> <th>Содержание работы</th> <th>Ответственные</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Октябрь 2018</td> <td>-Обновление состава рабочей группы Колледжа по актуализации ОПОП СПО с учетом ПС и требований WorldSkills. -Корректировка Приказа о рабочей группе</td> <td>Суслова Т.В. Члены рабочей группы Колледжа</td> </tr> <tr> <td>Октябрь 2018</td> <td>Участие в работе рабочей группы Колледжа по актуализации ОПОП №1 -Работа участников реализации ИОП по апробации обновленных ОПОП СПО на соответствие ПС, после корректировки и дополнений работодателями Задание ГБПОУ СПб: 1 н-г 2018-2019 Апробация ОПОП</td> <td>Суслова Т.В. Члены рабочей группы Колледжа</td> </tr> <tr> <td>Ноябрь 2018 г.</td> <td>Участие Колледжа в городском семинаре «Практические вопросы применения профессиональных стандартов для подготовки конкурентоспособных специалистов технического профиля в области строительства, взаимного транспорта и машиностроения»</td> <td>Суслова Т.В. Члены рабочей группы Колледжа</td> </tr> <tr> <td>Декабрь 2018 г.</td> <td>Участие в работе городской творческой группы по актуализации ОПОП №2. -Проведение промежуточного мониторинга удовлетворенности работодателей, педагогических работников и студентов содержанием новых ОПОП СПО. Задание ГБПОУ СПб: Анализ промежуточного мониторинга удовлетворенности работодателей, педагогических работников и студентов содержанием новых ОПОП СПО</td> <td>Суслова Т.В. Члены рабочей группы Колледжа</td> </tr> <tr> <td>Январь 2019 г.</td> <td>Участие в работе городской творческой группы по актуализации ОПОП №3. -Обобщение результатов реализации новых ОПОП СПО. Задание: 2 н-г 2018-2019 Апробация ОПОП -Участие в городском семинаре «Качественные изменения процесса профессиональной подготовки студентов в условиях обеспечения соответствия требованиям ПС и стандартов WS».</td> <td>Суслова Т.В. Члены рабочей группы Колледжа</td> </tr> </tbody> </table>	Срок проведения	Содержание работы	Ответственные	Октябрь 2018	-Обновление состава рабочей группы Колледжа по актуализации ОПОП СПО с учетом ПС и требований WorldSkills . -Корректировка Приказа о рабочей группе	Суслова Т.В. Члены рабочей группы Колледжа	Октябрь 2018	Участие в работе рабочей группы Колледжа по актуализации ОПОП №1 -Работа участников реализации ИОП по апробации обновленных ОПОП СПО на соответствие ПС, после корректировки и дополнений работодателями Задание ГБПОУ СПб: 1 н-г 2018-2019 Апробация ОПОП	Суслова Т.В. Члены рабочей группы Колледжа	Ноябрь 2018 г.	Участие Колледжа в городском семинаре «Практические вопросы применения профессиональных стандартов для подготовки конкурентоспособных специалистов технического профиля в области строительства, взаимного транспорта и машиностроения»	Суслова Т.В. Члены рабочей группы Колледжа	Декабрь 2018 г.	Участие в работе городской творческой группы по актуализации ОПОП №2. -Проведение промежуточного мониторинга удовлетворенности работодателей, педагогических работников и студентов содержанием новых ОПОП СПО. Задание ГБПОУ СПб: Анализ промежуточного мониторинга удовлетворенности работодателей, педагогических работников и студентов содержанием новых ОПОП СПО	Суслова Т.В. Члены рабочей группы Колледжа	Январь 2019 г.	Участие в работе городской творческой группы по актуализации ОПОП №3. -Обобщение результатов реализации новых ОПОП СПО. Задание: 2 н-г 2018-2019 Апробация ОПОП -Участие в городском семинаре «Качественные изменения процесса профессиональной подготовки студентов в условиях обеспечения соответствия требованиям ПС и стандартов WS».	Суслова Т.В. Члены рабочей группы Колледжа
Срок проведения	Содержание работы	Ответственные																	
Октябрь 2018	-Обновление состава рабочей группы Колледжа по актуализации ОПОП СПО с учетом ПС и требований WorldSkills . -Корректировка Приказа о рабочей группе	Суслова Т.В. Члены рабочей группы Колледжа																	
Октябрь 2018	Участие в работе рабочей группы Колледжа по актуализации ОПОП №1 -Работа участников реализации ИОП по апробации обновленных ОПОП СПО на соответствие ПС, после корректировки и дополнений работодателями Задание ГБПОУ СПб: 1 н-г 2018-2019 Апробация ОПОП	Суслова Т.В. Члены рабочей группы Колледжа																	
Ноябрь 2018 г.	Участие Колледжа в городском семинаре «Практические вопросы применения профессиональных стандартов для подготовки конкурентоспособных специалистов технического профиля в области строительства, взаимного транспорта и машиностроения»	Суслова Т.В. Члены рабочей группы Колледжа																	
Декабрь 2018 г.	Участие в работе городской творческой группы по актуализации ОПОП №2. -Проведение промежуточного мониторинга удовлетворенности работодателей, педагогических работников и студентов содержанием новых ОПОП СПО. Задание ГБПОУ СПб: Анализ промежуточного мониторинга удовлетворенности работодателей, педагогических работников и студентов содержанием новых ОПОП СПО	Суслова Т.В. Члены рабочей группы Колледжа																	
Январь 2019 г.	Участие в работе городской творческой группы по актуализации ОПОП №3. -Обобщение результатов реализации новых ОПОП СПО. Задание: 2 н-г 2018-2019 Апробация ОПОП -Участие в городском семинаре «Качественные изменения процесса профессиональной подготовки студентов в условиях обеспечения соответствия требованиям ПС и стандартов WS».	Суслова Т.В. Члены рабочей группы Колледжа																	

3. Рабочими группами отобраны профстандарты (ПС)

п/п	Наименование образовательной программы	Наименование выбранного профессионального стандарта	Обобщенные функции	Уровень квалификации
1.	профессия 23.01.08 «Слесарь по ремонту строительных машин»	ПС 31.004 Специалист по мехатронным системам автомобиля	Выполнение регламентных работ по поддержанию АТСЧ в исправном состоянии;	3
		ПС 40.002 Сварщик	Подготовка, сборка, сварка и зачистка после сварки сварных швов элементов конструкций (изделий, узлов, деталей)	2-3
2.	профессия 13.01.10 Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям)	ПС 40.048 Слесарь-электрик	Обслуживание и ремонт простых электрических цепей, узлов, электроаппаратов и электрических машин	3
3.	специальность 15.02.08 "Технология машиностроения"	ПС 40.092 Станочник широкого профиля	Наладка и подналадка обрабатывающих центров с программным управлением	2
		ПС 40.026 Оператор-наладчик обрабатывающих центров с числовым программным управлением	для обработки простых и средней сложности деталей; Обработка простых и сложных деталей	

4.	профессия 15.01.23 Наладчик станков и оборудования в механообработке	ПС 40.026 «Оператор- наладчик обрабатывающих центров с числовым программным управлением	Обработка заготовок, простых деталей. Изделий из различных материалов на металлорежущих станках	3
		ПС 40.092 Саночник широкого профиля	Наладка подналадка обрабатывающих центров с ПУ для обработки простых и средней сложности деталей	3

4. Проведен сопоставительный анализ ОПОП и ПС профессий и специальностей реализуемых в Колледже

Аналитическая справка по актуализации ОПОП СПО с учетом соответствующих профессиональных стандартов и требований Worldskills

Аналитическая справка по актуализации ОПОП СПО по специальностям/профессиям на основе соответствующих профессиональных стандартов		
Разработчики (ФИО, должность, наименование образовательной организации):		
1. Гуслева Татьяна Владимировна, методист		
2. Овасапян Джаник Каляевич, преподаватель профдисциплин		
Код и наименование УГС и специальности/профессии СПО, по которым проводился анализ		
23.01.08 «Слесарь по ремонту строительных машин»		
I. Выбор профессионального стандарта (профессиональных стандартов) для актуализации (разработки) основной профессиональной образовательной программы СПО		
Наименование образовательной программы	Наименование выбранного профессионального стандарта (одного или нескольких); обобщенных трудовых функций (ОТФ)	Уровень квалификации
1	2	3
23.01.08 «Слесарь по ремонту строительных машин»	ПС 31.004 Специалист по <u>мехатронным</u> системам автомобиля; Выполнение регламентных работ по поддержанию АТС в исправном состоянии	3
	ПС 40.002 Сварщик; Подготовка, сборка, сварка и зачистка после сварки сварных швов элементов конструкции (изделий, узлов, деталей)	2 – 3

