

Министерство просвещения Российской Федерации  
Министерство образования и молодежной политики Свердловской области  
ГАПОУ СО «Уральский политехнический колледж-МЦК»  
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет  
имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

VI Всероссийской международной конференция

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ:  
ПРОБЛЕМЫ, ИССЛЕДОВАНИЯ,  
ИННОВАЦИИ**

Сборник материалов конференции  
Том 1

Екатеринбург  
25 ноября 2019 года

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

УРАЛЬСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ ПЕРВОГО ПРЕЗИДЕНТА РОССИИ Б. Н. ЕЛЬЦИНА

УРАЛЬСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ –  
МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР КОМПЕТЕНЦИЙ

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ:  
ПРОБЛЕМЫ, ИССЛЕДОВАНИЯ, ИННОВАЦИИ

Материалы

VI Международной научно-практической конференции

25 ноября 2019 года

Том 1

Екатеринбург

УМЦ УПИ

2019

УДК 337/378(06)  
ББК 74.4я431  
П 377

Рецензенты:

*Бутко Г. П.* – д-р экон. наук, профессор по кафедре стратегического и производственного менеджмента ФГБОУ ВО «Уральский государственный горный университет», профессор  
*Дегтерев В. А.* – д-р пед. наук, декан факультета международных отношений и социально-гуманитарных коммуникаций Института социального образования ФГОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет», профессор  
*Котляревская И. В.* – д-р экон. наук, заведующая кафедрой маркетинга Высшей школы экономики и менеджмента «ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента Б. Н. Ельцина», профессор

Редакционная коллегия:

Шавалиев А. А. – начальник отдела профессионального образования Министерства общего и профессионального образования Свердловской области;  
*Тесленко И. В.* (отв. за выпуск, гл. редактор) – канд. социол. наук, эксперт ВЦИОМ; доцент ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина»,  
Мирсаетова А. А. – и. о. заместителя директора, руководитель Учебного центра ГАПОУ СО «Уральский политехнический колледж – Межрегиональный центр компетенций»;

П377 Профессиональное образование: проблемы, исследования, инновации : сб. материалов VI Международной науч.-практ. конф. Екатеринбург, 25 ноября 2019 г. – Екатеринбург : в 2-х т. Т.1. Изд-во УМЦ УПИ, 2019. – 256 с.

ISBN 978-5-8295-0669-8  
978-5-8295-0671-1

В сборнике представлены статьи, подготовленные участниками конференции из различных регионов России по проблемам развития профессионального образования в социально-экономических условиях современной России. Особое внимание уделяется вопросам цифровизации в образовании, инновационным направлениям и специфике развития профессионального образования, вопросам взаимодействия с работодателями-социальными партнерами, развитию сетевого взаимодействия; адаптации образовательной среды к условиям внедрения демонстрационного экзамена и стандартам WorldSkills.

Для исследователей, преподавателей, студентов и аспирантов различных образовательных учреждений, а также всех, интересующихся проблемами образования.

УДК 337/378(06)  
ББК 74.4я431

ISBN 978-5-8295-0669-8  
978-5-8295-0671-1

© УМЦ УПИ, 2019

## СОДЕРЖАНИЕ

|                          |          |
|--------------------------|----------|
| <b>ПРЕДИСЛОВИЕ</b> ..... | <b>7</b> |
|--------------------------|----------|

### **АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

**Аверкиева Е. Н.,**

|   |          |
|---|----------|
| Организация профессионально-педагогического взаимодействия как условие развития полипрофессионализма педагога среднего профессионального образования..... | <b>8</b> |
|---|----------|

**Анчугова Л. Н., Лихачева Н.,**

|   |           |
|---|-----------|
| Развитие кадрового потенциала среднего профессионального образования..... | <b>15</b> |
|---|-----------|

**Бугров А. С.,**

|   |           |
|---|-----------|
| Проблемы и особенности образовательного менеджмента в России..... | <b>21</b> |
|---|-----------|

**Бучельникова С. Д., Юревич Т. Л.,**

|  |           |
|--|-----------|
| Кластерное взаимодействие в среднем профессиональном образовании.. | <b>27</b> |
|--|-----------|

**Ваганова Т. П.,**

|   |           |
|---|-----------|
| Инновационные тренды в российском образовательном пространстве... | <b>34</b> |
|---|-----------|

**Веселовская Н. С.,**

|  |           |
|--|-----------|
| Реальные производственные задачи как механизм организации образовательного процесса..... | <b>40</b> |
|--|-----------|

**Власова Ю. А., Байдало Е. Н.,**

|   |           |
|---|-----------|
| Подготовка наставников в условиях предприятий малого и среднего бизнеса на примере ассоциации уральской пищевой промышленности... | <b>46</b> |
|---|-----------|

**Громова Н. С.,**

|   |           |
|---|-----------|
| Педагогическое образование в условиях цифровизации и формирования SMART-общества..... | <b>53</b> |
|---|-----------|

**Иванова С. В.,**

|   |           |
|---|-----------|
| Педагог будущего: перспективы, проблемы, специфика деятельности.. | <b>60</b> |
|---|-----------|

|   |            |
|---|------------|
| <b><i>Картавенко О. В.,</i></b><br>Внешняя оценка качества образовательной деятельности как инструмент управления развитием педагогического потенциала образовательных организаций среднего профессионального образования.....      | <b>68</b>  |
| <b><i>Корнильцева Е. Г.,</i></b><br>Деятельность педагога в условиях введения Федеральных государственных образовательных стандартов.....   | <b>76</b>  |
| <b><i>Коробейникова И. Г.,</i></b><br>Формирование единого образовательного пространства в Режевском городском округе на основе сетевого взаимодействия.....  | <b>83</b>  |
| <b><i>Напольских Д. Л.,</i></b><br>Формирование кадрового потенциала развития инновационных кластеров.....  | <b>88</b>  |
| <b><i>Первухина И. А.,</i></b><br>Развитие кадрового потенциала через конкурсное движение в образовательном процессе.....   | <b>95</b>  |
| <b><i>Селина Н. И.,</i></b><br>Реализация ФГОС СПО и Worldskills в образовательном процессе .....   | <b>100</b> |
| <b><i>Сидорова А. В., Сидорова М. Э.,</i></b><br>Особенности повышения квалификации педагогов в условиях цифровой экономики.....  | <b>106</b> |
| <b><i>Тесленко И. В.,</i></b><br>Ранняя профориентация: «за» и «против».....  | <b>112</b> |
| <b><i>Чешко С. Л., Горюшина Н. Ю., Вайнер К. А.,</i></b><br>Применение адаптированных программ в образовательном процессе как одно из условий роста качества образования в организациях среднего профессионального образования..... | <b>122</b> |
| <b><i>Шабалина С. А.,</i></b><br>Оптимизация работы образовательного учреждения.....  | <b>128</b> |

## **ИЗ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОПЫТА**

|   |            |
|---|------------|
| <b>Алексеева А. Ш.,</b><br>Демонстрационный экзамен в процедуре государственной итоговой аттестации.....  | <b>136</b> |
| <b>Бугров А. С., Крепец И. В.,</b><br>Результаты исследования готовности студентов Уральского железнодорожного техникума к развитию транспрофессиональности.....  | <b>143</b> |
| <b>Вятчина Н. П.,</b><br>Теоретические аспекты инновационной деятельности преподавателя и их практическая реализация.....   | <b>149</b> |
| <b>Дудырева Л. М.,</b><br>Сотрудничество в образовательном процессе.....  | <b>156</b> |
| <b>Ионова Е. Б.,</b><br>Создание образовательной среды для инклюзивного образования в рамках предмета «Информатика и ИКТ».....  | <b>160</b> |
| <b>Келеменев Н. В.,</b><br>Освоение новой формы аттестации: демонстрационный экзамен.....   | <b>166</b> |
| <b>Колоскова О. С.,</b><br>Метод проектов: педагогическая технология в образовательной среде....  | <b>171</b> |
| <b>Колупаева Е. Л., Кукушкина К. С., Пашкова А. Д., Хураמיшина И.З.</b><br>Опыт создания локальной модели повышения качества обучения иностранным языкам в Екатеринбургском колледже транспортного строительства..... | <b>175</b> |
| <b>Колупаева Е. Л., Пашкова А. Д.,</b><br>Анализ результатов организации и проведения демонстрационного экзамена по компетенции «Администрирование отеля».....  | <b>182</b> |
| <b>Кузьмина О. В.,</b><br>Формирование профессиональной мотивации у студентов в период обучения.....  | <b>187</b> |
| <b>Кузнецова М. Ф. ,</b><br>Профессиональная подготовка будущего педагога: из опыта работы Свердловского областного педагогического колледжа.....   | <b>194</b> |
| <b>Лопес Е. Г.,</b><br>Личностная зрелость педагогов и особенности поведения в конфликте..  | <b>198</b> |

|   |            |
|---|------------|
| <b><i>Мифтахова А. М.,</i></b>  |            |
| Использование кейсовых технологий для формирования профессиональных компетенций студентов на учебных занятиях математических дисциплин..... | <b>204</b> |
| <b><i>Некрасова О. В.,</i></b>  |            |
| Геймификация как средство повышения мотивации к обучению.....   | <b>211</b> |
| <b><i>Тюрина Г. А.,</i></b>   |            |
| Управление процессами реализации дуального обучения в среднем профессиональном образовании.....   | <b>218</b> |
| <b><i>Шашкова Ю. Н., Рубан О. В.,</i></b>   |            |
| Эмоциональный интеллект как составляющая soft skills.....   | <b>225</b> |
| <b><i>Чернеев Н. А.,</i></b>  |            |
| Значение прорывных компетенций для развития кадрового потенциала.....   | <b>233</b> |
| <b><i>Чешко П. Н.,</i></b>  |            |
| Педагогическая поддержка учебной деятельности студентов с особыми образовательными потребностями.....                                       | <b>237</b> |
| <b><i>Ярославцева Е. С.,</i></b>  |            |
| Педагогические условия формирования мотивации студентов техникума к изучению обществознания.....  | <b>243</b> |
| <b><i>НАШИ АВТОРЫ.....</i></b>  | <b>251</b> |

## ПРЕДИСЛОВИЕ

### *Уважаемые коллеги!*

«Цифровая экономика – это не отдельная отрасль, это уклад жизни, новая основа для развития системы государственного управления, экономики, бизнеса, социальной сферы, всего общества. Формирование цифровой экономики – это вопрос национальной безопасности и независимости России, конкуренции отечественных компаний», – объявил летом 2017 года на заседании Совета по стратегическому развитию глава государства. Затем, в рамках реализации нового майского указа президента от 2018 года был сформирован нацпроект под названием «Цифровая экономика РФ». А в 2018 году Владимир Путин объявил о формировании цифровой экономики в России, сравнив этот «проект» с электрификацией всей страны начала XX века.

Но, несмотря на обещания масштабных преобразований, респонденты проявили скепсис. Хотя педагоги давно уже четко осознают: современная молодежь качественно отличается от своих предшественников, это поколение действительно родилось с гаджетом в руке, для них IT-технологии, да и цифровизация всей окружающей действительности – вполне естественное и нормальное явление.

Как на существенные изменения реагирует система образования? Какие действия предпринимает педагогическое сообщество? Как сегодня наиболее эффективно выстраивать образовательный процесс с цифровой молодежью? Как педагогам в возрастной категории 50+ все успеть, как «оставаться на волне», быть интересным для своих учеников?

Наши авторы ищут ответы вместе с вами. Приятного чтения, вдумчивых размышлений и новых открытий!



# ***АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ***

УДК 377

*Аверкиева Елена Николаевна,*

*Averkieva Elena Nikolaevna,*

Ирбитский аграрный техникум, п. Зайково, Свердловская область, Россия,  
elena.averkieva.68@mail.ru,

Irbit Agrarian Technical School, pos. Zaykovo, Sverdlovsk region, Russia,  
elena.averkieva.68@mail.ru

## **ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ПОЛИПРОФЕССИОНАЛИЗМА ПЕДАГОГА СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ORGANIZATION OF PROFESSIONAL - PEDAGOGICAL INTERACTION AS A CONDITION OF DEVELOPMENT OF POLYPROFESSIONALISM OF TEACHER SPO**

### **Аннотация**

В статье рассматриваются понятия «полипрофессионализм», «полипрофессиональная компетентность» применительно к деятельности преподавателя организации среднего профессионального образования. Приводятся эффективные направления развития профессионально-педагогической компетентности педагогов с учетом требований профессионального стандарта.

**Ключевые слова:** полипрофессионализм, полипрофессиональная компетентность, профессионально-педагогическое взаимодействие, школа педагогического мастерства.

### **Abstract**

The article deals with the concepts of «polyprofessionalism», «polyprofessional competence» applied to the activity of a teacher of an organization of secondary vocational education. Effective directions for the development of professional and pedagogical competence of teachers are given taking into account the requirements of a professional standard.

© *Аверкиева Е. Н.*

**Keywords:** polyprofessionalism, polyprofessional competence, professional and pedagogical interaction, school of pedagogical skill.

Подготовка современного педагога профессионального обучения является сложной научно-практической проблемой, которая обусловлена интегрированной структурой его деятельности.

По сути, педагог профессионального обучения – это специалист с высшим образованием, осуществляющий педагогическую, учебно-производственную и организационно-методическую деятельность по профессиональной подготовке обучающихся в системе профессионального образования. Таким образом, педагог должен обладать системой компетентностей, связанных общей целью. В акмеологии такая система рассматривается как полипрофессиональная компетентность [3].

В психолого-акмеологических исследованиях (Н. Е. Казакова, Н. В. Кузьмина, Л. Ф. Лунева, О. Г. Носкова, Д. М. Вечедов) проблема полипрофессиональной компетентности обозначила новую проблему – проблему полипрофессионализма. По мнению Н. Н. Пачиной полипрофессионализм представляет собой «функциональную систему различных видов профессионализма, необходимую для эффективного выполнения сложной профессиональной деятельности [4].