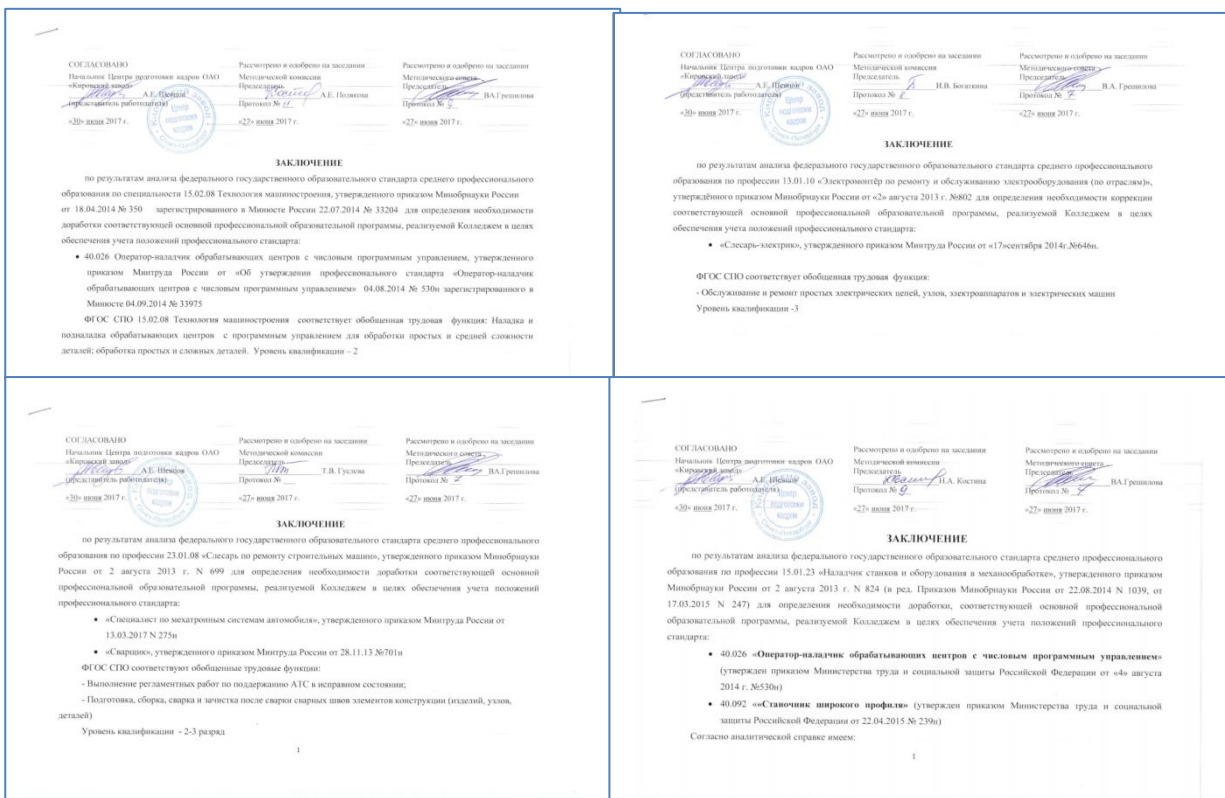
II. Сопоставление ОПОП и ПС (при выборе нескольких ПС заполняется несколько таблиц)		
<p>ПИСЭЗШКПС</p> <p>Виды деятельности (ВД) Техническое обслуживание и ремонт систем, узлов, агрегатов строительных машин.</p> <p>Профессиональные компетенции ПК 1.1. Осуществлять техническое обслуживание систем, агрегатов и узлов строительных машин.</p> <p>ПК 1.2. Демонтировать системы, агрегаты и узлы строительных машин и выполнять комплекс работ по устранению неисправностей.</p> <p>ПК 1.3. Собирать, регулировать и испытывать системы, агрегаты и узлы строительных машин.</p> <p>Практический опыт: технической осмотру, диагностика, сборка и регулировка систем, агрегатов и узлов строительных машин, выполнение комплекса работ по устранению неисправностей.</p>	<p>Профессиональный стандарт Диагностика, техническое обслуживание и ремонт автогенераторных средств (АГС) и их компонентов</p> <p>Профессиональная подготовка АТС А.01.3</p>	<p>Выполняемые функции Соответствует трудовым функциям профессионального стандарта.</p>
<p>Уметь: 1. выполнять основные операции технического осмотра, диагностики, сборки и регулировки систем, агрегатов и узлов строительных машин;</p>	<p>Уметь: 1. Применять в работе ручные слесарно-монтажные, пневматической и электротехнической инструменты, оборудование и оснастку в соответствии с технологическими процессами 2. Проверять герметичность систем АТС 3. Проверять работоспособность узлов, агрегатов и систем АТС 4. Проверять давление воздуха в шлангах и при необходимости доводить до нормы 5. Производить затяжку крепежных соединений узлов, агрегатов и систем АТС 6. Проверять соответствие номеров комплектующих узлов и агрегатов АТС паспорту АТС 7. Проверять соответствие комплектности АТС сопроводительной документацией организации-поставщика АТС 8. Проверять соответствие номеров деталей, узлов и агрегатов АТС технической документации 9. Визуально выявлять внешние повреждения АТС 10. Производить удаление элементов внешней коррозии 11. Производить уборку, мойку и сушку АТС 12. Монтировать составные части АТС</p>	<p>Соответствует трудовым функциям профессионального стандарта.</p>
<p>Знать: 1. устройство дорожно-строительных машин, тракторов, прицепов, навесного, включенного и выключенного оборудования, назначение и взаимодействие основных узлов и деталей; 2. методы выявления и способы устранения неисправностей; 3. технологическую последовательность технического осмотра, диагностики, сборки и регулировки систем, агрегатов и узлов строительных машин; 4. меры безопасности при выполнении работ</p> <p>Виды деятельности (ВД) Диагностика, техническое обслуживание и ремонт автогенераторных средств (АГС) и их компонентов</p> <p>Профессиональные компетенции ПК 2.1. Определять техническое состояние систем, агрегатов, узлов, прибор автомобильной. ПК 2.2. Демонтировать системы, агрегаты, узлы, приборы автомобильной и выполнять комплекс работ по устранению неисправностей. ПК 2.3. Собирать, регулировать и испытывать системы, агрегаты, узлы, прибор автомобильной.</p> <p>Практический опыт: технической осмотру, диагностика, сборка и регулировка систем, агрегатов и узлов автомобильной, выполнение комплекса работ по устранению неисправностей;</p>	<p>Знать: 1. Назначения, устройство и правила применения ручного слесарно-монтажного, пневматического и электротехнического инструментов, универсальных и специализированных приспособлений 2. Технология проведения слесарных работ 3. Допуски, посадки и системы технических измерений 4. Требования охраны труда 5. Конструктивные особенности узлов, агрегатов и систем АТС 6. Технические и эксплуатационные характеристики АТС 7. Порядок оформления и ведения сопроводительной документации АТС</p> <p>Техническое обслуживание АТС А.01.3</p> <p>1. Проверка исправности и работоспособности АТС 2. Регулировка компонентов АТС 3. Проверка смазочных и шприцевальных работ 4. Проверение крепежных работ 5. Замена расходных материалов</p>	<p>Соответствует трудовым функциям профессионального стандарта.</p> <p>Отсутствующую трудовую функцию «Допуски, посадки и основы технических измерений», необходимо внести в вариативную часть ПМ.02. В остальном профессиональный стандарт соответствует.</p> <p>Соответствует трудовым функциям профессионального стандарта.</p>
<p>Уметь: 1. выполнять основные операции технического осмотра, диагностики, сборки и регулировки систем, агрегатов и узлов строительных машин;</p>	<p>Уметь: 1. Проверять уровень герметичности системы АТС</p>	<p>Соответствует трудовым функциям профессионального стандарта.</p>
<p>Уметь: 1. выполнять основные операции технического осмотра, диагностики, сборки и регулировки систем, агрегатов и узлов автомобильной;</p>	<p>Уметь: 1. Проверять уровень герметичности системы АТС 2. Регулировка компонентов АТС 3. Проверка смазочных и шприцевальных работ 4. Проверение крепежных работ 5. Замена расходных материалов</p>	<p>Соответствует трудовым функциям профессионального стандарта.</p>

5. Результат анализа ФГОС СПО по профессиям и специальностям, реализуемым в Колледже, показал, что в профессии 23.01.08 «Слесарь по ремонту строительных машин» требуется доработка:

- Отсутствующую трудовую функцию «Допуски, посадки и основы технических измерений», необходимо внести в вариативную часть ПМ.02. В остальном профессиональный стандарт соответствует.

- Отсутствующую трудовую функцию «Правила обслуживания переносных газогенераторов» необходимо внести в счет вариативных часов в ПМ.03. В целях техники безопасности переносные газогенераторы приобретать не нужно. Материал должен носить информационный характер. В остальном профессиональный стандарт соответствует.

По остальным профессиям и специальностям Колледжа профессиональный стандарт соответствует.



2 этап «Этап разработки» 2017-2018 учебный год

1. В 2017 – 2018 учебном году в СПБ ГБПОУ «Промышленно-технологический колледж» продолжил работу по актуализации ОПОП СПО с учетом соответствующих профессиональных стандартов и требований Worldskills по профессиям и специальностям реализуемых в Колледже.

Целью деятельности рабочей группы на 2017-2018 учебный год является создание условий для организации работы СПБ ГБПОУ «Промышленно-технологический колледж» по корректировке ОПОП СПО в соответствии с профессиональными стандартами.

Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи:

- Актуализация ОПОП с учетом профессиональных стандартов.
- Проведение экспертизы обновленных ОПОП

2. Обновление рабочих учебных планов (далее РУП) Колледжа и подготовка их к оценке работодателями.

3. Согласование РУП ОПОП с работодателями.

4. Проведение мониторинга организации работы СПБ ГБПОУ «Промышленно-технологический колледж» по проведению корректировки ОПОП СПО в соответствии с профессиональными стандартами

Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Промышленно-технологический колледж»

Мониторинг организации работы СПБ ГБПОУ «Промышленно-технологический колледж» по проведению корректировки ОПОП СПО в соответствии с профессиональными стандартами

- 1) Профессиональный стандарт «Специалист по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям)» №204, утвержденный Приказом Минтруда России от 13.03.2017 N 275н;
- 2) Профессиональный стандарт «Сварщик» №14, утвержденный Приказом Минтруда России от 28.11.2013 N 701н по учебному плану: Учебных дисциплин – кол-во – 8 ПМ – кол-во – 3 МДК (в ПМ) – кол-во – 3 УП – кол-во – 2 ПП – кол-во – 3

Компонент учебно-методического комплекса по каждой специальности	Наличие/отсутствие (да/нет)	Примечание (статус разработки) (в процессе разработки/завершена)	Ответственное лицо за разработку ФГО, должность)
Учебный план	Да	завершена	В.А. Гренизова
Программы учебных дисциплин /ПМ/МДК/УП/ПП_в соответствии с ПС	Да	завершена	Т.В. Гусева А.А. Спиридов
Методические рекомендации для выполнения и контроля практической работы студента в соответствии с ПС	Да	завершена	Т.В. Гусева А.А. Спиридов
Методические рекомендации для выполнения и контроля самостоятельной работы студента в соответствии с ПС	Да	завершена	Т.В. Гусева А.А. Спиридов
Календарно-тематические планы по дисциплине	Да	завершена	Т.В. Гусева А.А. Спиридов

5. Заполнение технологической карты экспертизы основной профессиональной образовательной программы. Экспертное заключение.

«19» февраля 2018г.

ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА ЭКСПЕРТИЗЫ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ по специальности/профессии 23.01.08 «Слесарь по ремонту строительных машин» Техническая экспертиза основной профессиональной образовательной программы

по учебному плану:
Учебных дисциплин – кол-во 8
ПМ – кол-во - 3
МДК (в ПМ) – кол-во - 3
УП – кол-во - 2
ПП – кол-во - 3

ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

№	Наименование экспертного показателя	Экспертная оценка		Примечание
		да	нет	
<i>Экспертиза оформления титульных листов и содержания</i>				
1	Название колледжа соответствует названию по Уставу	да		
2	Наименование рабочих программ учебных дисциплин, профессиональных модулей на титульном листе совпадает с наименованием учебных дисциплин, профессиональных модулей в тексте ФГОС и учебном плане колледжа	да		
3	На титульном листе указан код и наименование специальности	да		
4	Оборотная сторона титульного листа содержит все необходимые данные (выходные данные ФГОС, ПС, ФИО экспертов, сведения о согласовании программ)	да		

я профессиональных модулей (учебных дисциплин)	да		
их модулей (учебных дисциплин) имеется	да		
даны с указанными в п. 1.1 (см. №9)	да		
содержимым в тексте ФГОС, ПС	да		
фессиональных модулей (учебных дисциплин)	да		
льных модулей (учебных дисциплин) имеется	да		
фессиональных модулей (учебных дисциплин)	да		
льных модулей (учебных дисциплин) заполнено	да		
я по профессиональным модулям (ПМ) УД	да		
ональным модулям (ПМ) УД»	да		
нальных модулей (ПМ) УД»	да		
х курсов совпадают с указанными в тексте ФГОС	да		
одулей (таб. 3.2) разработано в	да		
ических единиц ФГОС»	да		
ентов, сформулированные через деятельность	да		
и совпадают	да		
ФГОС» приведена в приложениях	да		
и «Условия реализации программ профессиональных модулей УД»			

5.	Нумерация страниц в «Содержании» верна	да		
<i>Экспертиза раздела 1 «Паспорт рабочих программ профессиональных модулей (учебных дисциплин)»</i>				
6.	Раздел 1 «Паспорт рабочих программ профессиональных модулей (учебных дисциплин)» имеется	да		
7.	Подстрочные надписи удалены	да		
8.	Наименование программы учебных дисциплин, профессиональных модулей совпадает с наименованием на титульном листе	да		
9.	Пункт 1.1 «Область применения программы» заполнен	да		
10.	Паспорт программы учебных дисциплин, профессиональных модулей содержит базовую и вариативную части.	да		
11.	Наименование основного вида профессиональной деятельности (ВПД) совпадает с наименованием профессиональных модулей и вариативной части.	да		
12.	Перечень профессиональных компетенций (ПК) содержит все компетенции, перечисленные в тексте ФГОС, ПС	да		
13.	Пункт 1.2 «Цели и задачи модуля - требования к результатам освоения модулей» заполнен	да		
14.	Требования к практическому опыту, умениям и знаниям соответствуют перечисленным в тексте ФГОС, ПС и вариативной части	да		
15.	Пункт 1.3 «Рекомендуемое количество часов на освоение программы профессиональных модулей» заполнен	да		
16.	Все строки и графы пункта 1.3 заполнены	да		

33.	Пункт 4.1 «Требования к минимальному материально-техническому обеспечению» заполнен	да		
34.	Пункт 4.2 «Информационное обеспечение обучения» заполнен в соответствии с требованиями ГОСТ по оформлению литературы	да		
35.	В списке основной литературы отсутствуют издания, выпущенные более 5 лет назад	да		
36.	Пункт 4.3 «Общие требования к организации образовательного процесса» заполнен	да		
37.	Пункт 4.4 «Кадровое обеспечение образовательного процесса» заполнен	да		
<i>Экспертиза раздела 2 «Контроль и оценка результатов освоения профессиональных модулей (вида профессиональной деятельности)»</i>				
38.	Раздел 2 «Контроль и оценка результатов освоения профессиональных модулей (вида профессиональной деятельности)» имеется	да		
39.	Наименования профессиональных и общих компетенций совпадают с указанными в п. 1.1	да		
40.	Лист изменений заполнен	нет		Изменения внесены в Р11
<i>Экспертиза показателей объемов времени, отведенных на освоение ПМ УД, указанных в п. 1.3 раздела 1 «Паспорт рабочих программ профессиональных модулей УД» и в табл. 3.1 и 3.2 раздела 3 «Структура и содержание профессиональных модулей УД»</i>				
41.	Общий объем времени, отведенного на освоение модулей УД (всего часов), в паспорте программ, таблицах 3.1 и 3.2 совпадает	да		
42.	Объем обязательной аудиторной нагрузки в паспорте программ, таблицах 3.1 и 3.2 совпадает	да		
43.	Объем времени, отведенного на выполнение лабораторных и практических занятий, в таблицах 3.1 и 3.2 совпадает	да		
44.	Объем времени, отведенного на практику, в паспорте программ, таблицах 3.1 и 3.2 совпадает	да		
45.	Объем времени, отведенного на самостоятельную работу студентов, в паспорте программ, таблицах 3.1 и 3.2 совпадает	да		

ИТОГОВОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основная профессиональная образовательная программа по специальности 23.01.08 «Слесарь по ремонту строительных машин» может быть направлена на содержательную экспертизу

Экспертизу провел:

3 этап «Анализ и обобщение результатов» 2018-2019 учебный год

1. В 2018 – 2019 учебном году в СПб ГБПОУ «Промышленно-технологический колледж» продолжил работу по актуализации ОПОП СПО с учетом соответствующих профессиональных стандартов и требований Worldskills по профессиям и специальностям реализуемых в Колледже.

Целью деятельности рабочей группы на 2018-2019 учебный год является обобщение результатов реализации новых ОПОП СПО в Колледже по профессиям и специальностям реализуемых в Колледже.

Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи:

- обобщение результатов реализации новых ОПОП СПО в Колледже по профессиям и специальностям реализуемых в Колледже
- апробация обновленных ОПОП СПО, в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, после корректировки и дополнений работодателями;
- проведение мониторинга удовлетворенности содержанием новых ОПОП СПО.

В результате совместной деятельности в рамках сетевого взаимодействия Колледжа туризма Санкт-Петербурга с СПб ГБПОУ «Промышленно-технологический колледж» и работодателями будут апробированы обновлённые ОПОП СПО с учётом Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования и Профессиональных стандартов, требований «Ворлдскиллс». Что позволит обеспечить готовность выпускников к профессиональной деятельности, обладающей новыми профессиональными компетенциями, востребованными на рынке труда.

Список использованной литературы:

1. Позднякова Ж. С. Проблема взаимосвязи требований образовательных и профессиональных стандартов // Молодой ученый. — 2017. — №12. — С. 539-542. — URL <https://moluch.ru/archive/146/40920/> (дата обращения: 10.11.2018).
2. Григорьева И. А. Проблемы и перспективы разработки и внедрения профессиональных стандартов в сфере профессионального образования // Молодой ученый. — 2016. — №10. — С. 1204-1206. — URL <https://moluch.ru/archive/114/29228/> (дата обращения: 10.11.2018).
3. Образовательные и профессиональные стандарты в национальной системе образования. Хорева Л. В., Васина Е. В. / Креативная экономика. 2011. № 2 (50).

ПОДГОТОВКА ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СООТВЕТСТВИИ С СОВРЕМЕННЫМИ ТРЕБОВАНИЯМИ ОТРАСЛИ МАШИНОСТРОЕНИЯ

Ведерникова М.А., преподаватель спец.дисциплин
ГБПОУ «Санкт-Петербургский технический колледж»

Современная отрасль технологии машиностроения шагнула далеко вперед и продолжает наращивать обороты. Новое современное оборудование, технологическая оснастка и инструмент позволяют изготавливать детали любой сложности.

Выпускники колледжей сегодня оказались крайне востребованной «продукцией», и опрошенные представители компаний единогласно говорят, что активно привлекают на работу молодых специалистов. Это объясняется как экономическим подъемом в стране, так и необходимостью компенсировать естественное выбытие опытных кадров. Работодатели говорят даже о конкуренции между компаниями, заинтересованными взять на работу наиболее способную молодежь.

Кроме общих и специальных знаний работодатели сегодня ожидают от молодых специалистов еще и определенных профессиональных навыков— умения пользоваться компьютером, знания иностранных языков, способности работать в коллективе и эффективно представлять себя и результаты своего труда.

Но попадая на предприятие студент должен быстро адаптироваться к современному производству, поэтому колледж должен приложить все усилия, чтобы эта адаптация прошла быстро. Одним из важнейших факторов быстрого освоения студентов на производстве является владение знаниями разработки технологических процессов и современными технологиями автоматизированного проектирования и программирования.

Владение современными технологиями автоматизированного проектирования является важнейшим условием успешной профессиональной деятельности инженерно-технического работника в XXI веке. Отечественная промышленность испытывает острую потребность в высококвалифицированных кадрах, способных обеспечить ее конкурентоспособность в условиях растущей глобализации экономики. Однако качество подготовки специалистов в области автоматизированного проектирования часто не соответствует современным требованиям.

В качестве базового программного продукта для освоения технологий автоматизированного проектирования и программирования в Санкт-Петербургском техническом колледже выбраны:

- отечественная САД-система КОМПАС, созданная ООО «АСКОН» (САНКТ-ПЕТЕРБУРГ)
- отечественная САМ-система ВЕРТИКАЛЬ, созданная ООО «АСКОН» (САНКТ-ПЕТЕРБУРГ),

- отечественная система CAD/CAM/CAE «ADEM», созданный ООО "АДЕМ-инжиниринг" (МОСКВА).

В качестве базового продукта для освоения автоматизированного программирования были выбраны:

- отечественная система CAD/CAM/CAE «ADEM», созданный ООО "АДЕМ-инжиниринг" (МОСКВА).

- отечественная система САМ «ТЕХТРАН», разработанная ООО «НИИ-ИНФОРМАТИКА» (САНКТ-ПЕТЕРБУРГ).

Причиной подобного выбора является то, что это наиболее мощные отечественные программные продукты такого типа, не уступающие зарубежным аналогам. Мощный функционал и легкость его интеграции в CAD/CAM/CAE/CAPP/PDM-систему в рамках создания единой информационной среды предприятия на основе технологий CALS (PLM) обеспечивают широкие возможности в изучении студентами разнообразных аспектов автоматизации проектирования и программирования в машиностроении, что гарантирует востребованность их на производстве. Немаловажной причиной выбора в качестве базовых продуктов «Компас», «Вертикаль», Адем», «Техтран» является наличие у разработчиков программы поддержки учебных заведений, участником которой является ГБПОУ Санкт-Петербургский технический колледж. Программа предусматривает регулярное обновление системы по льготным ценам, техническую поддержку и методическое обеспечение.

Поскольку возможности данных программных продуктов выходят далеко за рамки преподаваемых учебных дисциплин, глубина внедрения данных технологий для различных категорий студентов должна быть разной.

Минимальные знания по таким дисциплинам, как «Информационные технологии в профессиональной деятельности» или «Компьютерная графика», даются в курсе практических занятий с дифференциацией по степени понимания студентом данного курса. Практические занятия имеют различные варианты сложности при однотипных заданиях для всех студентов. После выполнения первых работ по данным курсам определяется степень понимания, гибкость мышления студента в данной дисциплине и, главное, его желание увеличить свои знания посредством более углубленного изучения данного курса.

После выполнения курса практических занятий предоставляется возможность выполнения курсового проекта по общепрофессиональной дисциплине «Технология машиностроения», с использованием изученного ими программного обеспечения.

После защиты курсовых проектов, студенты выполняют проектирование дипломного проекта, с использованием ранее изученных компьютерных технологий.