В настоящее время проблема полипрофессионализма преподавателя профессиональной образовательной организации рассматривается как краеугольный камень в развитии кадрового потенциала среднего профессионального образования (СПО). Это объясняется тем, что, как правило, преподаватели организаций СПО и мастера производственного обучения являются хорошими производственниками, но не имеют психолого-педагогического образования. Кадровое обеспечение организаций СПО отличается полной укомплектованностью преподавателями с высшим образованием (97 %) и совсем небольшим (24 %) количеством преподавателей, имеющих профессионально-педагогическое образование [2]. Вместе с тем,

Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» определил требования к методической и психолого-педагогической подготовке преподавателя СПО. Преподаватель должен знать основы педагогики и психологии, поскольку несет ответственность за социальное и профессиональное становление личности обучающегося. Для успешного выполнения трудовых функций он должен владеть механизмом взаимосвязи федеральных государственных образовательных и профессиональных стандартов. Кроме того, у преподавателя профессиональной образовательной организации должны быть развиты исследовательские и проектировочные навыки. Требование времени таково, что педагогический работник профессиональной образовательной организации должен воплощать себя в своей преподавательской деятельности и в качестве человека, блестяще знающего современное производство, и в качестве воспитателя-наставника, и в качестве исследователя. В каждом из этих направлений деятельности он должен проявлять себя на самом высоком уровне, то есть он должен быть полипрофессионалом, человеком, владеющим полипрофессиональной компетентностью [5].

Важным педагогическим условием развития полипрофессиональной компетентности преподавателя является организация профессионально-педагогического взаимодействия педагогов в процессе решения объективно возникающих задач учебно-воспитательного и учебно-производственного процесса на фоне научно-методической работы.

Для актуализации потенциала преподавателя СПО в развитии его полипрофессионализма мы разработали Программу научно-методических мероприятий, которая реализуется через систему постоянно действующих семинаров, круглых столов, открытых уроков, мастер-классов [1]. Программа имеет четыре основных направления.

| 1. Использование современных образовательных технологий в учебно-воспитательном процессе |   |  |
|--|---|--|
| Тема   | <i>Форма проведения</i>                                 | <i>Обсуждаемые вопросы</i>   |
| Современные воспитательные технологии как основа качества образования                    | Мастер-класс<br>Решение педагогических ситуаций         | Классификация воспитательных технологий (мастер-классы: коллективное творческое дело; здоровьесберегающая технология; технология педагогической поддержки).<br>Схема анализа воспитательного аспекта учебного занятия.   |
| Обобщение педагогического опыта как средство профессионального развития педагога         | Семинар-практикум                                       | Формы представления педагогического опыта, их особенности.<br>Методика подготовки докладов, статей, презентаций, мастер-классов.<br>Написание аналитического отчета.<br>Деятельность по освоению умений оформлять различные виды письменных текстов.   |
| Инновационные педагогические технологии  | Педагогическое чтение: семинар-практикум, мастер-классы | Формирование методической компетентности преподавателей в области кейс-технологии.<br>Компьютерные технологии.<br>Проектные технологии.<br>Игровые технологии.   |
| 2. Социальное партнерство в профессиональной подготовке будущих рабочих и специалистов   |   |  |
| Диалог профессиональной школы с работодателями   | Круглый стол  | Модель идеального специалиста глазами работодателя.<br>Участие работодателей в разработке образовательных программ.<br>Организация производственных практик для студентов и стажировок для педагогов.<br>Наставничество выпускников на производстве.<br>Проблемы профессиональной адаптации и поддержки выпускников (материальная поддержка, адаптационный период)<br>Меры по привлечению выпускников на производство. |
| Внедрение стандартов WSR в образовательный процесс                                       | Проблемный семинар, мозговой штурм                      | История, современное состояние и перспективы движения WorldSkills Russia. Стандарты компетенций, основные нормативные документы.<br>Организация и проведение демонстрационного экзамена.<br>Практическая работа: корректировка программ государственной итоговой аттестации в части форм проведения ГИА.   |

| 3. Организация профессионально-педагогического взаимодействия |  |  |
|---|--|--|
| Пути эффективного учебного взаимодействия                     | Деловая игра, тренинг, анкетирование студентов | <p>Сущность проектирования профессионально-педагогического взаимодействия.</p> <p>Содержание проектирования профессионально-педагогического взаимодействия.</p> <p>Методы и средства профессионально-педагогического взаимодействия.</p> <p>Перспективы проектирования профессионально-педагогического взаимодействия.</p>   |
| Актуальные проблемы обучения детей с ОВЗ                      | Круглый стол                                   | <p>Разработка технологий обучения для студентов-инвалидов и лиц с ОВЗ.</p> <p>Использование технических средств в соответствии со спецификой заболевания и получаемой квалификацией.</p> <p>Создание системы психолого-педагогического сопровождения студентов-инвалидов и лиц с ОВЗ.</p> <p>Создание системы информационного обеспечения комплексной профессиональной, социокультурной и психологической адаптации студентов-инвалидов и лиц с ОВЗ.</p> <p>Организация сопровождения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в процессе учебной и производственной практики.</p> |
| 4. Педагогический контроль и оценка качества образования      |  |  |
| Педагогический контроль и оценка качества образования         | Семинар-практикум                              | <p>Понятие качества образования.</p> <p>Особенности педагогического контроля усвоения содержания образования и оценка результатов образовательного процесса.</p> <p>Психологические отличия учебной оценки и отметки.</p> <p>Содержание, формы, методы и виды контроля качества образования (текущего, рубежного, итогового).</p> <p>Психолого-педагогические особенности и проблемы проведения контрольных процедур.</p> <p>Рейтинговая система оценки достижений обучающихся.</p> <p>Педагогическое тестирование, преимущества и недостатки тестового контроля знаний.</p>                 |

Реализация предлагаемой программы позволит повысить качество образования через сформированные компетенции у педагогических работников:

- способность использовать передовые отраслевые технологии в процессе обучения рабочей профессии;
- готовность к организации образовательного процесса с применением интерактивных, эффективных технологий подготовки рабочих, служащих и специалистов среднего звена;
- способность организовывать совместную и индивидуальную деятельность обучающихся в соответствии с возрастными нормами их развития;
- готовность к использованию современных воспитательных технологий формирования у обучающихся духовных, нравственных ценностей и гражданственности;
- способность к рефлексии способов и результатов своих профессиональных действий;
- способность эффективно взаимодействовать с педагогическими работниками образовательной организации и другими специалистами по вопросам развития обучающихся [6].

#### Список литературы

1. Аверкиева Е. Н. Программа научно-методических мероприятий как средство повышения профессионально-педагогической компетентности педагогов / Методист №8 2018. С. 37–39.
2. Государственное задание № 2.76.2016/НМ «Методическая, организационная и информационная поддержка реализации концепции кадрового обеспечения системы среднего профессионального образования»: отчет / ЦИТИС. [Электронный ресурс]. URL: <http://www/rosrid.ru/search>.
3. Пачина Н. Н. Развитие полипрофессиональной компетентности субъекта высшей школы. Акмеология. №2. С. 49–54.

4. Посохова А. В. Психолого-акмеологические основания проблемы полипрофессионализма. Вестник КГУ им. Н. А. Некрасова. №3. Т.20.с. 93–96.

5. Сумина Т. Г, Аверкиева Е. Н. Развитие полипрофессионализма преподавателя СПО: теоретический и практический аспекты. / Austria – science, 1 часть №19 2018. С. 13–18.

6. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям).

УДК 377

*Анчугова Людмила Николаевна,*

*Anchugova Lyudmila Nikolaevna,*

*Лихачева Надежда Михайловна,*

*Likhacheva Nadezhda Mikhailovna*

Каменск-Уральский политехнический колледж, г. Каменск-Уральский,  
Свердловская область, Россия, anchugovaln@gmail.com,  
lihacheva.nadya86@mail.ru,

Kamensk-Uralskiy Polytechnical College, Kamensk-Uralskiy, Sverdlovsk region,  
Russia, anchugovaln@gmail.com, lihacheva.nadya86@mail.ru.

## **РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

### **THE DEVELOPMENT OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION PERSONNEL POTENTIAL**

#### **Аннотация**

Статья посвящена проблемам и перспективам реализации программы кадрового развития в учреждении среднего профессионального образования.

**Ключевые слова:** потенциал, кадровый потенциал, образовательная организация, колледж, развитие.

#### **Abstract**

The article is devoted to the problems and prospects of implementation of the program of personnel development in the institution of secondary vocational education.

**Keywords:** potential, personnel potential, educational organization, college, development.

Основополагающее конкурентное преимущество любого региона обеспечивается развитием кадрового потенциала, в частности, связано с ростом уровня образования населения. В настоящее время в сфере среднего профессионального образования ключевым моментом является обеспечение стабильного экономического роста, как предприятий, так и страны в целом.

© Анчугова Л. Н., Лихачева Н. М.



Понятие «потенциал» в своем значении происходит от латинского слова «potentia», означающего скрытые возможности, мощь, силу. Широкая трактовка смыслового содержания понятия «потенциал» состоит в его рассмотрении как «источника возможностей, средств, запаса, которые могут быть приведены в действие, использованы для решения какой-либо задачи или достижения определенной цели; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области. Потенциал представляет собой «обобщенную, собирательную характеристику ресурсов, привязанную к месту и времени».

Понятие «кадровый потенциал» отражает ресурсный аспект развития организации и социально-экономического развития страны в целом [3]. Кадровый потенциал – это мера способностей и возможностей педагогов применить свои знания и умения с целью обеспечения устойчивости и развития образовательной организации среднего профессионального образования.

Образовательная организация (ОО) – некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана. Колледж – это учебное заведение среднего профессионального образования (СПО), реализующее образовательные программы по среднему профессиональному образованию по базовой или углубленной подготовке. Формирование кадрового потенциала образовательной организации – это совмещение динамики и интеграции качеств и компетенций педагога, таких как профессионально-квалификационные знания, умения, опыт; личностные качества; работоспособность; креативность и другие.

Развитие СПО с учетом меняющихся роли, места и функций рабочих кадров, тормозится следующими проблемами:

- недостаточной результативностью управления;
- разрушением связей образовательных учреждений с предприятиями;
- устареванием материальной базы учебных заведений;

- затрудненным подбором баз для производственной практики студентов;
- невозможностью обеспечить в полном объеме подготовку кадров нужной квалификации;
- отсутствием пополнения учебных заведений руководителями и преподавателями, обладающими опытом профессиональной деятельности на современных предприятиях.

Поэтому эффективность подготовки кадров в учебных заведениях СПО не всегда в полном объеме соответствуют требованиям работодателей.

С учетом отмеченных проблем необходимо наметить главные направления формирования эффективной системы подготовки специалистов:

- 1) развитие сети подведомственных учреждений, цель которых – обеспечение интеграции учебных заведений разных уровней путем их укрупнения и объединения в комплексы для увеличения круга услуг при подготовке кадров, росту качества образования по разным направлениям, ступеням и формам;
- 2) развитие учебно-материальной базы;
- 3) совершенствование организационно-экономических механизмов деятельности образовательных учреждений;
- 4) обеспечение образовательных учреждений кадрами;
- 5) развитие социального партнерства с предприятиями.

После приема на работу, можно использовать тесты на профпригодность (умение выполнять определенную деятельность, похожую на будущую работу, т. е. тесты на знания и умения), а затем личностные тесты (оценка уровня развития отдельных личностных качеств и потенциальных возможностей человека). При этом для определения полезных для ОО СПО качеств претендентов на места рабочих и специалистов используются 7 тестов: тест на организованность, тест на силу характера, тест на уровень интеллекта, тест на коммуникабельность, тест на умение слушать, тест на закомплексованность, тест на мотивацию к успеху. Для учета результатов всех тестов одновременно необходимо установить итоговые баллы за каждый тест, что позволит при

сложении итоговых баллов получить общую оценку. При этом итоговые баллы устанавливаются в зависимости от величины тестовых баллов за каждый тест и полезности данного качества работника для ОО СПО.

Образовательным организациям необходимо работать в режиме развития, поскольку изменения, которые происходят в системе СПО, обусловлены социальным заказом и требованиями к современному образованию. Для того чтобы оценить объективное состояние кадрового потенциала образовательной организации СПО применяют методы диагностики, которые можно разделить на две группы: субъективные и объективные.

Под субъективными методами понимают социологические исследования, проведенные в процессе работы. Формами исследований могут быть анкетный опрос, интервью, социометрическое обследование группы, наблюдение. Такие исследования дают информацию о субъективном мире коллектива образовательной организации: мнениях, отношениях, мотивации. Материалы, которые получают в ходе исследований, должны быть полными и достоверными. Они позволяют провести обоснованный анализ о положении дел в организации, найти резервы или устранить обнаруженные недостатки. Основываясь на таком анализе, руководитель сможет принять правильное управленческое решение.

Под объективными методами понимают документарные исследования, которые позволяют ознакомиться с регламентами, положениями о деятельности организации, получить финансовые, материальные отчеты и, отчеты о компетенциях работников образовательной организации.

Одним из объективных методов является SWOT-анализ. SWOT-анализ позволяет оценить свои силы и ресурсы (объективная оценка сильных и слабых сторон), необходимые для реализации имеющихся возможностей в рамках поставленной цели и противостояния внешним угрозам, а также понять недостатки, которые необходимо устранить. Это помогает избежать очевидных ошибок при планировании и на первом этапе работы. В таблице 1 представлен SWOT-анализ кадрового потенциала ГАПОУ СО «КУПК».

## SWOT-анализ кадрового потенциала ГАПОУ СО «КУПК»

| <b>S – Strengths (Сильные стороны)</b>  | <b>W – Weakness (Слабые стороны)</b>   |
|---|--|
| – Наличие профессиональной команды педагогов с высоким творческим потенциалом (сформирован коллектив единомышленников);   | – Часть педагогического коллектива психологически не готова к изменениям;                      |
| – Наличие системы непрерывного повышения квалификации педагогических работников;  | – Не все педагоги имеют 1 и высшую категории;  |
| – Снижение текучести кадров;  | – Формальный подход к наставничеству;  |
| – Укомплектованность педагогическими кадрами по специальным дисциплинам;  | – Относительно невысокий уровень заработной платы педагогов;                                   |
| – Желание большинства педагогов развиваться;  | – Ограниченность механизмов материального стимулирования наставников;                          |
| – Успешная адаптация молодых педагогов в коллективе;  | – Низкий уровень участия в очных конкурсах педагогического мастерства;                         |
| <b>O – Opportunities (Возможности)</b>  | <b>T – Threats (Угрозы)</b>  |
| – Возможность перенимать знания и обучаться у более опытных коллег;   | – Постепенное старение и «профессиональное выгорание» кадрового состава;                       |
| – Возможность использования не только региональных площадок для повышения квалификации педагогических работников;   | – Малый приток молодых специалистов преподавателей специальных дисциплин;                      |
| – Возможность использования дистанционных и онлайн курсов повышения квалификации педагогических работников;   | – Формальный подход к участию в инновационной деятельности;                                    |
| – Восстановление взаимодействия с социальными партнерами по вопросам организации стажировок педагогических работников как обязательного элемента профессионального роста; | – Большая загруженность преподавателя (работают на 2 ставки из-за невысокой заработной платы); |
| – Выдвижение кандидатуры работника на награждение областными и государственными наградами;  | – Конкуренция среди колледжей города;  |

Анализ результатов диагностических методик по выявлению профессиональной подготовки позволяет качественно подойти к формированию механизма управления кадровым обеспечением ОО СПО.

Развитие кадрового потенциала в ГАПОУ СО «КУПК» включает в себя следующие мероприятия:

- организация обучения и повышения квалификации педагогических работников;
- организация аттестации педагогических работников на квалификационную категорию;

- создание индивидуальной траектории развития педагогического мастерства педагогического работника;
- вовлечение педагогических работников в процесс выбора инновационных педагогических технологий;
- работа «Школы начинающего педагога в рамках реализации программы «Новая модель наставничества в практике обучения и развития начинающих педагогов».

В целом, в колледже много внимания уделяется самообразованию инженерно-педагогических кадров, особенно в сфере инновационных педагогических технологий, коллективных форм методической работы: таких, как научно-практические конференции, педагогические чтения, конкурсы профессионального мастерства, постоянно действующие семинары по вопросам современной педагогики и психологии, теории обучения и воспитания и др., систематическое повышение квалификации преподавателей колледжа.

#### Список литературы

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.
2. Государственная программа «Развитие образования» на 2013-2020 г. Утв. постановлением Правительства РФ 15.04.2014г., № 295.
3. Шапиро С.А. Основы управления персоналом в современной организации. М.: ГроссМедиа, 2005.

УДК 377

*Бугров Антон Сергеевич,*

*Bugrov Anton Sergeevich,*

Уральский железнодорожный техникум, руководитель физического воспитания, кандидат педагогических наук, г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, bugrant2@gmail.com,

Ural railway technical school, head of physical education, candidate of pedagogical Sciences, Yekaterinburg, Sverdlovsk region, Russia, bugrant2@gmail.com

**ПРОБЛЕМЫ И ОСОБЕННОСТИ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В РОССИИ  
PROBLEMS AND FEATURES OF EDUCATIONAL MANAGEMENT IN THE  
RUSSIAN FEDERATION**

**Аннотация**

В статье рассмотрены проблемы и особенности управления образовательными организациями в современных условиях. Выделены направления образовательного менеджмента в системе среднего профессионального образования.

**Ключевые слова:** профессиональное образование, образовательный менеджмент, управление профессиональной образовательной организацией.

**Abstract**

The article deals with the problems and features of management of educational organizations in modern conditions. The directions of educational management in the system of secondary vocational education are highlighted .

**Keywords:** professional education, educational management, management of professional educational organization.

Управление в сфере образования имеет свои отличительные характеристики, которые определены принципами образования, нормативно-административными, политическими и социально-экономическими условиями, в которых разворачивается управленческая деятельность.

© Бугров А. С.

Образовательный менеджмент – управление, в основе которого лежат субъект-субъектные отношения, направленные с помощью совокупности методов, средств, приемов и принципов на достижение целей образования, поэтому ведущими методами являются социально-психологические методы и социально-гуманитарные технологии.

Современный образовательный менеджмент – это междисциплинарная область знаний, в которой интегрированы продуктивные идеи, принципы, методы, подходы и механизмы, раскрывающие социальные, экономические, педагогические, юридические, психологические и акмеологические аспекты теории и практики управления инновационно-развивающимся образованием. Цель современного образовательного менеджмента – достижение высокого качества функционирования и развития отечественной системы образования в открытом культурно-образовательном пространстве современной цивилизации XXI в. В то же время, некоторые исследователи отмечают, ряд проблем, существующих в практике управления образовательной организацией.

1) Педагогический менеджмент уступает место финансовому. «Платное образование, рыночные отношения уже привели к деформации структуры подготовки кадров, повлияли на качество обучения. Образовалась дилемма: экономика, производство развиваются в одну сторону, а коммерциализация толкает образование в другую. Доход правит качеством образования» [2].

2) Недостаточный уровень профессионализма управленцев в области образования, выраженный в их неспособности осуществлять стратегическое планирование. Так, большинство программ развития организаций профессионального образования представляют собой перечень предстоящих мероприятий и, по сути, программами не являются. В них отсутствуют кадровый, экономический, педагогический анализ образовательного учреждения. В программе развития должны быть цель, критерии ее достижения, тогда управление будет строиться на принципах образовательного менеджмента [1].

3) Чрезмерный бюрократизм. «По каждому указанию сверху каждый следующий уровень управления разрабатывает детальные «планы мероприятий», на каждое из этих «мероприятий» следующий по иерархии уровень разрабатывает соответствующий «план мероприятий» и т. д. – мероприятия множатся, на них тратится время и энергия, а результата никакого. Более того, сопротивление изменениям, инициированным свыше, в нижележащих подсистемах образования, включая и органы управления образованием, сегодня зачастую серьезно тормозят развитие всей образовательной системы в целом» [4, с. 15].

Это говорит о том, что управление в сфере образования имеет свои специфические особенности, которые необходимо учитывать как в процессе принятия управленческих решений, так и в процессе подготовки менеджеров в сфере образования. К условиям деятельности образовательной организации относятся: нормативно-правовые, кадровые, финансовые, материально-технические, информационные, научно-методические, организационные, мотивационные [4, с. 35]. Управленческая деятельность, включает ряд функций (мониторинг и анализ текущего состояния; целеполагание и планирование; мотивация и стимулирование; организация, распоряжение и координация; контроль), которые реализуются в образовательной организации по следующим направлениям:

1. Образовательное направление. Это направление отражает основную функцию образовательной организации. Процесс образования предполагает активную деятельность не только субъектов административного подчинения (работников ОО, обучающихся ОО), но и законных представителей обучаемого (по сути, выступающими заказчиками образовательной услуги), т. е. сфера управления здесь непременно должна распространяться за пределы образовательной организации. То есть управленческому воздействию (методическому, мотивационному, организационному, нормативному) должны подвергаться разнородные субъекты образовательных отношений для чего на



государственном уровне и на уровне образовательной организации создаются соответствующие нормативно-правовые механизмы.

2. Коммерческое направление образовательных организаций ограничено их социальной миссией, которая включает образовательную, научно-исследовательскую деятельность и сопутствующие им процессы. Это существенно ограничивает коммерческие возможности образовательной организации. Ограниченность финансовых возможностей образовательных организаций ведет к минимальной работе в области маркетинговых исследований в сфере образовательных услуг, что существенно снижает темп развития и эффективность управления организацией.

3. Финансовое направление также ограничено кругом заинтересованных субъектов. Основные потоки денежных поступлений исходят из государственных/муниципальных бюджетов, со стороны работодателей или бывших выпускников в качестве спонсорской помощи. При этом нужно учесть, что традиции и культура взаимодействия между ОО и работодателями, их объединениями, выпускниками и их объединениями в условиях рынка только начинает закладываться. Работодатели еще не до конца оценили свою роль в образовательном процессе и свою выгоду от участия в нем. Образовательные организации же также еще не наладили прочных связей с выпускниками. Ассоциации выпускников как общественные объединения созданы в очень ограниченном количестве организаций среднего профессионального образования, эта тенденция скорее характерна для организаций системы высшего образования [3]<sup>1</sup>.

4. Социально-экономическое направление, выраженное в мерах социальной поддержки работникам, обучающимся и выпускникам (помощь в трудоустройстве) образовательной организации, а также социального позиционирования организации в сфере отношений с социальными партнерами

---

<sup>1</sup> Исключением в регионе является Екатеринбургский энергетический техникум, в котором действует ассоциация выпускников. <http://www.ekbenergo.ru/pdfDoc/polAssVypusk.pdf>

(работодателями; общественными организациями – ассоциациями выпускников; другими образовательными организациями различного уровня).

5. Материально-техническое направление характеризуется потребностью в следовании темпам развития производства в регионе и соответствия общенациональному уровню формирования общих компетенций (информатизация образовательного пространства). Образовательной организации необходимо регулярное обновление МТБ или использование производственной базы социальных партнеров при проведении обучения. В преобладающем большинстве ОО (которые не смогли попасть в проект «Образование»), материально-техническая база является устаревшей.

6. Кадровое направление (управление персоналом). Имеет ярко выраженное противоречие между потребностью в высококвалифицированных кадрах (педагогов) и невозможностью обеспечить заработную плату на уровне передовых производств. В результате образовательные организации испытывают кадровый голод по многим техническим специальностям, что оказывает существенное влияние на качество образования.

7. Обеспечение безопасности в ОО характеризуется публичностью образовательной организации, неограниченным кругом лиц, имеющим право вхождения в ОО и множеством путей проникновения злоумышленников на ее территорию. И все это на фоне тяжелых экономических условий существования организации и политических неурядиц, повышающих риск террористических акций.

8. Отчетная деятельность характеризуется многовекторностью и регулярной трансформацией. Учредитель вправе запросить отчет по любому интересующему его показателю в установленные им самим сроки. Кроме этого существуют иные государственные и общественные институты, перед которыми образовательная организация должна отчитываться. Установлены требования к наполняемости сайтов образовательных организаций [5].

Таким образом, процесс управления образовательной организацией среднего профессионального образования должен организовываться с учетом

предъявляемых выше требований со стороны учредителя, государства, контролирующих органов и организаций, что накладывает ряд ограничений.

#### Список литературы

1. Глазунов А. Т., Базавова Т. В. Формирование педагогического коллектива в условиях программно-целевого управления профшколой. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/formirovanie-pedagogicheskogo-kollektiva-v-usloviyah-programmno-tselevogo-upravleniya-profshkoloy>.

2. Демин В. М. Приоритеты среднего и начального профессионального образования в деле повышения качества подготовки кадров. [Электронный ресурс]. URL: <https://docplayer.ru/29110201-Viktor-mihaylovich-demin.html>.

3. Екатеринбургский энергетический техникум. Сайт. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ekbenergo.ru/pdfDoc/polAssVypusk.pdf>.

4. Новиков А. Д. Теория управления образовательными системами. М. Народное образование. 2009. 416 с.

5. Приказ Рособнадзора от 29.05.2014 № 785 «Об утверждении требований к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и формату представления на нем информации». [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/36358.html/>.

УДК 658

***Бучельникова Светлана Дмитриевна,***

*Buchelnikova Svetlana Dmitrievna,*

Слободотуринский аграрно-экономический техникум, директор,  
с. Туринская Слобода, Свердловская область, Россия, ru\_slb@mail.ru,

Slobodoturinsky Agrarian and Economic College, director, Turinskaya Sloboda,  
Sverdlovsk Region, Russia, ru\_slb@mail.ru,

***Юревич Татьяна Леонидовна,***

*Yurevich Tatyana Leonidovna,*

Слободотуринский аграрно-экономический техникум, заместитель  
директора по учебно-методической работе, с. Туринская Слобода, Свердловская  
область, Россия, jurevich\_staet@mail.ru.

Slobodoturinsky Agrarian and Economic College, Deputy Director for  
Educational and Methodological Work, Turin Sloboda, Sverdlovsk Region, Russia,  
jurevich\_staet@mail.ru.

## **КЛАСТЕРНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В СРЕДНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ**

### **CLUSTER INTERACTION IN SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION**

#### **Аннотация**

В статье раскрыт механизм выстраивания кластерного взаимодействия при реализации программы развития учреждения среднего профессионального образования. Проекты направлены на внедрение цифровых технологий в сельское хозяйство Свердловской области. Заявлена цель: создание в Слаботуринском аграрно-экономическом техникуме Центра внедрения и тестирования цифровых технологий в сельском хозяйстве в условиях работы по модели кластерного взаимодействия. Предлагаются проекты, которые являются своевременными, приоритетными и перспективными для реализации, имеющими потенциально высокую практическую ценность.

**Ключевые слова:** кластерное взаимодействие, сельское хозяйство, цифровые технологии.

## **Abstract**

The article reveals the mechanism of building cluster interaction in the implementation of the development program of secondary vocational education. The projects are aimed at the introduction of digital technologies in agriculture of the Sverdlovsk region. The goal is stated: creation of the center of introduction and testing of digital technologies in agriculture in the conditions of work on the model of cluster interaction in «СТАЕТ». Projects are proposed that are timely, priority and promising for implementation, with potentially high practical value.