Но теоретические знания, полученные в колледже, не дают полной уверенности, что, придя на предприятие, выпускники смогут сразу включиться в производственный процесс.

Студенты должны обладать минимальными практическими навыками работы на современном оборудовании.

Поэтому, самый приемлемый вариант - это иметь в качестве лабораторного оборудования симуляторы станков с ЧПУ, которые позволяют на практических занятиях изучить пульта операторов станков с ЧПУ, умение работать с пультами оператора, а также разрабатывать управляющие программы и корректировать их. Как правило, вместе с таким классом поставляются учебные станки с ЧПУ, на которых можно обработать деталь, по ранее разработанной управляющей программе.

Но, конечно самый лучший вариант - иметь в своих мастерских современное оборудование с ЧПУ, с которым студенты могут ознакомиться во время учебной практики, а также поработать над изготовлением пока еще не очень сложных деталей. Такая форма обучения гарантирует по окончании учебного заведения приход на предприятие квалифицированного специалиста, в полной мере готового оперативно включиться в профессиональную деятельность на предприятии.

Требования взаимодействующих с Санкт-Петербургским техническим колледжем предприятий отрасли, убедительно доказывает необходимость подготовки нового поколения специалистов, профессионально владеющих комплексными системами управления процессами производства, знаниями о возможностях современного высокотехнологичного оборудования с компьютерным управлением, информационными технологиями, а также способных качественно выполнять профессиональные обязанности.

Однако, следует учитывать, что эффективность такой системы подготовки высококвалифицированных специалистов и ее способность адаптироваться к изменениям, происходящим в сфере современного производства на пути инновационного развития является комплексной и не ограничивается возможностями только образовательного учреждения. Необходимо адекватное отношение к данной проблеме со стороны самих предприятий, для которых кадровая политика должна стать важной составляющей общей стратегии развития по всем направлениям его бизнес-процессов.

Список использованной литературы:

1. Коростелева Е. М. Текущее состояние и перспективы развития машиностроительной отрасли в России // Молодой ученый. — 2011. — №8. Т.1. — С. 140-144. — URL <https://moluch.ru/archive/31/3548/> (дата обращения: 10.11.2018).
2. Комов М. С. Особенности развития инновационной деятельности в российском машиностроении // Молодой ученый. — 2011. — №8. Т.1. — С. 138-140. — URL <https://moluch.ru/archive/31/3523/> (дата обращения: 10.11.2018).
3. Климанова А. П. Роль инноваций в обеспечении конкурентоспособности предприятий машиностроения // Молодой ученый. — 2014. — №3. — С. 441-443. — URL <https://moluch.ru/archive/62/9270/> (дата обращения: 10.11.2018).

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА, ПРИМЕНЯЕМЫЕ В ПАО «КИРОВСКИЙ ЗАВОД»

Шевцов А.Е., *Начальник Центра подготовки кадров
ПАО «Кировский завод»*

Мохова Е.С., *Начальник центра оценки обучения и развития
персонала
ПАО «Кировский завод»*

Сегодня многие современные организации сталкиваются с тем, что для развития и конкурентоспособности на рынке недостаточно привлекать инвестиции, приглашать лучших сотрудников, выбирать выигрышную позицию на рынке и разрабатывать эффективную маркетинговую политику. Результаты работы во многом зависят от отношения к собственному персоналу и выстроенной системы взаимодействия с ним. В динамично изменяющихся условиях, организации различных форм собственности именно «человеческий капитал» рассматривают, как конкурентное преимущество, в связи с чем, всё больше внимания уделяется внутрикорпоративному обучению и развитию собственного персонала. Под обучением персонала мы будем понимать процесс приобретения работниками конкурентных преимуществ под руководством опытных преподавателей и наставников. Выделяют следующие методы обучения работников: лекции, семинары, конференции, самостоятельное обучение, инструктажи, ротации (смена рабочего места), наставничество, деловые игры, тренинги, дистанционное обучение, рассмотрение практических операций (кейсов), вебинары (онлайн-семинары), метод усложняющихся заданий, метод делегирования части функций и ответственности, подготовка в проектных группах, секондмент (командирование) и другие методы.

Кировский завод - промышленная компания с многолетней историей, одна из крупнейших в Санкт-Петербурге и России. Предприятие является многопрофильным, развивая как традиционные отрасли - машиностроение, турбостроение, металлургию, так и реализуя новые бизнес-проекты.

Кировский завод видит свою миссию в налаживании механизмов импортозамещения в промышленности, в развитии безопасности российской экономики, а также в стратегическом закреплении на зарубежных рынках.

В своей деятельности предприятие опирается на традиции и более чем двухсотлетний опыт, а также на современные наукоемкие технологии, систему бережливого производства и эффективный менеджмент.

Кировский завод является социально ответственной компанией, чья бизнес-стратегия выстроена с учетом долгосрочных интересов партнеров и благосостояния сотрудников.

Главная ценность предприятия - его коллектив. Рассмотрим наиболее распространенные методы обучения, их преимущества и недостатки:

1. Видеообучение.

Это обучение является наиболее простым, но самым наглядным и продуктивным видом обучения. Как показывает опыт, видео в сочетании с отработкой материала путем обсуждения, различных интерактивных упражнений, а затем и на практике — более эффективно, чем просто лекции или инструктаж. Особенно хорошо делать это командой, всем коллективом, сочетая потенциал опытных и молодых сотрудников.

Учебные кино- и видеофильмы могут демонстрироваться как с использованием видео-, так и компьютерной техники.

Преимущества видеообучения:

- Связь с практикой: в основе сюжетов лежат реальные события, происходившие на конкретных рабочих местах; наглядность и доступность подачи материала. Видео максимально приближенно к жизни, с его помощью возможно показать объекты и процессы в деталях и в движении; возможность самообучения и повторения.
- Любой сотрудник в удобное для него время может взять видеокурс и самостоятельно изучить тему, просматривая фильм и следуя предложенным инструкциям; возможность многократного использования при групповых занятиях и индивидуально; как для новых сотрудников, которым необходима адаптация к должности и повышения предыдущего уровня развития деловых навыков, так и для давно работающих сотрудников, чтобы освежить их знания, познакомить с нововведениями; удобство использования: обучение может производиться в удобном темпе, в удобном месте, в удобное время, что психологически комфортно для большинства.

Недостатки видеообучения:

- Любой просмотр оставляет участников пассивными, не давая им возможности задавать вопросы, обсуждать (поэтому необходимо использовать видео как один из приемов организации групповой работы).
- Кино- и видеофильмы не позволяют учитывать индивидуальные различия в образовательном уровне и профессиональным опыте обучающихся; необходимое условие — наличие внутренней мотивации. Для многих людей очень трудно бывает организовать себя, выделить время на учебу, заняться повышением своей квалификации или переобучением.
- При просмотре видеофильмов исключается такой мощный фактор воздействия на обучающихся, как личность преподавателя. Убежденность, энергетика, личное обаяние преподавателя повышают готовность слушателей к усвоению учебного материала.

2. Дистанционное обучение.

Данная форма обучения является разновидностью заочного обучения и предполагает использование телекоммуникационных технологий, которые позволяют обучать персонал на расстоянии. С помощью дистанционного обучения учащийся может самостоятельно организовывать свои занятия, выбирая удобное для этого время.

Схема дистанционного обучения заключается в следующем: учащийся выбирает интересующую его тему и проходит предварительное тестирование. По данному тестированию делается вывод о его уровне знаний. Далее высылаются пробное задание, которое необходимо выполнить. После выполнения ряда уроков по одной тематике учащийся пишет контрольный тест. В зависимости от его результатов высылаются упражнения на повторение темы или задания из новой темы.

Преимущества дистанционного обучения:

- В учебный процесс можно вовлечь большое число сотрудников.
- Обучение осуществляется на рабочем месте.
- Сотрудники меньше отрываются от своих обязанностей.
- Возможность выбора удобного времени для обучения.
- Знания, приобретенные в процессе обучения, можно тут же применить на практике в своей организации.

Недостатки дистанционного обучения:

- Отсутствие прямого очного общения между обучающимися и преподавателем. А когда рядом нет человека, который мог бы эмоционально окрасить знания, это значительный минус для процесса обучения.
- Высокие требования к постановке задачи на обучение, администрированию процесса, сложность мотивации слушателей.
- Проблема аутентификации пользователя при проверке знаний. Большинство дистанционных программ предполагает очную экзаменационную сессию. Отчасти эта проблема решается с установкой видеокамер на стороне обучающего и соответствующего программного обучения.
- Необходимость наличия целого ряда индивидуально-психологических условий. Для дистанционного обучения необходима жесткая самодисциплина, а его результат напрямую зависит от самостоятельности и сознательности обучающегося.
- Как правило, обучающиеся ощущают недостаток практических занятий. Отсутствует постоянный контроль над обучающимися.
- Высокая стоимость построения системы дистанционного обучения, на начальном этапе создания системы, велики расходы на создание системы дистанционного

обучения, самих курсов дистанционного обучения и покупку технического обеспечения.

- Высокая трудоемкость разработки курсов дистанционного обучения. Создание 1 часа действительно интерактивного мультимедийного взаимодействия занимает более 1000 часов профессионалов. Один из путей решения этой проблемы это поиск и использования существующих видео и аудио файлов, использование методов постепенного усложнения дистанционных курсов.

3. Модульное обучение.

Модуль — это отдельная, самостоятельная часть какой-либо системы. Например, в тренинге модулем является завершённый фрагмент занятия, направленный на решение конкретной бизнес-задачи или развития необходимого навыка. Учебный курс обычно включает не более трех модулей. При этом отдельным модулем может быть теоретический блок, и практические работы, и итоговые проекты.

Модульное обучение широко используется в подготовке менеджеров по продажам, HR-специалистов, управленцев, маркетологов.

Преимущества модульного обучения:

- Гибкость, избирательность, а также возможность менять последовательность модулей в зависимости от запроса слушателей.
- Большой удельный вес самостоятельной работы обучающихся вплоть до самообучения.

Недостатки модульного обучения:

- Трудоемкость подготовки модулей по различным предметным областям.
- Внедрение технологий модульного обучения приводит к увеличению нагрузки преподавателей на 25%.
- Технологии модульного обучения не решают психологических целей профессионального обучения.

Переходя к опыту современных методов обучения персонала, применяемых в ПАО «КИРОВСКИЙ ЗАВОД», нельзя не отметить создание в 2015 году **Корпоративный университет Кировского завода.**

Деятельность Корпоративного университета осуществляется на основании общей концепции и методологии обучения, разработанной для руководителей, специалистов и рабочих, в рамках стратегии компании. Сотрудники обучаются именно тому, что необходимо для их непосредственной работы.

Фонд знаний подразделения включает в себя программы обучения и развития профессиональных, управленческих и корпоративных компетенций для персонала разного уровня подготовки.

Образовательная деятельность Корпоративного университета осуществляется на основании лицензий, выданных Комитетом по образованию Санкт-Петербурга.



(Корпоративный тренинг)

Основные направления деятельности Корпоративного университета:

- профессиональное обучение рабочих;
- повышение квалификации сотрудников;
- разработка и проведение тренингов по индивидуальным запросам предприятий Группы компаний «Кировский завод»;
- организация обязательного обучения;
- проведение оценки уровня компетентности персонала;
- обучение руководителей среднего звена управленческим компетенциям;
- организация корпоративного обучения топ-менеджеров;
- проведение ознакомительного тренинга для адаптации вновь принятых сотрудников;
- взаимодействие с учебными заведениями и организация практики на территории предприятия;
- организация тематических производственных экскурсий и многое другое.



(Бизнес-игра для сотрудников Группы компаний "Кировский завод")

Центр подготовки кадров (ЦПК)

Центр подготовки кадров Кировского завода осуществляет профессиональное обучение по рабочим специальностям сотрудников компании, ее дочерних обществ, а также сторонних организаций.

Центр имеет лицензию на право проведения обучения и выдачу документов установленного образца.

Центр оценки, обучения и развития персонала

Центр оценки, обучения и развития персонала ведет работу по организации и проведению внутреннего и внешнего обучения, оценке и развитию руководителей и специалистов Кировского завода и его дочерних обществ, а также сотрудников сторонних компаний.

Повышение квалификации по профессиональным навыкам осуществляется в сотрудничестве с лучшими экспертами на рынке услуг обучения. Совместно с ними по передовым технологиям проводятся бизнес-игры, семинары, тренинги, мастер-классы.

В рамках обязательного обучения организуются корпоративные занятия по общим вопросам охраны труда, оказанию первой медицинской помощи, обучению электротехнического и теплоэнергетического персонала и т.д.

Центр имеет лицензию на право проведения обучения и выдачу документов установленного образца.

Молодым специалистам и студентам

Кировский завод придает особое значение работе с молодежью. Корпоративный университет сотрудничает со многими учебными заведениями нашего города.

Основным источником комплектования предприятия молодыми специалистами являются вузы. Ежегодно до 500 студентов, а также учащихся средних специальных и начальных профессиональных заведений (профессиональных училищ, лицеев) проходят

производственную и преддипломную практики в подразделениях и дочерних обществах Кировского завода, участвуют в профессиональных конкурсах. Сотрудниками предприятия становятся десятки выпускников.

Таким образом, для повышения эффективности от вложения денежных средств в обучение своего персонала, как способу повышения конкурентоспособности работников и организации в целом, необходимо постоянно совершенствовать подходы к обучению, учитывая при этом прошлые недоработки и включая современные особенности и изменения. Данные меры помогут развивать работников в четко заданном направлении с учетом требований организации.

Список используемой литературы:

1. Герш М.В., Современные методы обучения персонала журнал «Отдел кадров коммерческой организации», № 11, ноябрь 2015 г.
2. Емелина Т. А., Горнастаева Н. В. Обучение персонала как основной метод повышения конкурентоспособности работников на внутрифирменных рынках труда: проблемы и пути их решения // Молодой ученый. — 2015. — №18. — С. 258-260. — URL <https://moluch.ru/archive/98/22086/> (дата обращения: 10.11.2018).
3. Мартынов, А. А. Корпоративное обучение персонала: некоторые современные аспекты проблемы / А. А. Мартынов, Е. Р. Миронова // Современная наука: актуальные проблемы и пути их решения. — Липецк: Общество с ограниченной ответственностью «Максимал информационные технологии», 2015. — № 1(14). — С. 95–97.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ. ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ.

Осипова О. В., преподаватель
Колледж туризма Санкт-Петербурга

Общество будущего задаёт общую цель экономики и системы образования – получение конкурентоспособных, самостоятельных и ответственных кадров, способных и мотивированных к саморазвитию в течение всей жизни в условиях нестабильности и подвижности квалификаций. Чтобы быть востребованным на современном рынке труда, выпускнику учреждения среднего профессионального образования мало обладать только умениями и знаниями по своей специальности. Он, прежде всего, должен обладать определёнными сформированными общими и профессиональными компетенциями. В свою очередь работодатели так же испытывают определённые трудности в подборе профессиональных работников.

Таким образом, основные проблемы, возникающие на современном рынке труда, можно сформулировать следующим образом:

1. Качественный разрыв между спросом и предложением рабочей силы;
2. Компетенции работников требуют длительной адаптации при трудоустройстве, а профессиональное образование недостаточно ориентировано на перспективные и текущие потребности рынка труда;
3. Отсутствие современных профессиональных стандартов, позволяющих согласовывать требования к квалификациям сферы труда и сферы образования;
4. Недостаточная активность профессиональных сообществ, объединений работодателей в поддержании современных систем квалификации работников;

Все эти трудности привели к тому, что уже в конце девяностых годов от союза Российских промышленников и предпринимателей поступила идея разработки профессиональных стандартов различных областей экономической деятельности, а сам термин «Профессиональный стандарт» был впервые официально применён в Программе социальных реформ в Российской Федерации на период 1996-2000гг, утверждённой постановлением Правительства РФ от 26.02.1997 г.

Разработка и внедрение профессиональных стандартов – важное условие качественного развития российской экономики и социальной сферы. Профессиональные стандарты призваны «задать требования к квалификации каждого специалиста», а также перенастроить систему профессионального образования. Это достижимо при условии согласованной работы практикующего, научного, образовательного и управленческого сегментов профессионального сообщества над содержанием документа.

Профстандарты носят рекомендательный характер, при этом работодатели применяют их с учётом специфики и масштабов деятельности:

- при определении трудовых функций работников;
- при разработке штатных расписаний и должностных инструкций;
- при создании систем оплаты труда;
- при аттестации работников;
- в организации обучения персонала.

Сегодня такие понятия как «квалификация работника» и «профессиональный стандарт» определены в ст. 195 Трудового кодекса РФ. В указанной статье квалификация работника определена как уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы сотрудника.

Таким образом, внедрение профессиональных стандартов призвано решать следующие задачи:

1. Взаимодействие сферы труда и системы образования;
2. Поддержка непрерывности профессионального развития сотрудников в течение всей трудовой деятельности;
3. Учёт требований рынка труда при разработке образовательных стандартов и программ обучения;
4. Унификация, установление и поддержание единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности, определение квалификационных требований к сотрудникам;
5. Подтверждение и оценка профессиональной квалификации работников и выпускников организаций профессионального образования.

Для работодателей профессиональный стандарт является основой для установления уже более конкретных требований для выполнения основной трудовой функции работника с учётом специфики деятельности организации. Чтобы принять человека к себе в организацию на определённую должность, работодатель должен убедиться в его компетенции. Компетенции – это особые личностные характеристики человека, его способности к выполнению тех или иных функций, типов поведения и социальных ролей, как, например, ориентация на интересы клиента, умение работать в группе. Эффективная модель имеет довольно простую структуру, она ясна и легка для понимания.

Итак, кому и зачем нужны профстандарты?

1. Государству они необходимы для формирования политики в области занятости населения;
2. Работодателям нужны
 - для оценки уровня квалификации работников;
 - для стимулирования качества труда сотрудников;

- как внятно сформулированные требования к профессиям внутри отрасли.

3. В сфере образования необходимо формировать и обновлять ФГОС и образовательные программы, оценивать качество обучения в соответствии с требованиями ПС, с целью подготовки квалифицированных специалистов, востребованных на рынке труда;

4. Работающим гражданам профстандарты необходимы, чтобы повышать свою квалификацию, планировать карьерный рост в рамках непрерывного профессионального образования;

5. Молодёжи профстандарты позволяют выбрать профессию, исходя из требований к компетенции работника, спланировать обучение и профессиональную карьеру.

Анализ международных тенденций в сфере образования выявил создание в современных условиях новой культуры обучения, которая отвечает объективным требованиям экономики постиндустриальной стадии развития общества и формируется на основе интеграции теории и практики образования, обеспечения его взаимодействия со сферой труда.

В зарубежной практике существующее понятие «рамка квалификаций» является инструментом сопряжения сфер труда и образования и основой обновления национальной системы квалификаций, построенной на принципах прозрачности получения квалификаций, объективности, независимости их оценивания и систематичности обновления, что даёт импульс к эффективному экономическому росту страны. Рамка квалификаций рассматривается как системное и структурированное по уровням описание признаваемых квалификаций. С её помощью проводится измерение и взаимосвязь результатов обучения, устанавливается соотношение дипломов, свидетельств / сертификатов об образовании и обучении. Разработка и внедрение НКР подразумевает формирование методологической основы для принципиальных изменений в системе образования и национальной системе квалификаций.

НКР разработана на основании Соглашения о взаимодействии Министерства образования и науки Российской Федерации и Российского союза промышленников и предпринимателей с учётом опыта построения Европейской рамки квалификаций, с национальных рамок стран – участниц Болонского и Копенгагенского процессов.

В последующем по инициативе Координационной комиссии, сформированной сторонами Соглашения, в текст НКР могут вноситься изменения, отражающие опыт её практического использования.

НКР является составной частью и основой разработки Национальной системы квалификаций Российской Федерации, в которую помимо неё должны войти отраслевые рамки квалификаций, профессиональные и образовательные стандарты, национальная система оценки результатов образования и сертификации, предусматривающая единые для

всех уровней профессионального образования механизмы накопления и признания квалификаций на национальном и международном уровнях.

Для успешного осуществления задач по созданию и развитию системы профессиональных квалификаций на базе соответствующих профессиональных стандартов, необходимо, во-первых, найти их соответствующее сопряжение с образовательными стандартами и программами. Стратегические образовательные задачи, заложенные в профстандартах, должны решаться через механизм функционирования государственных образовательных стандартов, причём не только среднего профессионального и высшего образования, но и частично с помощью госстандартов среднего образования. В свою очередь, государственные образовательные стандарты, разработанные на основе стратегической составляющей профстандарта с учётом государственных требований к его переменной части, служат основой составления образовательных программ для получения базовой профессии.

Важно понять, что число базовых профессий должно быть значительно меньше, чем их существует в настоящее время, а также то, что понятия «специальность», «квалификация», «компетенция» являются совершенно разными по масштабу. Профессия, например, может включать несколько квалификаций и десятки компетенций.

В сложившейся ситуации государству необходимо определять содержание, формы и методы реализации образовательных программ, качество учебного процесса и его материально-техническое обеспечение только в рамках базовых специальностей, посредством государственных образовательных стандартов через государственное лицензирование и аккредитацию при этом переменная составляющая даже государственных образовательных программ, с точки зрения содержания и контроля их реализации, является приоритетом профессионального сообщества работодателей.