**Keywords:** cluster interaction, agriculture, digital technologies.

Кластер в экономике – это объединение бизнес-структур, научных и образовательных организаций для совместного развития какой-либо отрасли экономики в пределах одного региона. При этом большая роль отводится среднему профессиональному образованию, соответствию его работы нуждам производственной и социальной сферы экономики [2, с. 6]. Именно такой подход был принят при разработке портфеля проектов Программы развития ГАПОУ СО «Слободотуринский аграрно-экономический техникум». Актуальность проектов определяется стратегическими документами различного уровня: Национальный проект «Образование»; Федеральный проект «Молодые профессионалы»; Ведомственный проект «Цифровое сельское хозяйство»; Стратегия социально-экономического развития Свердловской области на 2016–2030 годы; Стратегии социально-экономического развития Слободо-Туринского и Байкаловского муниципальных районов.

Основной отраслью экономики двух территорий является сельское хозяйство, нуждающееся в повышении эффективности развития, технического перевооружения предприятий агропромышленного комплекса. Проблемы, которые характерны для территории:

- уменьшение численности населения за счет миграционных процессов;
- желание населения открыть свой бизнес, но отсутствие знаний;
- социальная пассивность молодежи;
- социальная дифференциация населения и увеличение числа малообеспеченных граждан, социально неблагополучного населения;

- дефицит средств для поддержки творческих проектов, культурных инициатив;

- утрата духовно-нравственных и социокультурных ориентиров среди подрастающего поколения.

Анализ ресурсов, которыми располагает техникум, позволил определить его возможности:

- Стать центром «притяжения» для социально активных людей, в целях создания условий закрепления молодежи на селе;

- Повысить уровень предпринимательской активности через обучение;

- Готовить кадры под заказ с учетом требований к квалификации;

- Стимулировать производство продукции для нужд населения;

- Повышать образовательный и культурный уровень населения в целом;

- Создать условия для формирования лидерских и организаторских качеств, творческих способностей обучающихся.

Главная идея проектов заключается в следующем:

Техникум – центр агроинноваций, трансфер аграрных технологий для повышения эффективности сельскохозяйственного производства. Техникум берет на себя роль инициатора и организатора создания кластерного взаимодействия и будет выполнять координирующую функцию.

Формирование организационной структуры кластера осуществляется на паритетной основе. Участие государственных, частных организаций, индустриальных партнеров, образовательных и исследовательских институтов, предпринимательских объединений, будет осуществляться на принципах открытости и доверия [3, с. 11].

Процедура создания кластера будет отвечать двум условиям. Во-первых, она должна привлечь представителей федеральной, региональной и местной власти, которые, имея свои интересы в ходе развития территорий, обладают достаточными рычагами (правовыми, финансовыми, административными) для влияния на ситуацию в регионе. Во-вторых, к процессу работы над созданием

кластера должна быть подключена общественность в лице представителей предприятий, населения, общественных организаций и т. д.

На рис. 1 представлена схема модели кластерного взаимодействия, а ее функционирование определяется наличием нормативных документов о составе Отраслевого совета по качеству профессионального образования в сфере агропромышленного комплекса и потребительского рынка Свердловской области, о создании Координационного совета по развитию профессионального образования в Слободо-Туринском муниципальном районе, соглашение о сотрудничестве с ООО «Агроаспект Плюс».

Для достижения целевых показателей проектов продолжается оформление Соглашений о сотрудничестве с участниками кластера, а также инициируется создание Координационного совета по развитию профессионального образования в Восточном управленческом округе. Программа развития техникума включает несколько проектов. Но в процессе разработки произошла синергия трех, направленных на решение проблемы внедрения цифровых технологий в сельское хозяйство представлены на рис. 2.

Реализация портфелей проектов, основанных на кластерном взаимодействии позволит нам обеспечить современную производственную базу для обучения студентов; повысить качество обучения; организовать испытательный полигон для внедрения цифровых технологий в АПК; открыть Центр повышения квалификации по новым технологиям в сельском хозяйстве для людей всего региона; получать прибыль с продаж продукции, выращенной по новым технологиям; повысить Импидж образовательного учреждения в регионе.



Рис. 1. Модель кластерного взаимодействия при реализации портфеля проектов Программы развития ГАПОУ СО «СТАЭТ»





## ПОРТФЕЛЬ ПРОЕКТОВ РЕШАЕТ КОМПЛЕКС ЗАДАЧ И ПОЗВОЛЯЕТ ПЕРЕЙТИ ТЕХНИКУМУ НА НОВЫЙ УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ



Рис. 2. Синергия проектов

## Список литературы

1. Казакова Н. А. Современный стратегический анализ. 3-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для магистратуры. М., 2019.
2. Кузнецова Е. В. Управление портфелем проектов как инструмент реализации корпоративной стратегии, 2-е изд., пер. и доп. Учебник для бакалавриата и магистратуры. М., 2019.
3. Мельниченко Л. Н., Шалкина Т. Н. Технология разработки программы развития профессиональной образовательной организации на основе проектного управления. М., 2018.

УДК 377

***Ваганова Татьяна Павловна,***

*Vaganova Tatiana Pavlovna*

Уральский федеральный университет, старший преподаватель кафедры иностранных языков и образовательных технологий, г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, Vaganova.owl@yandex.ru

Ural Federal University, senior lecturer of the Chair of Foreign Languages and Educational Technologies, Yekaterinburg, Sverdlovsk Region, Russia, Vaganova.owl@yandex.ru

## **ИННОВАЦИОННЫЕ ТРЕНДЫ В РОССИЙСКОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ INNOVATIVE TRENDS IN RUSSIAN EDUCATION**

### **Аннотация**

В представленной статье автор раскрывает понятие дистанционного обучения как элемента непрерывного образования. Активные формы работы с разными источниками информации способствуют развитию культуры сетевого общения, формирует умение работать в команде и отвечать за результаты своей деятельности. Цифровая среда и образование помогают человеку сформировать собственную картину мира и построить индивидуальную траекторию обучения. Успешность применения зависит от условий реализации и выбранных методов обучения.

**Ключевые слова:** дистанционное обучение, цифровая образовательная среда, метод проектов, исследовательский проект, педагогика, дидактика

### **Abstract**

In the article, the author focuses on the concept of distance learning (education) as an element of continuing education. Active forms of work with different sources of information contribute to the development of a culture of network communication, form the ability to work in a team and be responsible for the results of their activities. Digital environment and education help a person to form his own picture of the world and build an individual learning trajectory. The success of the application depends on the implementation conditions and the training methods chosen.

**Keywords:** distance learning, digital educational environment, project method, research project, pedagogy, didactics

© Ваганова Т. П.

В настоящее время происходит «перестройка» системы российского образования. Причинами служат процессы модернизации и интеграции, которые ставят перед преподавателями задачи, суть которых сводится к возможности самостоятельного выбора модели построения и организации образовательного курса, с одной стороны. С другой стороны, наблюдается возрастающая необходимость получить качественное и доступное образование по принципу здесь и сейчас. Что спровоцировало острую необходимость применения и внедрения в образовательные практики электронное обучение, дистанционные образовательные технологии и др.

Технологию дистанционного обучения можно рассматривать в качестве инновации. Исследователи отмечают, что инновационные образовательные технологии способствуют формированию необходимых знаний, умений у обучающихся [4, с. 67].

А. А. Андреев манифестирует технологию как элемент непрерывного образования; как модель сочетания очной и заочной форм обучения [1]. С точки зрения образования, данная технология ориентирована на активную работу с различными источниками информации, развитию критического мышления, формирует культуру сетевого общения, умение работать в команде и выполнять разные роли в совместной образовательной деятельности.

Образование как один из важных факторов современного требования к образованному человеку помогает ему осмыслить и интерпретировать окружающую среду, найти взаимодействие с культурной, цифровой и техногенной средой; выработать и сформировать собственную картину мира и определить свое место в меняющемся мире.

Цифровая образовательная среда дает большое поле возможностей для успешного получения опыта при соблюдении следующих условий: создание комфортной зоны; соблюдение эмоционально-психологического климата; предоставление возможности для познания; правильная организация разных видов самостоятельной и креативной работы.

Успешность реализации технологии возможна при использовании в учебном процессе разных методов.

Метод проектов в условиях дистанционного обучения способствует интересу обучающихся к определенным вопросам, затронутых в рамках изучаемой темы. Через организацию проектной деятельности прослеживается овладение определенной суммой знаний и умений, которые предусматривают решение поставленных проблем, и развивает умение успешно применять полученные умения в практической деятельности.

Обучение в сотрудничестве нацелено на создание своеобразного студенческого сообщества, владеющих рядом определенных знаний и готовых добывать и аккумулировать новые знания в процессе непосредственного общения друг с другом, образуя тесную коллаборацию для осуществления познавательной деятельности.

В процессе обучения в сотрудничестве обучающиеся работают вместе, моделируют и приобретают новые знания и умения, а не получая знания в готовом виде.

Групповая работа по методу «Пила» предполагает следующий алгоритм действий преподавателя. Преподаватель делит студентов на группы и предоставляет сформулированное задание. Как правило, задание вывешивается на сайте, присылается по электронной почте или размещен на интернет-сервисе Pinterest. В группах обсуждается план работы, распределяются роли, назначаются ответственные. Помимо алгоритма действий преподавателя, необходимо обозначить действия обучающихся.

На первом этапе ответственные налаживают контакты по сети с остальными ответственными из других групп, которые получили одинаковые задания. Здесь им необходимо выработать стратегию поиска информации, продумать способ представления материала, подготовить список задач. На следующем этапе обучающиеся работают индивидуально, подбирая необходимый для выполнения задач материал, осуществляют анализ и интерпретацию информации. На третьем этапе ответственные производят анализ полученной

информации от других участников группы, подводят итоги проделанной работы, разрабатывают макет и концепцию презентации по выбранной теме, которую в последствие представят другим участникам группы. На четвертом этапе каждый из ответственных знакомит участников с аккумулярованной и обработанной информацией, представляет презентацию и проводит групповое обсуждение. На данном этапе целесообразно реализовывать личностное и профессиональное развитие. На завершающем этапе проводится работа над оцениванием вклада каждого участника в создание продукта познавательной деятельности.

На выходе преподаватель может отследить индивидуальную активность каждого студента, динамику развития навыков работы в команде, проверить навык работы самостоятельно с информацией и уровень освоения учебного материала.

Метод обучения при помощи взаимодействия студента с преподавателем. В этом случае преподаватель создает различные образовательные ресурсы: аудио- и видеоматериалы, учебные пособия, тесты, которые доставляются по телекоммуникационным сетям [3, с. 21].

Метод индивидуального преподавания и обучения в рамках дистанционной технологии реализуется при помощи электронной почты, телефона, системы Skype и др.

Метод активного взаимодействия между всеми участниками учебного процесса предполагает использование проблемных и исследовательских способов обучения. Обучение проходит в коллективе, малых группах и в режиме взаимооценки. Основная функция преподавателя – обозначить проблему и создать благоприятную атмосферу общения, координация и управление ходом дискуссий, подготовка материалов, перечня тем и вопросов для обсуждения [2].

Исследовательский метод помогает выстроить работу обучающихся по логике проведения классического научного исследования, с использованием всех методов и приемов научного исследования. При выборе темы

исследования необходимо акцентировать внимание на значимости проекта – экономической, культурной, социальной. Постановка ряда задач, вопросов являет собой формулирование на основе частных общей проблемы. На этапе формулирования гипотезы важна роль преподавателя в качестве наставника и советчика. Затем следуют этапы сбора информации, проводится подтверждение выдвинутой гипотезы и, последнее, публичная защита. Защита исследовательского проекта проходит в разных формах: доклад на сетевой конференции, создание веб-страницы по исследуемой теме, проведение ролевой игры, проведение тестирования.

Разнообразные методы дистанционного обучения сфокусированы на развитие когнитивных и креативных способностей обучающихся.

В результате проведенного исследования было выявлено, что технологии дистанционного обучения обладают определенными характеристиками, среди них: гибкость, модульность, параллельность, экономическая эффективность, асинхронность, новая роль преподавателя, специализированный контроль качества обучения.

Использование специализированных технологий и средств обучения и др. [3, с. 18–19]. Несмотря на явные преимущества дистанционного обучения перед традиционным, отметим, что отработанная методика подачи материала в рамках традиционного обучения позволяет разработчикам контролировать и координировать подачу информации или материала в процессе обучения.

Помимо основных средств обучения (тренажеры, сетевые учебные материалы, дидактические материалы, аудио- и видеоматериалов и пр.) в рамках дистанционного обучения целесообразно использовать образовательные платформы. В настоящее время существует большое количество платформ онлайн обучения. Среди них, платные – Uniweb, Eduson, бесплатные – Лекториум, Moodle, Открытое образование.

Развитие дистанционного обучения ставит перед образованием новые задачи, связанные с подготовкой преподавателей дистанционного обучения, вопросы финансирования, защиты авторских прав и многое другое.

## Список литературы

1. Андреев А. А. Дистанционное обучение: сущность, технология, организация.
2. Кулюткин Ю. К. Эвристические методы в структуре решений. М.: Педагогика, 1999. 203 с.
3. Попова Н. Е. Технологии дистанционного обучения как инновация в процессе реализации образовательных стандартов нового поколения // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. 2014. № 2. С. 17–26.
4. Пушкарев Ю. Роль высших учебных заведений в создании инноваций // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. 2013. № 3. С. 66–72.



УДК 377-057

***Веселовская Наталья Сергеевна,***

*Veselovskaya Natalia Sergeevna*

Омский строительный колледж, преподаватель, г. Омск, Омская область, Россия, vesnat56@mail.ru,

Omsk construction College, teacher, Omsk, Omsk region, Russia, vesnat56@mail.ru

**РЕАЛЬНЫЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ЗАДАЧИ КАК МЕХАНИЗМ  
ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА  
REAL PRODUCTION TASKS AS A MECHANISM  
OF EDUCATIONAL PROCESS ORGANIZATION**

**Аннотация**

Реальная производственная задача является комплексной и включает организацию и порядок следования во времени и пространстве индивидуальных рабочих заданий или установленный комплекс всех рабочих операций отдельного работника в производственной системе. Результат выполнения этого задания будет показывать уровень сформированных профессиональных компетенций (трудовых функций) выпускника.

**Ключевые слова:** реальная производственная задача, демонстрационный экзамен, профессиональные компетенции.

**Abstract**

The Real production task is complex and includes the organization and sequence in time and space of individual work tasks or a set set of all work operations of an individual worker in the production system. The result of this task will show the level of former professional competencies (labor functions) of the graduate.

**Keywords:** real production task, competence-based qualifications and professional competence.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273 ФЗ [1] зафиксировал: «Формирование требований федеральных государственных образовательных стандартов профессионального

© *Веселовская Н. С.*

образования (далее ФГОС СПО) к результатам освоения основных образовательных программ профессионального образования в части профессиональной компетенции осуществляется на основе соответствующих профессиональных стандартов (при наличии)». Разработанные рабочие программы на основе активированных ФГОС СПО включают требования профессиональных стандартов. Подготовка рабочих и специалистов по этим программам должна обеспечивать требования этих стандартов в части профессиональных компетенций, что предусматривает тесное взаимодействие между предприятиями и профессиональными образовательными организациями. Это предполагает изменение организации образовательного процесса, когда обучение осуществляется в соответствии с производственными процессами.

БПОУ ОО «Омский строительный колледж» совместно с пятью колледжами Омской области является участником Федеральной экспериментальной площадки ФИРО РАНХИГС «Проектирование и реализация образовательного процесса СПО на основе реальных производственных задач» под руководством В. И. Блинова, руководителя ЦПО и СКФИРО РАНХИГС, д. п. н., профессора и Е. Ю. Есениной, д. п. н., ведущего научного сотрудника ЦПО и СК ФИРО РАНХИГС.

Целью экспериментальной работы площадки является создание организационно-педагогических, кадровых, нормативно-правовых, научно-методических, информационных, материально-технических, финансовых условий проектирования и реализации образовательного процесса на основе реальных производственных задач в профессиональной образовательной организации. Вектор работы, по организации образовательного процесса на основе реальных производственных задач, направлен на выполнение последнего заключительного этапа государственной итоговой аттестации выпускником специальности в соответствии с требованиями рынка труда на данный момент.

Работу по организации образовательного процесса рекомендуется начинать с формирования задания на демонстрационный экзамен совместно с работодателями. Задание должно быть производственным, т.е. включать условия выполнения в соответствии с предполагаемой в будущем деятельностью. Производственное задание (задача) ГИА должно быть направлено на деятельность или деятельности, которая требует достижения намеченного результата в производственной системе (ЕН 614-1) [2].

Реальная производственная задача ГИА (производственное задание) должна быть комплексной и включать организацию и порядок следования во времени и пространстве индивидуальных рабочих заданий или установленный комплекс всех рабочих операций отдельного работника в производственной системе [3]. Результат выполнения этого задания будет показывать уровень сформированных профессиональных компетенций (трудовых функций) выпускника. Так как в процессе обучения приоритет отводится изучению производственных и бизнес-процессов, то именно им уделяется основное внимание при проведении итогового экзамена.

Итоговый экзамен подразумевает следующие нововведения: темой экзамена станут производственные и бизнес-процессы; готовность к самостоятельной работе: упор делается на прикладные операции, а не на старую систему теоретических умений и знаний [4].

На итоговое производственное задание и должен быть направлен весь образовательный процесс: практики, аудиторные занятия. Должна быть сформирована соответствующая материально-техническая база профессионального образовательного учреждения. Такая организация образовательного процесса предполагает совместную деятельность ПО и бизнеса, института наставничества на производстве (совместные программы повышения квалификаций, стажировок). Единый принцип такой организации – это чередование теоретического и практического обучения в колледже и на предприятии через реальные производственные задачи. Необходим пересмотр содержания рабочих профессиональных образовательных программ,

учитывающих требования профессиональных стандартов, запросов рынка труда региона. Необходим ряд локальных и совместных с базовым предприятием документов, обеспечивающих реализацию такого образовательного процесса, таких как:

- примерный функционал и регламент деятельности Координационного совета кластера предприятие – профессиональная образовательная организация;
- методические рекомендации по организации повышения квалификации педагогических работников профессиональных образовательных организаций;
- типовое положение о наставничестве;
- примерное положение об организации обучения на рабочем месте;
- договор о сетевой форме реализации образовательных программ среднего профессионального образования;
- типовая форма договора о целевом обучении;
- примерное положение о базовом предприятии;
- формы ученического договора [4].

С учетом формирования профессиональных компетенций для итогового производственного задания должен разрабатываться учебный план специальности таким образом, чтобы практики и часть практических занятий по выполнению реальных производственных задач проходили на базовом предприятии. В первых учебных циклах профессиональных модулей для обучения используются простые задания, которые усложняются по ходу обучения.

За аналитико-проектировочный период были разработаны принципиальная схема организации учебного процесса по реализации реальных производственных задач по специальности (профессии), матрица базы реальных производственных задач, схема распределения реальных производственных задач по профессиональному модулю на основании согласованного с работодателями итогового реального производственного задания, выносимого на ГИА. Также была определена форма оформления

задания реальной производственной задачи и начата работа по оформлению этих заданий.

Реальные производственные задачи были определены на основании трудовых функций профессиональных стандартов, требований ФГОС СПО, а также с учетом характеристики реального производственного процесса на предприятии, его элементов, конкретных производственных объектов. Для рабочих характерны исполнительские производственные задачи. Чаще всего это вспомогательные трудовые функции, обслуживание оборудования, изготовление продукта производства. Управленческие производственные задачи относятся к выполнению инженерно-технических работников, для уровня СПО – мастера на производстве. Большой частью выпускники СПО по квалификации техники или специалисты. Оба типа реальных производственных задач предусмотрены действующими ФГОС СПО – это рабочие (старшие рабочие, бригадиры, помощники мастеров, частично выполняющие функции руководителей; рабочие, обслуживающие оборудование, управляющие им и технологическим процессом).

Для выполнения составленных и согласованных с работодателем реальных задач должна быть совместно создана материально-техническая база, подготовлен кадровый потенциал, как педагогический, так и наставники на производстве. Это может быть только при активном взаимодействии предприятия и профессиональной образовательной организации по подготовке специалиста (рабочего), адаптированного в современное производство.

#### Список литературы

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ.
2. ГОСТ Р 51341-99: Безопасность машин. Эргономические требования по конструированию средств отображения информации и органов управления. Часть 2. Средства отображения информации оригинал документа.

3. ГОСТ Р ИСО 6385-2007: Эргономика. Применение эргономических принципов при проектировании производственных систем.

4. Промышленный механик. Методические рекомендации по использованию регламента обучения по специальностям и профессиям в сфере металлообработки. Издательство: БВ. Нюрнберг. 91с.

5. Есенина Е. Ю. Опыт внедрения элементов дуальной системы обучения в субъектах Российской Федерации. [Электронный ресурс]. URL: [erforumexpo.com>esenina.pdf](http://erforumexpo.com/esenina.pdf).

6. Классификация производственных задач и процессов. [Электронный ресурс]. URL: [https://studopedia.ru/10\\_266392\\_klassifikatsiya-proizvodstvennih-zadach-i-protssesov.html](https://studopedia.ru/10_266392_klassifikatsiya-proizvodstvennih-zadach-i-protssesov.html).

УДК 377

***Власова Юлия Анатольевна,***

*Vlasova Julia Anatolyevna,*

Екатеринбургский экономико-технологический колледж, заведующая методическим кабинетом, г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, Vlasova.82@inbox.ru,

Yekaterinburg College of Economics and Technology, Head of the Methodological Office, Yekaterinburg, Sverdlovsk Region, Russia, Vlasova.82@inbox.ru,

***Байдало Елена Николаевна,***

*Baidalo Elena Nikolaevna,*

Екатеринбургский экономико-технологический колледж, заместитель директора по инновационно-методической работе г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, e.n.baydalo@eetk.ru @.ru,

Ekaterinburg College of Economics and Technology, Deputy Director for Innovation and Methodology, Yekaterinburg, Sverdlovsk Region, Russia, e.n.baydalo@eetk.ru @ .ru

**ПОДГОТОВКА НАСТАВНИКОВ В УСЛОВИЯХ ПРЕДПРИЯТИЙ  
МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА НА ПРИМЕРЕ АССОЦИАЦИИ  
УРАЛЬСКОЙ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

**PREPARATION OF MENTORS IN THE CONDITIONS OF SMALL AND  
MEDIUM-SIZED ENTERPRISES ON THE EXAMPLE OF THE ASSOCIATION  
OF URAL FOOD INDUSTRY**

**Аннотация**

В статье представлен подход к формированию системы наставничества, в том числе, в части подготовки наставников на предприятиях малого и среднего бизнеса на примере взаимодействия Екатеринбургский экономико-технологический колледж и Ассоциации Уральской пищевой промышленности, где колледж выступает в роли учебно-методического центра по подготовке наставников для студентов колледжа и новых работников предприятия.

© *Власова Ю. А., Байдало Е. Н.*

**Ключевые слова:** наставничество, наставник, малый и средний бизнес, колледж, программа повышения квалификации

### **Abstract**

The article presents an approach to the formation of a mentoring system, including, in particular, the training of mentors in small and medium-sized enterprises using the example of interaction between «Yekaterinburg Economic and Technological College» and the Association of the Ural Food Industry, where the college acts as a training center for the training of mentors for college students and new employees of the enterprise.

**Keywords:** mentoring, mentor, small and medium business, college, continuing education program

Наставничество на производстве явление далеко не новое, существовавшее в СССР в различных видах с 1930-х гг. и достигшее своего пика в 1970-е гг. В советский период наставничество имело широкое распространение, будучи одной из форм взаимодействия школ, ПТУ, средних и высших учебных заведений, и производства. По всей стране миллионы опытных работников «брали под крыло» новичков, чтобы обучить их своим методам труда. И в теории, и на практике наставничество рассматривалось как целенаправленный, систематический и непрерывный производственно-педагогический процесс [1, с. 26].

В Свердловской области проблемам формирования и реализации наставничества на производстве уделялось достаточное внимание. Роль наставника в воспитании работающей и учащейся молодежи исследовали Андриянов В. В. (1975) и Павлов Б. С. (1975) [2, 3]; Бородина Г. Я. (1975) [4] исследовала социальный портрет наставника молодого рабочего. Опыт подготовки наставников на производственном объединении «Уралмаш» в советский период был аккумулирован в специально изданных и тиражированных «Методических рекомендациях по подготовке и повышению квалификации кадров в производственном объединении «Уралмаш»» (1974) [5]. В 1981 году Таланчуком Н. М. было издано учебное пособие «Педагогика наставничества» [6].



С распадом Советского Союза институт наставничества фактически был утрачен, а новый находится в стадии формирования и становления. На крупных предприятиях, как правило, принадлежащих отрасли тяжелой промышленности, наставничество возрождается на традициях советской системы в связи с острой потребностью производства.

На предприятиях малого и среднего бизнеса при формировании системы наставничества возникают особые трудности в связи со спецификой бизнеса: выделение финансов для функционирования системы наставничества, малочисленностью персонала предприятий, боязнью конкуренции между потенциальными наставниками и молодыми работниками, наличием производств с конвейерными линиями и выполнением однотипных операций, не требующих высокой квалификации, уникальностью некоторых технологических операций (табл. 1).

Таблица 1

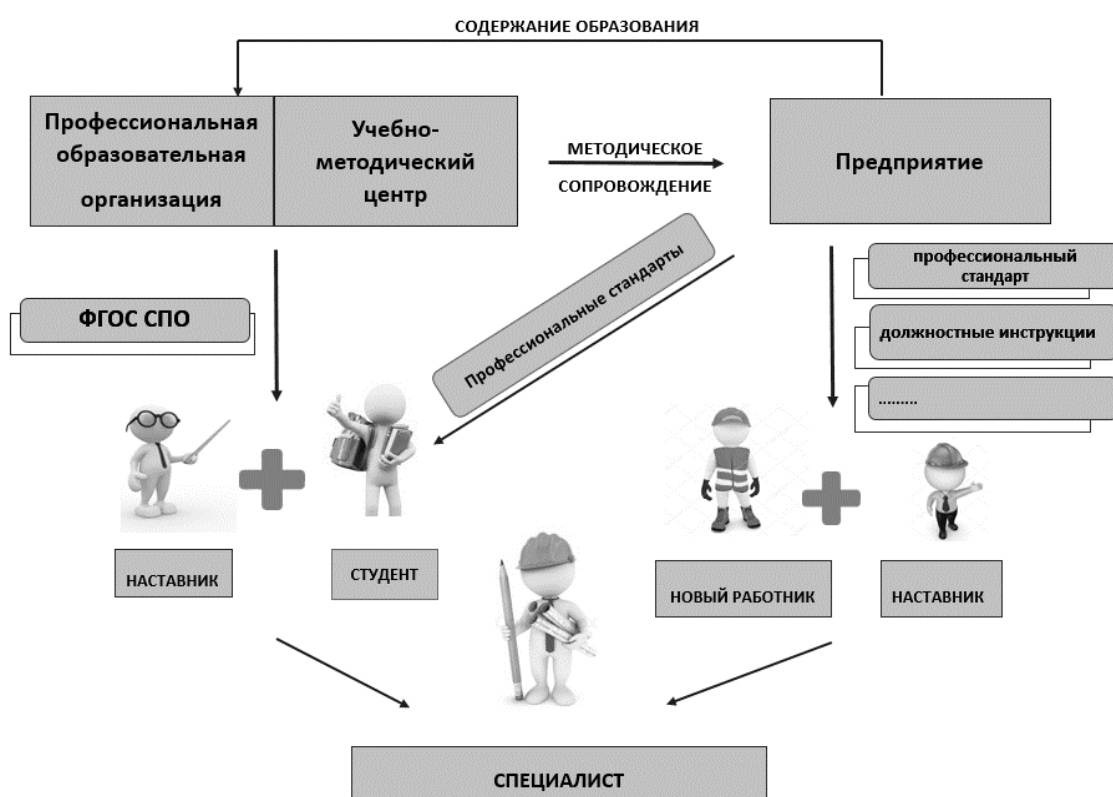
**Сравнительная характеристика предприятий крупного и малого (среднего) бизнеса**

| Показатели                   | Крупный бизнес                            | Малый (средний) бизнес  |
|------------------------------|---|---|
| Численность сотрудников      | Более 250 человек                         | До 250 человек  |
| Финансы                      | Заинтересованность в максимальной прибыли | Риск больших вложений из-за неопределенности нововведений и сложности прогнозирования на длительную перспективу |
| Подходы к обучению персонала | Корпоративные учебные центры              | Отсутствие централизованного обучения на предприятии  |

Из показателей табл. 1 следует, что в условиях рискованности финансовых вложений на создание специальных структур для обучения персонала предприятий малого и среднего бизнеса одним из путей решения проблемы подготовки наставников может стать взаимодействие предприятий с профессиональными образовательными организациями, способных оказать методическую поддержку формирования системы наставничества, фактически выполняя функции учебных центров.