Ещё один возможный путь решения поставленных задач – осуществление комплексного подхода к реализации образовательного процесса. Уже сегодня процесс формирования специальности зачастую начинается с дополнительного дошкольного образования, укрепляется или корректируется в организациях среднего образования, обрастает дополнительными компетенциями и квалификациями на уровне среднего профессионального образования, оформляется в организациях высшего образования и доводится до логического завершения, в соответствии с требованиями времени и рынка труда, в системе дополнительного профессионального образования.

Наконец, очень важно состыковать основные положения закона «Об образовании в Российской Федерации» с рекомендациями Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям, его рабочих групп и отраслевых советов. Актуальная формулировка статей федерального закона позволяет организовать работу как образовательных организаций, так и работодателей в соответствии с его общей концепцией,

то есть, существует механизм, способный актуализировать действующие федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования с учётом принимаемых профессиональных стандартов.

Актуализация ФГОС осуществляется в части разделов, содержащих описание профессиональной деятельности, к которой готовится выпускник, и требований к результатам освоения основной образовательной программы.

Учёт профессиональных стандартов проводится путём актуализации таких разделов действующих ФГОС, как:

1. характеристика профессиональной деятельности выпускников, освоивших образовательную программу, включающая характеристику области профессиональной деятельности, перечисление объектов, видов и задач профессиональной деятельности;
2. требования к результатам освоения основных образовательных программ, содержащие требования к компетенциям выпускника по основной образовательной программе направления подготовки, специальности или профессии как в части подготовки к профессиональной деятельности, так и в части требований к общему развитию личности.

Признавая необходимость сближения интересов рынков труда и образования и осознавая явную недостаточность существующих профессиональных стандартов для решения этой задачи в полном объёме, я считаю важным, чтобы актуализированные ФГОС устанавливали необходимость и право для образовательных организаций использовать для формирования профессиональных компетенций, наряду с профессиональными стандартами (или при их отсутствии), и иные инструменты, в частности: данные форсайт анализа по востребованным компетенциям, развитию структуры профессий в будущем, анализ рынка труда, обобщение зарубежного опыта, проведение консультаций с ведущими работодателями и их объединениями. Это всё должно быть направлено на установление более тесной связи между рынком труда и системой образования, а с другой стороны призвано сохранить среднее профессиональное образование как механизм продвижения и развития профессиональных квалификаций, потенциально меняющих рынки труда. Создаваемые механизмы взаимодействия позволят образовательному и профессиональному сообществу не только говорить на одном языке, но и вести равноправный диалог.

Список используемой литературы:

1. Асмолов А.Г. Системно-деятельностный подход к разработке стандартов нового поколения // Педагогика. – 2009. – № 4. – С. 18-22.
2. Об организации в МОРФ работы по разработке и применению профессиональных стандартов в сфере образования и науки на 2015-2018 гг.: приказ Минобрнауки России от 27.05.2015 г. № 536 // Вестник образования России. – 2015. – № 15. – С. 51-56.

3. Как работать с профессиональными стандартами: Практические рекомендации. – М.: ООО «Акцион. Кадры и право», 2016.

4. Моргунов В.М. Роль профессиональных стандартов в регулировании российского рынка труда // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2015

Электронные ресурсы:

1. Административно-управленческий портал: <http://www.aup.ru>

2. Вестник Образования. Официальное издание Министерства образования и науки Российской Федерации: <http://www.vestnik.edu.ru/>

3. Интернет-издание «Просвещение»: <http://prosvpress.ru>

4. Национальное агентство развития квалификаций <https://nark.ru/>

5. Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации <https://nok-nark.ru/>

6. Справочник профессий <http://spravochnik.rosmintrud.ru/>

МОДЕЛЬ ПОДГОТОВКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ К НЕЗАВИСИМОЙ ЭКСПЕРТИЗЕ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Липнина И.А., преподаватель

Колледж туризма Санкт-Петербурга

В настоящее время все большее внимание уделяется процессам, связанным с экспертизой качества в различных отраслях, в том числе, и педагогике. Именно поэтому в представленной статье проведен анализ актуального вопроса модели подготовки профессиональной организации к независимой экспертизе качества профессиональной программы. Методология исследования – анализ научной литературы по заданной проблеме, а также практического отечественного опыта.

Ключевые слова: подготовка, модель, экспертиза, качество, профессиональная программа.

Профессиональные организации, которые занимаются преподаванием профессиональных программ профильного и дополнительного образования, а также занимаются переобучением специалистов отдельных отраслей, в соответствии с законом обязаны пройти независимую экспертизу.

Ее целью будет оценивание качественных параметров разработанной профессиональной программы. Подготовка профессиональной организации к независимой экспертизе требует обращения к компетентностям специалистов, которые будут участвовать в разработке программы и ее использовании. В рамках независимой экспертизы осуществляется сопоставлением индикаторов и стандартов поведения сотрудников организации, которые занимают в ней определенные должности.

Обратимся к требованиям, установленным для оценивания профессиональной программы. Во-первых, разработанная программа должна отвечать образовательным стандартам и обеспечивать соблюдение принципа преемственности разных ступеней профессионального образования.

Во-вторых, такая программа должна подразумевать обучение конкретным функциям в организации с использованием профессиональных знаний.

Если речь идет об управленческой функции, то она подразумевает обучение конкретным полномочиям в сфере управления теми или иными ресурсами. В-третьих, разработанная профессиональная программа должна быть ориентирована на повышение профессиональной или управленческой деятельности. Важно понимать, что сегодня государство не участвует в стандартизации программ профессионального образования, а также не занимается аккредитацией специализированных учреждений и организаций. Эти

полномочия сегодня переданы профессиональным экспертным сообществам и партнерствам в форме некоммерческих организаций.

Государство участвует в оценивании качественных параметров профессиональных программ лишь опосредованно, используя функции своих надзорных органов. Оценивание качественных параметров профессиональных программ возложено непосредственно на потребителей услуг – работодателей, слушателей и объединений.

Аккредитация профессиональных программ осуществляется на профессионально-общественной экспертизе. Главная цель здесь – определить качество разработанной программы и уровень подготовки специалистов после ее прохождения на предмет соответствия отраслевым и рыночным требованиям.

При проведении независимой экспертизы упор делается на профессиональные компетенции и стандарты. Опираясь на эти параметры, независимые организации и партнерства могут осуществлять ранжирование программ, что позволяет очищать рынок образовательных услуг от недобросовестных игроков. Профессиональная организация может участвовать в разработке профессиональной программы для конкретной организации и работодателя или для подготовки и переподготовки специалистов в конкретной сфере деятельности.

За счет введенного принципа о проведении экспертизы профессиональных программ создаются условия для конкуренции между профессиональными организациями. На фоне установленных требований к прохождению экспертизы создаются условия для повышения качества профессиональных программ и усиления партнерских связей с заинтересованными сторонами.

Внешняя экспертиза профессиональных программ потребовала пересмотреть вопрос о методике проектирования и запуска профессиональных программ на рынок. При оценивании профессиональных программ упор делается на более тщательную проработку внутренних процессов, сопровождающих разработку профессиональных программ. Сюда необходимо отнести методику разработку программ с упором на стандарты и подбор специалистов для их разработки.

Как отмечают исследователи, с внедрением принципа внешней независимой экспертизы значительно повысилось качество разработки профессиональных программ. Организация, которая занимается разработкой профессиональных программ, должна вести свою деятельность в рамках стратегии, в организации должна быть предусмотрена четкая структура с разделением управленческих и профессиональных полномочий, в организации должна быть собственная корпоративная культура, а ее сотрудники должны обладать соответствующими компетенциями.

Организация, которая занимается разработкой профессиональных программ, должна перед проведением независимой экспертизы самостоятельно оценить, помогли ли выполненные действия в рамках разработки профессиональной программы достичь намеченного результата. Как правило, модель подготовки профессиональной организации к оценке профессиональных программ включает в себя использование системы сбалансированных показателей, так как оценивание качественных параметров профессиональной программы будет проводиться независимым сообществом, а непосредственными потребителями услуг – клиентами (слушатели курсов и т. д.).

Подготовка профессиональной организации к оцениванию качественных параметров разработанной профессиональной программы включает в себя выстраивание карты целей.

На нее наносятся цели в системе дополнительного образования, переквалификации и т. д. Карта целей разработанной профессиональной программы в идеале должна отвечать требованиям и удовлетворять запросы заинтересованных сторон. Выстроенная карта целей позволяет понять, какими должны быть бизнес-процессы и какими компетенциями должны обладать специалисты, участвующие в разработке профессиональной программы. Внутри системы (профессиональной программы) должны быть представлены бизнес-процессы, ориентированные на создание и обновление знаний.

Главные качественные критерии при ее оценивании – это гибкость, динамическое обновление программ в соответствии с запросами потребителей. Более того, в рамках профессиональной программы и ее применения на практике должна быть предусмотрена функция мониторинга внешней среды, что позволит создать ценность программы для потребителя.

Потребительская ценность и качество – тождественные понятия.

Качество профессиональной программы заключается в ее соответствии разным достигаемым показателям в системе образования. Под качеством профессиональной программы следует понимать ее соответствие нормативным требованиям, ожиданиям со стороны социума и отдельных личностей. О соответствии профессиональной программы требованиям качества можно говорить тогда, когда по мере применения программы на практике на каждом шаге создается ценность для потребителя.

Поэтому разработка профессиональной программы должна проводиться в соответствии с возникшей потребностью у потребителей и в ходе ее применения на практике потребители должны достичь тех целей, которые они обозначили перед собой. Методика подготовки к независимой экспертизе профессиональной программы подразумевает выполнение еще одного важного шага – оценивание степени удовлетворенности потребителя.

Имея представление об оценке качества программы ее потребителем, можно наметить шаги для ее совершенствования или убедиться в том, что разработанная профессиональная программа отвечает всем запросам и требованиям потребителя. Профессиональная организация перед экспертизой разработанной профессиональной программы должна провести оценку потребностей потребителей, провести оценивание используемых в рамках программы технологий обучения и оценить степень удовлетворенности ее использования со стороны потребителей.

Проще всего это сделать, воспользовавшись методикой тестового применения профессиональной программы и ее отдельных элементов по отношению к потребителям.

После ее тестового применения следует обратиться к оценке запланированных и полученных результатов, прибегнув к опросу потребителей.

Анализ полученной информации позволит сделать вывод о том, соответствует ли программа ожиданиям и потребностям потребителей, позволяет ли ее освоение достигнуть намеченных целей.

Таким образом, модель подготовки профессиональной организации к независимой экспертизе качества профессиональной программы представлена в виде нескольких последовательных шагов, которые позволяют убедиться в том, что разработанная программа соответствует ожиданиям потребителей, стандартам качества, а ее применение на практике имеет ценность для потребителей.

Список литературы

1. Разработка комплексного подхода к оценке качества образования /В. В. Азарьева, А. Б. Звездава, Е. С. Мартюкова // Качество. Инновации. Образование. - 2016. - № 8-10 (135-137). - С. 5-10.
2. О новом концептуальном подходе к выбору лучших образовательных программ / В. А. Болотов, Г. Н. Мотова, В. Г. Наводнов, О. Е. Рыжакова // Высшее образование в России. - 2016. - № 11 (206). - С. 5-16.
3. Каропа, Е. Модель личностного развития «Окно Джохари» / Егор Каро-па, Ирина Каропа // Эннеаграмма [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://ennea-training.ru/enneagramma/Okno-Johari.pdf>.
4. Проект модельной методологии ранжирования российских вузов / Л. В. Заварыкина, А. С. Лопатина, О. В. Перфильева // Вестник международных организаций. - 2017. - № 1 (36). - С. 122-155.

5. Сравнительный анализ международных методологий ранжирования высших учебных заведений / Л. В. Заварыкина, А. С. Лопатина, О. В. Перфильева // Вестник международных организаций. - 2016. - № 1 (36). -С. 70-121.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ. ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Розанцева Н.В., преподаватель спец.дисциплин
Колледж туризма Санкт-Петербурга

Реформирование системы квалификаций в профессиональном уровне потребовало введения профессиональных стандартов.

Профессиональный стандарт направлен на расширение возможностей освоения квалификаций, необходимых для осуществления профессиональной деятельности. Процедура внедрения профессиональных стандартов в организации – довольно трудоемкий и продолжительный процесс, который включает в себя множество отдельных этапов, и самый важный из них подготовка достойной кадровой системы.

Согласно, Указа от 09 декабря 2013года В.В.Путина: «Профстандарты должны стать подлинным ориентиром для системы профессионального образования». Образовательные организации для достижение этой главной цели государственной кадровой политики – повышение образовательного и профессионально-квалификационного уровня трудовых ресурсов всецело переходят к компетентностному подходу в обучении.

Грамотное применение профессионального стандарта должно связать сферу труда, реальный опыт трудовой деятельности соответствующих специалистов и сферу профессионального образования. Первые заинтересованы в формировании квалифицированной команды профессионалов, качественном повышении квалификации своих сотрудников.

Вторым важно дать такие знания и умения слушателям и студентам, которые реально будут востребованы ими в процессе трудовой деятельности.

Профессиональные стандарты определяют принципиальные качества специалистов в каждой области, а также различные требования к их деятельности.

Профессиональные стандарты применяются:

а) работодателями при формировании кадровой политики, при обучении и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ;

б) образовательными организациями профессионального образования при разработке профессиональных образовательных программ;

в) при разработке в установленном порядке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

Проведенный анализ показал, что потребность в стандартизации квалификаций имеется как в сфере труда, так и в сфере профессионального образования.

Стандартизация дает возможность регулярно отслеживать процесс обновления квалификаций и соответствие на этой основе профессиональных образовательных программ

потребностям рынка труда. Этому способствует обобщение зарубежного опыта разработки систем квалификаций.

На данном этапе, основные проблемы профессионального образования в России связаны с необходимостью самостоятельно разрабатывать профессиональные компетенции на основе принимаемых профессиональных стандартов, нет единообразных требований к производственным и профессиональным образовательным стандартам, в Федеральном государственном образовательном стандарте (ФГОС) прописано только то, что нужно привести профессиональные компетенции в соответствие с профессиональными стандартами. Оказалась разрушена система патерналистского образования в строительстве. Система передачи опыта от наставника. Даже крупные компании не обучают всестороннему знанию. В сложившейся ситуации, эту роль на себя обязаны взять Учебные заведения.

Обозначу существующие различия в понимании термина квалификация на производстве и в образовании:

в сфере образования – уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к определенному виду профессиональной деятельности;

в сфере труда – уровень знаний, умений профессиональных навыков и опыта работы работника.

Уровнем квалификации в рамках профессиональных стандартов должен стать ***показатель, совокупности требований к полномочиям, ответственности, характеру знаний и умений, требующихся работнику в профессиональной деятельности, и основные пути достижения квалификации каждого уровня.*** Показатель «Полномочия и ответственность» возможно определить через степень самостоятельности профессиональной деятельности будущего выпускника, ее масштабом. Неоспоримо, что уровень квалификации должен подтверждаться на практике, т.е. через знания и умения, применяемые в практической деятельности. Опыт, повторим, входит в структуру квалификации работника, является одним из основных путей достижения ее уровня и отражается в профессиональных стандартах в виде требований к опыту практической работы. В европейских странах, профессиональное образование тесно связано с производством, и профессиональный стандарт трактуется как ***способ классификации и описания наиболее важных выполняемых работ.*** За рубежом в системе профессионального образования ***дополнительно выделяют такие компоненты квалификации как уровень, нагрузка, качество, профиль, результаты обучения, каждый из которых раскрывается именно с позиций этой системы,*** т.е., которые он может продемонстрировать по завершении обучения ***какую работу может выполнять выпускник, с учетом степени понимания и подготовленности к ней.*** Квалификация выпускника определяет навыки обучения, общения, способность формировать суждения, а также знания и понимание и умение их применять.

В России профессиональные образовательные учреждения, как уже говорилось, самостоятельно разрабатывают свои программы обучения, и в этой ситуации, профессиональные квалификации, должны выступить, как обобщенные единицы сертификации, четко «вытекая» из профстандартов, представляя из себя стандартизированный комплекс определения уровня квалификаций, четко выделяя набор трудовых функций, выполнение которых подлежит сертификации (оценке) при подготовке квалифицированных кадров.

Цель стандартизации квалификаций: *снижение диспропорций между квалификациями, требуемыми работодателями, рынком труда, и имеющимися у выпускников образовательного учреждения*, как приоритетное направление, выделенное в сферу национальных приоритетов. Обусловлено это необходимостью формирования дефинитивного поля, имея ввиду единообразие, полноту, непротиворечивость и практическую применимость системы основных понятий и определений.

На профессиональные стандарты сейчас возлагаются очень большие надежды, связанные с дальнейшими корректировками законодательства, образовательных программ, поэтому **современные квалификационные требования должны стать основой для сопряжения сфер труда и профессионального образования**, развития образовательной базы, создания эффективной системы профессионального образования и обучения. **Образовательные стандарты должны быть направлены на расширение компетенций.**

Поэтому поставлена задача в кратчайший срок актуализировать квалификационные требования, и восстановить утраченный во многом опыт взаимодействия с производством. При этом, целесообразно обратить внимание на международный опыт.

Набор необходимых знаний в образовательных профессиональных стандартах, *должен носить не локальный характер, требуемый для выполнения конкретных трудовых действий* и функций, а являться более широким, *опережающим, по отношению к соответствующей профессиональной деятельности* в рамках всего профессионального поля.

Цели внедрения профессиональных стандартов:

1. *Требования к результатам подготовки выпускника и требования к специалисту*, претендующему на трудоустройство, *должны в значительной степени пересекаться*, в не зависимости, от того где получил образование специалист *и приобрел квалификацию, подтверждаемую соответствующими дипломами или аттестатами;*

2. Для преодоления несоответствия между требованиями образовательных стандартов и рынком труда *необходим всесторонний учет интересов работодателей* при формировании компетентностных моделей выпускников. Более тесная увязка практической работы образовательных заведений с потребностями работодателей на рынке труда;

3. **Результаты обучения** и соотношение дипломов, **должны оцениваться с помощью рамок квалификаций** (Формальная квалификация (подтвержденная дипломом). Квалификация выпускника определяющая навыки обучения, общения, способность формировать суждения, а также знания и понимание и умение их применять.

4. **Уровень подготовленности** работника должны **характеризоваться степенью его возможного соответствия сложности труда на конкретном рабочем месте**, а также способность к их постоянному обновлению и совершенствованию

Задачи внедрения профессиональных стандартов:

1. Формирование системы оценки и сертификации квалификаций;
2. Обеспечение нужной подготовки будущих работников, сокращение сроков обучения до начала производственной деятельности, в условиях старения кадров;
3. Обеспечение трудоустройства выпускников по полученной профессии;
4. Снижение издержек организаций -работодателей по «доучиванию» выпускников;
5. Адаптация образовательных программ к заказу на практико-ориентированные результаты, соответствующие требованиям профессиональных стандартов и конкретных работодателей;
6. Создание персонифицированной системы развития и постоянного совершенствования квалификационных навыков;
7. Корректировка программ повышения квалификации

Адекватным средством измерения компетенции может быть признана доля успешно решенных профессиональных задач разной степени сложности, в которых проявляется данная компетенция.

Это не означает буквального переноса всех параметров профстандартов в ФГОС и образовательные программы, здесь должна иметь место активная совместная работа представителей сфер труда и профессионального образования (на уровне учебно-методических (или иных аналогичных) объединений, с представителями работодателей)

1. Необходимо создание единой унифицированной системы компетентностно-ориентированных задач для большинства профильных учебных заведений, способствующих адекватности оценки получаемых компетенций.

2.Разработка актуализированных комплексных задач, согласованных с работодателями, обладающих нестандартностью, неопределенностью условий, дающих право выбора студенту, требующих творческих решений, с результатами, зависящими от принятых решений.

3. Внедрение новых подходов в чтении лекций и проведении практических занятий, изменения структуры информации и способов её подачи, чтобы донести информацию до

студентов, в век активной информационной системы. (активное мотивирующее звено, которое должно быть наглядно и хорошо запоминаемо). Мотивирующее звено на сегодняшний день является одной из важнейших проблем в образовании. Немаловажную роль в этом играет осознанный выбор профессии, для формирования мотивации в ходе обучения требуется демонстрация полного образа будущей профессии.

Заинтересованность к изучаемым дисциплинам и поддержание этого познавательного интереса возможно создать только применяя в работе со студентами современные образовательные технологии: дискуссионные формы проведения занятий, компьютерные средства, создание атмосферы игры, включающая неотъемлемую самостоятельную работу студента с вариацией возможных решений, и непрерывным обсуждением получаемых решений с аудиторией, что может являться хорошим фактором для мотивации, являясь демонстрацией необходимых знаний для будущей работы.

4. Увеличение процента электронного обучения, в том числе и через свободный доступ студентов к сформированному фонду оценочных средств

5. Совершенствование группового проектного обучения от практико-ориентированного к профессионально ориентированному.