Примером подготовки наставников для предприятий малого и среднего бизнеса является взаимодействие в рамках проекта «Наставник под ключ» [7]

ГАПОУ СО «Екатеринбургский экономико-технологический колледж» и Ассоциации Уральской пищевой промышленности, в состав которой входит более двадцати предприятий. На схеме (рис.1) представлена роль колледжа – учебно-методического центра по подготовке наставников, как для студентов колледжа, так и для новых работников предприятия. Колледж обеспечивает методическую поддержку наставничества на предприятии в рамках проекта «Наставник под ключ». В зоне ответственности колледжа – документирование наставничества (учебно-методическая, регламентирующая документация), разработка и реализация программ повышения квалификации.



**Рис. 1. Схема взаимосвязи колледжа и предприятия при подготовке новых работников с участием наставников**

За период реализации проекта «Наставник под ключ» с 2010 года по настоящее время на предприятиях Свердловской области, входящих в Ассоциацию Уральской пищевой промышленности, зафиксированы положительные результаты сотрудничества как для колледжа, так и для предприятий.

Наставническая деятельность специалиста предприятия направлена на обеспечение профессиональной и социально-психологической адаптации наставляемых. Для выполнения наставнической деятельности наставникам требуется высокий уровень сформированности психолого-педагогической компетентности. В этой связи огромное значение имеет подготовка наставников для предприятия, не имеющих педагогического образования, к наставнической деятельности. В связи с этим методической службой колледжа совместно с Советом по наставничеству Ассоциации Уральской пищевой промышленности разработана программа повышения квалификации «Психолого-педагогические основы деятельности наставников». В разработанной программе уменьшено до минимума количество лекционных занятий, а большая доля академических часов отведена практическим работам.

Уникальность программы в том, что содержание отбирается в соответствии с принципами андрагогики на основе активных и интерактивных методов и приемов обучения, а организация учебного занятия проектируется с использованием принципов драмогерменевтики и социоигровой режиссуры. При проектировании сценария занятия авторы программы разделяют точку зрения Есениной Е. Ю., в том, что для реализации программы необходимо использовать новый подход в профессиональном обучении, связанный с развитием личностных компетенций, который в совокупности с профессиональными компетенциями составляют «компетенцию завершеного (осмысленного) действия» [8, с. 55]. Фундаментом практической работы на занятии является интеллектуально-выполняемая работа, позволяющая прицельно руководить структурой продуктивных планов действий. Завершенное действие не однократный процесс, а циклическая отработка шести ступеней (профессиональная задача, план решения, выбор средств, решение (действие), самооценка, внешняя оценка). Пример учебного плана программы в объеме 48 часов представлен в табл. 2.

**Учебный план программы повышения квалификации «Психолого-педагогические основы деятельности наставников»**

| № | Наименование модуля  | Всего, часов | В том числе |                      | Самост. работа |
|---|--|--------------|-------------|----------------------|----------------|
|   |  |              | лекции      | практические занятия |                |
| 1 | Наставничество в условиях современных предприятий                                    | 16           | 6           | 10                   | 2              |
| 2 | Выработка стратегии развития сотрудника с использованием инструментов наставничества | 20           | 4           | 16                   | 4              |
| 3 | Основы психологии профессиональной деятельности                                      | 10           | -           | 10                   | -              |
| 4 | Итоговая аттестация в форме зачета   | 2            | -           | 2                    | -              |
|   | Итого  | 48           | 10          | 38                   | 6              |

Представленный подход к формированию системы наставничества на предприятиях малого и среднего бизнеса через сотрудничество предприятия и колледжа, выступающего в роли учебно-методического центра по подготовке наставников для студентов колледжа и новых работников предприятия, позволяет обеспечить эффективное взаимодействие между всеми участниками процесса, предоставляя руководителям предприятий реальные рычаги регулирования кадровых проблем.

#### Список литературы

1. Зайцева А. В. К истории формирования системы наставничества на производстве в советский период (на материалах Свердловской области) // Молодежная политика в России и мире: исторический опыт и современные тенденции. Ежегодник. XXII всероссийские историко-педагогические чтения: сб. науч. ст. / ФГБОУ ВО «Урал. гос. пед. ун-т». Екатеринбург: 2018. с. 26–29.
2. Андриянов В. В. Движение наставничества в г. Свердловске и области // Роль наставника в коммунистическом воспитании работающей и учащейся

молодежи: материалы Всероссийской научно-практической конференции, 25–26 марта 1975 года, г. Свердловск. М., 1975. С.36–38.

3. Павлов, Б. С. К проблеме изучения наставничества в среде уральских рабочих в 30-е и 70-е годы // Роль наставника в коммунистическом воспитании работающей и учащейся молодежи. Материалы Всероссийской научно-практической конференции, 25-26.03.1975 года, г. Свердловск. М., 1975. С. 9–42.

4. Бородина Г. Я. К социальному портрету наставника молодого рабочего // Роль наставника в коммунистическом воспитании работающей и учащейся молодежи: материалы Всероссийской научно-практической конференции, 25-26 марта 1975 года, г. Свердловск. М., 1975. С. 121–128.

5. Методические рекомендации по подготовке и повышению квалификации кадров в производственном объединении «Уралмаш». Свердловск, 1974.

6. Педагогика наставничества / сост. Н. М. Таланчук. М.: Сов. Россия, 1981.

7. Крутикова А. В., Сюзева Н. В. Подготовка наставников в рамках сетевого взаимодействия профессиональных образовательных организаций и предприятий производственного сектора (на примере ГАПОУ СО «Екатеринбургский экономико-технологический колледж») / А. В. Крутикова, Н. В. Сюзева // Профессиональное образование: проблемы, исследования, инновации: материалы VI Всероссийской конференции в 2-томах 23 ноября 2018г., Екатеринбург, 2018. С. 218–224.

8. Есенина, Е. Ю. Роль сценария занятия для практико-ориентированного профессионального образования // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: материалы 21-й Международной научно-практической конференции 25-26 мая 2016г. под науч. ред. Е. М. Дорожкина, В. А. Федорова: Екатеринбург: Российский государственный профессионально-педагогический университет, 2016. С. 53–55.

УДК 378

*Громова Наталья Сергеевна,*

*Gromova Natalya Sergeevna,*

Уральский государственный экономический университет, кандидат филологических наук, доцент кафедры конкурентного права и антимонопольного регулирования, г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, n.s.gromova@usue.ru

Ural State Economic University, Candidate of Philological Sciences, Associate Professor of the Department of Competition Law and Antimonopoly Regulation, Yekaterinburg, Sverdlovsk Region, Russia, n.s.gromova@usue.ru

**ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В УСЛОВИЯХ  
ЦИФРОВИЗАЦИИ И ФОРМИРОВАНИЯ SMART-ОБЩЕСТВА  
PEDAGOGICAL EDUCATION IN THE CONDITIONS OF DIGITIZATION  
AND FORMATION OF SMART-SOCIETY**

**Аннотация**

В статье рассматриваются вопросы подготовки специалистов в сфере педагогики с учетом современных процессов, формирующих общественные отношения. Smart-образование рассматривается как неотъемлемый элемент модернизации всех социальных отношений и устанавливаются ключевые принципы изменения подготовки специалистов для этой сферы. Анализируется необходимость изменения не только технических компетенций будущих специалистов, но и принципов организации образовательного процесса.

**Ключевые слова:** цифровизация, педагогическое образование, подготовка специалистов, smart-общество.

**Abstract**

The article discusses the issues of training specialists in the field of pedagogy, taking into account modern processes that shape social relations. Smart education is considered as an integral element of the modernization of all social relations and the key principles of changing the training of specialists for this area are established. The necessity of changing not only the technical competencies of future specialists, but also the principles of organizing the educational process is analyzed.

**Keywords:** digitalization, teacher education, specialist training, smart society.

© Громова Н. С.

Цифровизация на данный момент развития государственных и общественных отношений из статуса спорадических инноваций отдельных бизнес-субъектов переходит в разряд необходимого элемента политики оптимизации производственных процессов во всех отраслях. В современном мировом коммуникативном пространстве цифровизация выступает как своеобразный тренд, способствующий развитию экономических и общественных отношений, за счет перевода информации в цифровое поле, что формирует условия для повышения эффективности труда и роста качества жизни человека. Несмотря на целый ряд экономических предпосылок, обосновывающих необходимость подобной инновации, процесс цифровизации в первую очередь направлен на обеспечение доступности и своевременности получения информации для широкого круга субъектов. Успешная реализация таких проектов, как «электронное здравоохранение», «цифровые волонтеры», «дистанционное голосование», «платформы краудсорсинга» и др., указывает на необходимость внедрения положительного опыта в смежных сферах и отраслях взаимодействия. Образование в этом плане не представляется исключением.

Содержание образовательной парадигмы с учетом преобладания процессов цифровизации в различных социально значимых сферах заметно трансформируется. Под воздействием инновационных процессов, проникающих в жизнь человека на уровне как бытового, так и профессионального общения, образовательная среда все отчетливее приобретает цифровой формат. Стоит отметить, что презентация материалов при помощи пакета инструментов Microsoft Office, ведение электронного документооборота с использованием электронной подписи и прочих нововведений, которые несколько лет назад вызывали недоверие у скептиков, уже довольно прочно вошли в жизнь каждого человека не только как способ организации досуга, но и как форма оптимизации профессиональной деятельности, в том числе и в образовательном пространстве. Так, включение в образовательный процесс интерактивных текстов позволило значительно усовершенствовать методику преподавания и повысить его результаты за счет

более расширенного воздействия на аудиторию, в состав которой входят лица с различными типами восприятия информации, разных типов темперамента, что принципиально влияет на основной канал восприятия передаваемых сообщений и объем воспринимаемой вербальной и визуальной информации.

Нельзя не отметить положительный эффект от процесса цифровизации образовательных отношений: отмечается рост производительности труда как у педагогов, так и у обучающихся; повышается результативность общения в процессе горизонтального и вертикального взаимодействия субъектов; обеспечивается прозрачность осуществляемых субъектами действий и формируются предпосылки более объективного контроля и др.

При этом еще остается целый ряд сфер, которые остаются в стороне от оптимизации образовательного процесса. Например, использование возможностей видеохостинга YouTube для образовательных целей. Так, ожесточенные дискуссии ведутся в научном сообществе и в среде практиков-педагогов о равнозначности материалов стандартного межличностного общения в процессе обучения и Интернет-коммуникации посредством демонстрации образовательных короткометражных роликов.

Нельзя также не отметить и целый ряд спорных моментов, которые во многом тормозят процесс цифровизации в силу вполне объективных проблем, возникающих при попытке «оцифровать» все процессы взаимодействия участников образовательных отношений. Одной из глобальных проблем, которые не связаны с конкретной сферой правоотношений, выступают вопросы «обеспечения прав человека в цифровом мире» на фоне роста индивидуализации цифровых услуг и одновременного снижения контроля в области их сервиса [4, с. 53]. Личное пространство индивида перестает быть исключительно личным и становится проницаемым для общественного контроля, что значительно усложняет процессы взаимодействия участников правоотношений. Неэтичное поведение в Сети становится одной из угроз трансформации образовательных отношений.



В процессе рассмотрения специализированных угроз нельзя не отметить и целый ряд проблем, формирующихся непосредственно в рамках образовательного пространства. Одной из ключевых можно считать мимикрию традиционной основы под инновационную, т. е. замену формального, а не содержательного плана. Так, в процессе ведения занятий многие педагоги активно используют уже ставшие традиционными презентации PowerPoint или их аналоги, но мало кто из них задумывается о возможностях этих презентаций. Большая часть «новаторов» демонстрирует куски традиционных вербальных текстов, тогда как можно было бы создать интерактивный текст. На данный момент в России практически нет интерактивных учебников, которые позволили бы учесть особенности подготовки каждого ученика и самостоятельно конструировать программу под возможности конкретного индивида, предложить не стандартный текст с картинками, а по-настоящему гиперактивный продукт с элементами активной познавательной деятельности.

Мы сталкиваемся с тем фактом, что стремление к трансформации не всегда отвечает возможностям существующей системы. Причин тому на данный момент много: несовершенство технического оснащения, невозможность использовать потенциал существующих инструментов, апатичность участников отношений, их нежелание осваивать и применять инновационные механизмы взаимодействия, когда можно работать «по старинке» и др. В данном исследовании остановимся на одной из важных проблем – проблеме кадрового потенциала.

Как известно, «кадры решают все», но какими компетенциями должны обладать эти кадры, чтобы быть эффективными в рамках трансформирующихся отношений? Как отмечают исследователи, smart-технологии меняют «характер не только технологических процессов, но и характер социальных процессов» [1, с. 32], что меняет и требующийся «портфель» компетенций. Таким образом, подготовка специалистов, ориентированных на деятельность в современной образовательной сфере, т. е. сфере, ориентированной на воплощение принципов smart-образования, должна отличаться от традиционной подготовки.

Начнем с вопроса технической подготовленности специалистов. Нужно понимать, что человек, который не владеет навыками работы с современными техническими средствами, должен потратить значительное количество времени на их освоение. Так, для работы в большинстве электронных систем образовательных учреждений требуются довольно глубокие познания, которыми не обладает молодой специалист, да и, к сожалению, часто и специалист со стажем тоже не обладает. И тому есть банальная причина – нехватка временных ресурсов. Большая часть работников образовательной сферы вполне обоснованно тратит время на содержательное оснащение курсов, на актуализацию материала, на разработку новых, более эффективных форм подачи информации, и техническая сторона вопроса остается в стороне, т. к. выходит за пределы компетенции педагога. Нужно понимать, что педагог XXI века – это мультиспециалист. Этот пробел должен быть ликвидирован еще в процессе подготовки кадров. Так, практически во всех образовательных учреждениях, готовящих специалистов для сферы образования, существуют предметы, посвященные информационно-технической подготовке будущего педагога, но они никак не связаны с решением реальных задач, с которыми столкнется специалист. Нужно интегрировать в подготовку знакомство с существующими компьютерными программами, реально включенными в работу педагога. Выпускник должен обладать необходимой подготовкой по работе с типичными программами, существующими в образовательных учреждениях России, а не тратить свое рабочее время на их освоение при поступлении на работу. Количество часов на освоение информационных технологий должно быть увеличено, а содержание переориентировано в практикоориентированное русло. Это следует отразить в профессиональном стандарте, который, как отмечает исследователь С. В. Иванова, выступает основой совершенствования трудовых функций педагога [2].

Второй вопрос – умение внедрять инновации. Мы говорим о том, что современный педагог должен применять в своей работе инновационные методы и технологии, но не говорим, о том, где он должен с ними ознакомиться.

Большая часть современных специалистов, работающих в образовательных учреждениях, не знакома на практике с действием новых технологий, потому что, когда их обучали, эти технологии отсутствовали. Многие молодые специалисты, что вполне оправданно, заимствуют на первоначальном этапе опыт своих учителей. Это приводит к замкнутому кругу: мы не можем применить то, что не применяли наши учителя. Следовательно, нужно менять подход и программу обучения в педагогических вузах, где готовят специалистов. К преподаванию следует активно привлекать тех, кто может продемонстрировать свой передовой опыт, а не ретранслирует пусть и верные, но уже устаревшие постулаты. Можно и нужно привлекать работников-практиков, как это уже давно делают в сфере подготовки юридических, экономических, управленческих кадров. Такие работники, заслужившие одобрение педагогического сообщества победами на профессиональных конкурсах или при апробации результатов теоретических исследований, смогут продемонстрировать реальные результаты, что очень важно. Требуется активное повышение квалификации уже работающих педагогов именно по вопросам методического и технического повышения квалификации.

Третий вопрос – желание внедрять инновации. Подготовка педагогов должна иметь и тот самый компонент «smart», который необходим в современном обществе. Каждый выпускник образовательного учреждения должен понимать, зачем внедряются новые технологии, должен сам в процессе обучения попробовать их внедрить, участвовать в разработке новых проектов. Следует расширить сотрудничество в плане привлечения к исполнению грантов не только магистрантов, но и студентов старших курсов, которые заинтересованы в реализации новых проектов. Задача smart-образования, как справедливо отмечают Тихомиров В. П. и Днепровская Н. В, состоит в том, чтобы создать «интегрированную среду с высокой интеллектуальной составляющей» [3, с. 10].

Таким образом, составляя новую парадигму smart-образования, способствующую комплексной модернизации всей существующей системы,

следует кардинально изменить подход к формированию компетенций и мировоззрения новых специалистов, которые будут покидать стены образовательных учреждений уже в ближайшие 5 лет.

Развитие smart-общества связано с эволюцией технологий коллективной деятельности, позволяющих существенно преобразовывать все сферы жизни государства и общества. При этом smart-образование должно пониматься правильно: как сочетание результатов научно-технического прогресса и обучения прогрессивному мышлению. Соответственно, smart-образование должно формировать smart-гражданина, который станет не только достойным членом общества, но и личностно эффективным, развитым человеком, стремящимся к саморазвитию и позитивному преобразованию окружающего пространства.

#### Список литературы

1. Ардашкин И. Б. Смарт-общество как этап развития новых технологий для общества или как новый этап социального развития (прогресса): к постановке проблемы // Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология. 2017. № 38. С. 32–45.

2. Иванова С. В. Профессиональный стандарт как основа совершенствования трудовых функций педагога профессиональной образовательной организации // Профессиональное образование: проблемы, исследования, инновации. Екатеринбург, 2018. С. 203–217.

3. Тихомиров В. П., Днепровская Н. В. Смарт-образование как основная парадигма развития информационного общества // Современные информационные технологии и ИТ-образование. 2015. № 1. С. 9–13.

4. Халин В. Г., Чернова Г. В. Цифровизация и ее влияние на российскую экономику и общество: преимущества, вызовы, угрозы и риски // Управленческое консультирование. 2018. № 10. С. 46–63.

УДК 377

***Иванова Светлана Васильевна,***

*Ivanova Svetlana Vasilievna*

Институт развития образования Свердловской области, доцент кафедры проектного управления в системе образования, г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, vip.svivanova@mail.ru

Institute of education development of Sverdlovsk region, associate Professor of project management in the education system, Yekaterinburg, Sverdlovsk Region, Russia, vip.svivanova@mail.ru

**ПЕДАГОГ БУДУЩЕГО: ПЕРСПЕКТИВЫ, ПРОБЛЕМЫ, СПЕЦИФИКА  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**  
**TEACHER OF THE FUTURE: PROSPECTS, PROBLEMS, SPECIFIC  
ACTIVITIES**

**Аннотация**

В статье анализируются основные направления педагогической деятельности с позиций требований к результатам педагогического труда. Прогнозируя образ учителя будущего, автор рассматривает перспективы профессионального роста педагога, определяет его роль в образовательном процессе, выделяет основные личностные качества педагога будущего.

**Ключевые слова:** парадигма образования, профессиональная деятельность, профессиональный стандарт, специфика педагогической деятельности.

**Abstract**

The article analyzes the main areas of pedagogical activity in terms of requirements for the results of pedagogical work. Predicting the image of a teacher of the future, the author considers the prospects of professional growth of a teacher, determines his role in the educational process, identifies the basic personal qualities of a teacher of the future.

**Keywords:** education paradigm, professional activity, professional standard, specifics of pedagogical activity.

© *Иванова С. В.*

В начале XX века А. С. Макаренко предложил открыть образовательное учреждение по подготовке учителей. Ему отказали, мотивируя тем, что для педагогической работы особых знаний не нужно, достаточно быть грамотным, уметь читать, писать и считать. Великий педагог не согласился с этими доводами. Его интересовал вопрос, суть которого заключалась в следующем: мы учим людей работать с металлом, деревом, обучаем деятельности на станках, прививаем навыки пользования инструментами и не собираемся учить работе с людьми. Неужели это настолько проще? Аргументы А. С. Макаренко оказались убедительными, и первый учительский институт в стране был открыт. С той поры прошло немало времени. Технологии обучения менялись, содержание совершенствовалось, критерии оценивания педагогической деятельности корректировались, количество педагогических институтов ощутимо увеличилось. Педагог нового века существенно отличается от педагога прежнего времени. Попробуем спрогнозировать, что ожидает работников системы образования в будущем.

Педагогическая наука не стоит на месте: постоянно появляются новые концепции, тенденции, направления, подходы. Коренным образом изменилась и парадигма образования. Наконец четко определились социальные роли в образовательном процессе: обучающемуся не нужно пересказывать учебник, он не должен зазубривать конспект преподавателя по учебной дисциплине, поэтому на первое место в образовательных отношениях выходит обучающийся. Источников информации сегодня много, обучающийся имеет возможность выбирать альтернативные курсы, следовательно, он должен знать приемы и методы работы с информацией, уметь ее структурировать и применять в конкретной ситуации. Информация занимает в образовательном процессе второе место. Педагог автоматически переместился на третье. Он становится консультантом, наставником, тьютором, организатором условий для обучения и развития личности обучающихся, его роль сводится к минимуму, он действительно оказывает образовательные услуги – помощь в получении знаний, приобретении умений и выработке профессиональных навыков.

Значительно изменились и требования к личности учителя. Разработан новый профессиональный стандарт педагога, предназначенный для систематизации и упорядочивания его трудовых функций и определения нравственных качеств. Введена в действие Национальная система учительского роста (НСУР). Ее введением в педагогических коллективах появятся с 2020 года новые педагогические должности: старший учитель (учитель-методист) и ведущий учитель (учитель-наставник). В процессе деятельности происходит профессиональный рост педагога, он проходит непростой путь от молодого специалиста через присвоение ему первой категории к званию «учитель высшей категории». Однако, с присвоением высшей категории этот рост прекращается. Можно говорить о карьере, но это горизонтальная карьера, которая имеет свой предел.

Говоря о модели вертикального роста преподавателей, следует внимательно посмотреть на новые должности. Вертикаль профессионального роста в образовательной организации очень мала: всего две ступени – заместитель руководителя и руководитель. Причем, она реальна лишь для 3-5 представителей педагогического коллектива. Остальные такой возможности не имеют – количество руководящих должностей резко ограничено. Новые перспективы дают возможность большему количеству педагогических работников образовательной организации подняться по карьерной лестнице. В ней три ступени: учитель (рядовой работник первой или высшей категории) – старший учитель (учитель-методист) – ведущий учитель (учитель-наставник). Можно предположить, что, увидев перспективу роста, педагог активизирует свою профессиональную деятельность. Учитывая, что новация поможет каждому конкретному педагогу разработать индивидуальный график профессионального развития, можно ожидать заинтересованность в прохождении созданного «маршрута» до логического конца. Правда, путь ожидается достаточно длинным: для того, чтобы получить должность старшего учителя, нужно будет проработать не менее 5 лет, для должности ведущего нужен стаж не менее 10 лет. Для того, чтобы каждый преподаватель четко

представлял себе назначение профессионального стандарта, на этапе введения его необходимо всем педагогам объяснить, что он является рамочным документом, который отражает главные требования к профессиональной квалификации педагогических работников.

Указанные преобразования предполагают, что не позднее 2024 года наша страна сумеет войти в десятку государств мира с самым качественным образованием. Таким образом, мы видим, что *педагог будущего будет иметь новый социальный статус.*

Планируется возрождение системы наставничества в образовательных организациях на новых началах. Молодые педагоги при опытном руководстве и постоянной помощи будут быстрее проходить период профессионального становления и повысят качество своей педагогической деятельности.

Прохождение профессиональной аттестации является неотъемлемым этапом подтверждения профессиональной компетентности. Система учительского роста, появление новых возможностей совершенствования индивидуальной карьеры приведут к изменению процедуры аттестации педагогов. В будущем от этой процедуры мы не откажемся, но она должна быть серьезно пересмотрена, чтобы демонстрировать реальный уровень профессиональной компетентности педагога. На сегодняшний день в каждом регионе существует своя специфика профессиональной аттестации педагогов, критерии оценки часто не совпадают. С введением новой системы педагог получает единую федеральную оценку (ЕФО). Ликвидируются многие бюрократические «проволочки», убирается формализм. Новое профессиональное тестирование планируется проводить один раз в пять лет. Максимальная ЕФО составит сто баллов. Предусмотрены все варианты, в том числе и получение отрицательного результата. При таком исходе педагог сможет пройти аттестацию повторно, получив добавочную подготовку в системе дополнительного образования. *Педагоги будущего будут аттестовываться по единой федеральной системе с использованием*



*унифицированных критериев, значит, все будут соответствовать профессиональному стандарту педагога.*

Министр образования РФ О. Ю. Васильева обозначила направления, по которым будет проводиться работа, предназначенная для достижения приоритетной цели – вхождение России в десятку ведущих стран мира по качеству общего образования. Необходимо решить «триединую задачу»: укрепление материально-технической базы образовательных организаций, совершенствование содержания образования и профессиональное развитие педагогов, участвующих в процессе образования. Говоря об укреплении материально-технической базы образовательных организаций, необходимо учитывать, что важно не только приобрести необходимые средства, но и своевременно и качественно обучить педагогов работе с ними. В этом вопросе также наблюдается дифференциация. Так планируется, что начинающие педагоги будут работать только в классах условно нормативными детьми, обучающимися на базовой основе, и могут использовать для проведения учебных занятий только единые разработанные в образовательной организации планы и программы, без всевозможных креативных подходов. Старшим учителям будет разрешено работать по вариативным программам, ведущие учителя будут направлены в сложные классы, в которых будут учиться дети, нуждающиеся в индивидуальном подходе и работающие по адаптированным программам. Таким образом, *педагоги будущего для выполнения своих профессиональных функций будут получать учебную нагрузку согласно дифференцированному подходу к их профессиональной квалификации.* Подобный подход должен будет привести и к *дифференцированной оплате.*

На первый взгляд все выглядит достаточно просто, однако «в группу профессионально важных качеств, влияющих на эффективность деятельности педагога, попадает широкий перечень совершенно разнополярных характеристик: от высокой эрудиции, толерантности, справедливости до таких специализированных понятий как педагогический такт, педагогический гуманизм, педагогический артистизм, экстремальная компетентность» [1].