Необходимо учесть, что уровень компетентности работника на предприятии во многом зависит также от уровня развития техники, технологии, организации труда и других факторов, т.е. на различных этапах развития производства наполняется конкретным содержанием, отраженным в профессиональных стандартах. Квалификации и компетенции не приобретаются и формируются раз и навсегда. Они должны обновляться, расширяться, дополняться, углубляться, наращиваться и т.д. в зависимости от спроса и предложения, причем для сферы труда важно содержание полученной квалификации, а для сферы профессионального образования не менее важным является и процесс ее получения.

Профессиональная квалификация должна являться как бы «переходным мостом», способствуя конвергенции (процессу сближения) разных по природе профессиональных стандартов и образовательных стандартов, программ как в целях развития каждого из них, так и большей гармонизации сфер труда и профессионального образования. Достижение интеграции образовательных и профессиональных стандартов возможно при разрешении противоречия между формами организации учебного процесса в обучении студента и формами профессиональной деятельности специалиста. Поэтому, дуальное обучение способно дать значительно больший результат.

Изменяющиеся потребности развивающегося производства вызывают необходимость в улучшении адаптации квалификаций и их уровней, как сложных объектов, через механизм рынка. Предлагаемая система, позволит выпускникам начинать эффективную трудовую

деятельность сразу после завершения обучения, сокращая период адаптации на производстве, то есть подготовить выпускника нового качества.

Список литературы:

1. Указ Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 597. URL: <https://rg.ru/2012/05/09/soc-polit-dok.html>
2. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта: статья 195.1: введена Федеральным законом от 03.12.2012 № 236-ФЗ // Трудовой кодекс Российской Федерации. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683
3. Кауфман Н.Ю., Ширинкина Е.В. Развитие бизнес-образования как детерминанта инновационного обновления экономики // Фундаментальные исследования. 2016. № 3 (ч. 2). С. 385-389.
4. Ширинкина Е.В. Тенденции и проблемы развития системы высшего образования в России // Современная научная мысль. 2016. № 3. С. 148-154
5. Процедура внедрения профессиональных стандартов: что нужно сделать/Журнал «Кадровая служба и управление персоналом предприятия» /август 2016/ Рубрика Правовое обеспечение деятельности Источник: <http://www.delo-ress.ru/articles.php?n=23397>

ПРОФСТАНДАРТЫ: ОСОБЕННОСТИ ВНЕДРЕНИЯ В СТРОИТЕЛЬСТВО И ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОЕ ХОЗЯЙСТВО

Пономарев С.В., преподаватель

Колледж туризма Санкт-Петербурга

В настоящее время сохраняется проблема соотношения квалификации выпускников учреждений образования, требованиям, предъявляемым к работникам на рынке труда. Структурная трансформация мирового рынка труда, определяемая высокой скоростью технологических и социальных изменений, значительно повышает риск образования дефицита кадров и компетенций по важнейшим направлениям трудовой деятельности. Происходящие изменения вносят дисбаланс на региональных рынках труда и, вместе с тем, требуют адаптации системы профессионального образования под развитие новых компетенций.

В сложившихся условиях целесообразна реализация комплекса превентивных мер, направленных на борьбу с прогнозируемой структурной безработицей на региональном уровне и федеральном уровне. Это означает, что объемы и профили подготовки кадров со СПО и ВУЗов должны удовлетворять как текущие запросы работодателей, так и перспективные потребности социально-экономического развития города Санкт-Петербурга и регионов страны.

В соответствии с тезисами, озвученными Президентом Российской Федерации В. В. Путиным 6 марта 2018 года в рамках совещания по вопросу развития среднего профессионального образования (г. Екатеринбург), развитие системы СПО, внедрение передовых подходов к подготовке рабочих, инженеров, является одним из ключевых, базовых для технологического, экономического прорыва страны, повышения качества жизни и реальных доходов граждан.

Содержание профессиональной деятельности в рамках определенного вида экономической деятельности раскрывает с позиции сферы труда Профессиональный стандарт. В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» федеральные государственные образовательные стандарты профессионального образования (далее – ФГОС) должны формироваться на основе профессиональных стандартов (при наличии) в части требований к профессиональной компетенции выпускников

Суть профессионального стандарта – согласование представлений работодателя о квалификациях, соответствующих современным условиям организации труда и технологиям производства с системой подготовки кадров, которая должна отвечать требованиям повышения производительности труда в отраслях национальной экономики.

Создание объективной основы:

- для формирования программ СПО образования/ обучения/ подготовки, обратной связи между требованиями работодателей и качеством подготовки специалистов;

- для оценки профессиональных квалификаций вне зависимости от путей их получения

Внедрение профессиональных стандартов на предприятиях ЖКХ обеспечивает четкое распределение обязанностей персонала, и выявляет, насколько готовы работники к освоению новых современных компетенций, а предприятие к организации, при необходимости, их целевого обучения.

Анализируя современные источники литературы и опираясь на практический опыт работодателей, можно утверждать, что понимание необходимости применения профессиональных стандартов и проведения независимой оценки квалификаций (НОК) медленно, но уверенно переходит от специалистов, вовлеченных в эту работу на федеральном уровне (в Совет по профессиональным квалификациям в жилищно-коммунальном хозяйстве), к специалистам, состоящим в Координационных советах по применению профессиональных стандартов на предприятиях ЖКХ, в центрах оценки квалификаций, а в отдельных случаях и к работодателям.

Формирующаяся практика применения профессиональных стандартов говорит также о том, что необходима отмена соответствующих разделов квалификационного справочника, в которых имеется упоминание о квалификациях, описанных в профессиональных стандартах. Для кадровых служб предприятий ЖКХ должна быть ясна **понятийная разница между требованиями к квалификации, вытекающими из требований профессионального стандарта и квалификационными характеристиками**, которые прописаны в квалификационных справочниках.

Наименования квалификаций, присваиваемые системой образования, не синхронизируются с квалификационными характеристиками профессий и должностей, установленными в квалификационных справочниках. Кроме того, сами справочники Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), на которые ориентируется система образования при разработке образовательных программ, разрабатывались и утверждались в эпоху индустриальной экономики и безнадежно устарели.

Согласно информации Минтруда России по вопросам применения профессиональных стандартов от 5 апреля 2016 г. опубликованной на сайте gosmintrud.ru в перспективе планируется замена ЕТКС и ЕКС **профессиональными стандартами** и отдельными отраслевыми требованиями к квалификации работников, утверждаемыми законодательными и иными нормативными правовыми актами, которые имеются уже и в настоящее время. Но такая замена, по мнению Минтруда России, будет происходить в течение достаточно длительного периода.

Мы становимся свидетелями того, что отдельные, утвержденные в соответствии с профессиональными стандартами в ЖКХ, наименования квалификации начинают жить своей самостоятельной жизнью, определяя траекторию движения работников отрасли по карьерной лестнице несмотря на то, что в отрасли продолжают действовать квалификации, требования к которым установлены квалификационными справочниками.

В частности, эксперты центров оценки квалификаций утверждают, что только наличие современных, соответствующих прогрессивным условиям производства и организации труда квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах и трансформированных через наименования квалификаций в оценочные средства, обеспечат живой интерес работодателя к обязательности применения этих профессиональных стандартов и проведения независимой оценки квалификаций персонала своего предприятия.

Но, если мы пойдем по пути всеобщей обязательности применения профессиональных стандартов установленной государством, мы получим тот же результат, что и при внедрении инструментов аттестации, сертификации, лицензирования и других. Центры оценки квалификаций «поставят на поток» процедуру проведения профессионального экзамена и выдачи Свидетельств о квалификации, что недопустимо.

В 2018 г. на основе Приказа Министерства образования и науки РФ от 10 января текущего года был утвержден **федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 08.02.01 Строительство и эксплуатация зданий и сооружений**, в который включен следующий Перечень профессиональных стандартов (информация на экране), соответствующих профессиональной деятельности выпускников образовательной программы среднего профессионального образования по данной специальности.

Одним из нововведений данной специальности по ФГОС является – п 2.9. Государственная итоговая аттестация проводится в форме защиты выпускной квалификационной работы, которая выполняется в виде дипломной работы (дипломного проекта) и демонстрационного экзамена.

Демонстрационный экзамен предусматривает моделирование реальных производственных условий для решения выпускниками практических задач профессиональной деятельности, например, составление сметы на затраты стройматериалов для строительства или создание чертежа с применением расчетов для промышленного и гражданского строительства и т.д.

Подводя итог, для эффективной подготовки конкурентоспособных специалистов по специальности «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений», необходимо более активное взаимодействие с работодателями образовательными учреждениями СПО, которые могли бы проводить мастер-классы, семинары и конференции, круглые столы по обмену и

накоплению опыта, включать в учебные занятия вопросы, связанные с реальными потребностями предприятий.

Строительство – это отрасль консервативная и однозначно требующая обновления квалификаций, но заниматься здесь нужно продуманно и поэтапно.

Список используемой литературы:

1. Колледж туризма Санкт-Петербурга [Электронный ресурс] // Городской семинар «Практические вопросы применения профессиональных стандартов для подготовки конкурентоспособных специалистов технического профиля в области строительства, наземного транспорта и машиностроения» URL: <http://ktgs.ru/news/14862/>
2. Консультант Плюс [Электронный ресурс] // Приказ Министерства образования и науки РФ от 10 января 2018 г. № 2 “Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 08.02.01 Строительство и эксплуатация зданий и сооружений” URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71767132/> (Дата обращения: 21.10.2018).
3. Консультант Плюс [Электронный ресурс] // ТК РФ Статья 195.3. Порядок применения профессиональных стандартов URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/e76d6076ad800a12efcec206f99ad6c59b58517e/ (Дата обращения: 21.10.2018).
4. Общественная палата Российской Федерации [Электронный ресурс] // Статья: К внедрению обязательных профстандартов отрасль ЖКХ пока не готова URL: https://www.oprf.ru/ru/about/interaction/region_chambers/431/2527/newsitem/46345?PHPSESSID=kqdb2h64s45ndmsq0il0h1hqm7 (Дата обращения: 28.10.2018).
5. Профстандарты для работодателей и сотрудников [Электронный ресурс] // URL: <https://kadryfrio.ru/news/profstandarty-dlya-rabotodateley-i-sotrudnikov/> (Дата обращения: 28.10.2018).
6. СОВЕТ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ В ЖКХ [Электронный ресурс] // Применение профессиональных стандартов на предприятиях ЖКХ. Первый опыт. Перспективы URL: <http://спк-жкх.пф/press-centr/stati/primeneniye-professionalnyh-standartov-na-predpriyatiyah-zhkh.-pervyj-opyt.-perspektivy.html> (Дата обращения: 26.10.2018).