Думается, что вполне объяснимо введение в стандарт требований к личности педагога. Перечень личностных качеств, определяющих профессиональную компетентность педагога, достаточно велик. Если они будут взяты за основу, то необходимо выработать систему критериальной оценки указанных требований к личности педагога. Плохо поддаются оценке личностные качества как обучающихся, так и педагогов. Стандарт же требует от руководителей образовательных организаций указанного. Кроме того, он дает возможность работодателю отказать не соответствующим соискателям в приеме на работу. Таким образом, *профессиональный отбор, наконец, заработает*. Это, как справедливо замечает Н. С. Громова, даст возможность сформировать педагогический коллектив с высоким потенциалом [2], что необходимо для решения современных задач в сфере образования.

Еще одно достижение профстандарта – с изменением круга обязанностей педагога появится возможность заниматься научной работой [3]. Пора уходить от ремесленничества, не заклиниваться только на проведении учебных занятий, пришла пора *научного роста* и для рядовых педагогов. Педагоги будущего станут выступать на научных конференциях со своим теоретическим и практическим опытом, а это значит, что в практику работы образовательных организаций войдут научные форумы, научные дискуссии, появится *возможность создания коллективного мнения и использования коллективного опыта*. В большинстве стран работники образовательных организаций (и не только высших и средних профессиональных) заканчивают магистратуры, пишут диссертации, издают учебную литературу. Отдельные представители педагогических профессий уже это делают, но указанная деятельность носит индивидуальный характер, а хотелось бы, чтобы она стала массовой.

Все, что мы перечислили выше, невозможно без технической грамотности педагога. Не секрет, что сегодня зачастую обучающийся быстрее и качественнее работает с информацией, чем педагог. Возрастным педагогам сложно работать с компьютерной техникой, они теряются при работе с интернетом, затрудняются при создании компьютерных вспомогательных

пособий, презентаций. У педагога будущего уровень работы с ИКТ будет значительно выше. Современные образовательные технологии невозможны без уверенного пользования компьютером. Круг технических средств расширяется, грядет *массовая компьютерная грамотность педагогических работников*.

Попытавшись представить себе педагога будущего, мы отметили *перспективы* повышения профессиональной компетенции его. Необходимо отметить, что *проблемы* в педагогической деятельности, тем не менее, останутся. Не решается оптимально проблема финансирования образования. Имеется в виду не только обеспечение образовательных организаций необходимым оборудованием и учебными пособиями, не решен вопрос платы за примененные усилия. Педагог стоит перед выбором, что важнее, и в конечном итоге выбирает рутинную, но лучше оплаченную работу. *Необходимы четкие критерии оценки и оплаты в соответствии с этими оценками*.

Еще одна проблема – большая загруженность педагога. Все это понимают, но до сих пор не принято решение об уменьшении документооборота, конкретизации должностных обязанностей, системы взаимодействия с социальными органами, управления образованием. *Оптимизация режимов труда и отдыха* привела бы к реальному повышению качества работы, а не формальному отчету по различным показателям.

Видимо, не сразу будет решена *проблема подготовки педагогических кадров* в профессиональных образовательных организациях. Давно назрела необходимость пересмотреть обучающие программы педагогических университетов и колледжей. Изменились названия: вместо институтов появились университеты, педагогические училища превратились в колледжи, а молодые специалисты как были далеки от практики, так и остались. Многие из них впервые слышат слово ФГОС уже на рабочем месте. Однако именно с подготовки начинается профессиональная компетентность специалиста.

Проблем останется больше, чем мы указали. И суть их не особенно изменится, поэтому нужно хорошо помнить слова о том, что будущее

начинается сегодня. И немного *о специфике педагогического труда*. Она не очень изменится, потому что, работая сегодня, используя достижения сегодняшнего дня, применяя имеющиеся в нашем распоряжении современные технологии и средства образования, мы готовим человека будущего, который станет полноправным членом общества завтра. Благодаря нашему труду, он должен адаптироваться в новом обществе, социализироваться в нем и успешно жить, не испытывая явных огорчений и разочарований.

#### Список литературы

1. Громова Н. С. Роль педагога в современном образовательном пространстве // Современное образовательное пространство России: состояние, проблемы, перспективы: сборник научных трудов / Издательские решения, 2018. С. 16–21.

2. Громова Н. С. Профессиональный стандарт как условие формирования педагогического коллектива с высоким потенциалом // X Всероссийская научно-практическая конференция «СПО: проблемы, исследования, инновации». Сборник статей. Екатеринбург: ГАПОУ СО «Екатеринбургский автомобильно-дорожный колледж», 2019. С. 13–17.

3. Кокшарова А. А. Психологическая компетентность педагогов в рамках реализации профессионального стандарта «Педагог» // Молодой ученый. 2017. № 8. С. 278–281.

УДК 005.6

*Картавенко Оксана Владимировна,*

*Kartavenko Oksana Vladimirovna,*

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области Новоуральский технологический колледж, Россия, oks-kartavenko@yandex.ru,

Russian State Pedagogical University, Yekaterinburg, State Autonomous Professional Educational Institution of the Sverdlovsk Region Novouralsk Technological College, Russia, oks-kartavenko@yandex.ru

**ВНЕШНЯЯ ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ  
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ**

EXTERNAL ASSESSMENT OF THE QUALITY OF EDUCATIONAL  
ACTIVITY AS A TOOL FOR MANAGING THE DEVELOPMENT OF  
PEDAGOGICAL POTENTIAL OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF  
SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION

**Аннотация**

В статье описаны организационно-педагогические условия эффективного управления развитием педагогического потенциала организаций СПО на примере Новоуральского технологического колледжа с учетом показателей внешней оценки качества образования, соответствия содержания образования запросам работодателя, непрерывной оценке качества образования, системного повышения психолого-педагогической квалификации педагогов организаций СПО.

**Ключевые слова:** профессиональное развитие педагога, педагогический потенциал, педагогический потенциал образовательной организации, управление кадровым потенциалом, внешняя оценка качества образования.

© *Картавенко О. В.*

## **Abstract**

The article describes the organizational and pedagogical conditions for the effective management of the development of the pedagogical potential of organizations of secondary vocational education on the example of the Novouralsk College of Technology, taking into account indicators of an external assessment of the quality of education, compliance of the educational content with the requirements of the employer, continuous assessment of the quality of education, systematic improvement of psychological and pedagogical qualifications of teachers of secondary vocational education

**Keywords:** professional development of a teacher, pedagogical potential, pedagogical potential of an educational organization, personnel management, external assessment of the quality of education.

В соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 года № 1662-р, стратегической целью государственной политики в области образования является повышение доступности высокого качества образования, в том числе и среднего профессионального образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина страны. Данную задачу невозможно решить без повышения качества деятельности педагогических кадров посредством управления развитием педагогического потенциала образовательной организации.

Педагогические кадры – это квалифицированные, специально подготовленные для педагогической деятельности работники, эффективное управление которыми предполагает максимальную отдачу того, что способен дать специалист в соответствии со своим образованием, личными качествами, приобретенному опыту работы. Педагогический потенциал заложен в тех функциях, которые исполняет работник как профессионал, и в силу своих способностей, знаний, опыта может обеспечить эффективное функционирование образовательной организации [6, с. 304].

В понятии «педагогический потенциал организаций среднего профессионального образования» главным смыслообразующим словом

является «потенциал», т. е. возможность реализации чего-либо. Значит можно говорить о его накоплении и развитии.

Управление развитием педагогического потенциала организаций среднего профессионального образования нами рассматривается как создание организационно-педагогических условий для становления и развития профессиональной компетентности педагога на основе постоянного совершенствования и освоением педагогическим коллективом новых образовательных и производственных технологий, с целью повышения качества образования с учетом внешней оценки качества образования [7, с. 23–28].

Анализ существующих моделей управления развитием педагогическим потенциалом выявило необходимость педагогического обоснования организации процесса управления развитием кадрового потенциала организаций среднего профессионального образования на основе внешней оценки качества образования.

Модель в этом случае является ориентиром как для самого педагога профессиональной организации в процессе его саморазвития, так и для профессиональной образовательной организации, обеспечивающей данное формирование [8, с. 378]. Как система требований к компетентности педагога, модель позволяет предвидеть цели, подбирать средства, методы, устанавливать критерии становления качеств, необходимых для его развития.

Предложенная модель включает в себя ряд блоков: 1) элементов (образовательная организация, образовательная программа, индивидуальные достижения обучающихся); 2) индикаторов (описывает ресурсы, результаты и процессы); 3) организационно-методический (включает в себя совокупность учебно-методического обеспечения по образовательной программе: рабочие программы общепрофессиональных и специальных дисциплин, учебно-методические пособия, методические указания, рабочие тетради, справочные, нормативные, дидактические материалы и прочее); 4) содержательный блок (описывает требования к образовательной среде, раскрывает комплекс

мероприятий, регламентирующих содержание, организацию и оценку результатов подготовки обучающихся и педагогов на основе профессиональных стандартов); 5) методологический (дает методологические основания и раскрывает основанные на них принципы управления развитием педагогического потенциала).

Опытно-поисковая проверка эффективности разработанных в исследовании организационно-педагогических условий реализации структурно-содержательной модели проходила на базе Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Новоуральский технологический колледж».

Исследованием было охвачено 3 группы колледжа по профессиям «Автомеханик, Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования» (по отраслям), «Сварщик ручной и частично механизированной сварки (наплавки)» и педагогический коллектив учреждения. В опытно-поисковой работе приняли участие: 75 студентов, 49 педагогов колледжа.

Опытно-поисковая проверка включала в себя несколько этапов работы:

- анализ нормативно правовых документов, регламентирующих оценку качества образования на федеральном, региональном уровнях;
- анализ локально-нормативных актов и инструктивно-методических документов «Новоуральского технологического колледжа», регулирующих оценку качества кадрового потенциала колледжа.

Анализ нормативно-правовых актов и инструктивно-методических документов регулирующих оценку качества кадрового потенциала колледжа выявил необходимость:

1) *внесения изменений в структуру сайта колледжа* (созданы вкладки с опросами по независимой оценке качества образования для обучающихся, родителей и законных их представителей);

2) *внесения изменений в качественные показатели в Положение «О выплате стимулирующего характера и премирования «НТК»»* (количественные



результаты подготовки обучающихся к ГИА; подготовка победителя (призера) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня; разработка и реализация авторских программ, проектов; наличие инициативы и подтвержденный результат повышения профессионального мастерства (профессиональная подготовленность); наличие высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования);

3) *актуализации и корректировки подпрограммы «Развитие кадрового потенциала»* (в части показателей эффективности и плана мероприятий, направленного на повышение качества образования с учетом индикаторов внешней оценки качества образования на основе методики проведения профессионально-общественной аккредитации образовательных программ).

Анализ деятельности по реализации подпрограммы «Развитие кадрового потенциала» «Новоуральского технологического колледжа» за период 2017-2019 года показал:

1. Рост уровня профессиональной квалификации педагогов колледжа – из табл. 1 видно, что 90 % педагогов имеют 1 первую и высшую квалификационные категории, возросла доля педагогов, имеющих высшую КК.

Таблица 1

**Квалификация педагогических кадров ГАПОУ СО «НТК»**

| Год       | Высшая квалификационная категория | Первая квалификационная категория | Соответствие занимаемой должности |
|-----------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| 2017(54)  | 18.5%                             | 66.7%                             | 1.9%                              |
| 2018 (50) | 28.0%                             | 64.0%                             | -                                 |
| 2019(49)  | 38%                               | 52%                               | -                                 |

2. На данный период времени почти все педагогические работники имеют персональный педагогический сайт, который является своеобразной открытой формой электронного портфолио, где можно ознакомиться с педагогическим кредо, печатными работами, методическими разработками, достижениями обучающихся, достижениями самого педагога, при этом качество материалов, представленных педагогами в информационное пространство (выставленные

работы комментируются интернет-пользователями), в связи с открытостью и внешней оценкой качества, повышается.

3. Введение в действие профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» определил новый подход при формировании плана повышения квалификации педагогического персонала колледжа.

На основе самоанализа каждый педагог определил, каких компетенций для выполнения трудовых функций ему не хватает. Далее был проведен мониторинг программ курсов повышения квалификации и составлен план. Для этого были заключены договоры и соглашения о сотрудничестве с Межрегиональным центром квалификации, Российским государственным профессиональным педагогическим университетом, Центром опережающей профессиональной подготовки, которые позволили обучить 100 % педагогического коллектива по необходимым направлениям повышения квалификации и профессиональную переподготовку: 14 педагогов прошли курсы повышения квалификации в форме стажировки, 12 педагогов колледжа прошли профессиональную переподготовку, 10 педагогов обучились на курсах повышения квалификации по планированию учебно-производственного процесса на основе применения профессиональных стандартов.

4. В 2018 году «Новоуральский технологический колледж» принял участие в пилотном проекте по модели сопряжения ГИА – НОК.

В рамках реализации Плана по подготовке к проведению государственной итоговой аттестации с применением независимой оценки квалификации по реализуемым образовательным программам СПО были актуализированы, с учетом требований профессиональных стандартов и КОС демонстрационного экзамена, образовательные программы по профессии Автомеханик, Электромонтер, Сварщик, введены вариативные модули, а также прошла валидация контрольно-оценочных средств, внесены изменения в программу Государственной итоговой аттестации.

5. Часть педагогов колледжа тоже прошла независимую оценку квалификации в форме сдачи демонстрационного экзамена и профессионального экзамена в центре независимой оценки квалификаций.

6. Итог проделанной работы: 11 студентов прошли процедуру демонстрационного экзамена (9 – в рамках государственной итоговой аттестации по профессии «Автомеханик», 2 – в рамках промежуточной аттестации по образовательной программе Сварщик ручной и частично механизированной сварки (наплавки), 3 выпускника по профессии Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям) успешно прошли независимую оценку квалификаций сопряженную с итоговой государственной аттестацией.

7. Согласно материалам аналитического отчета по результатам государственной итоговой аттестации выпускников июня 2019 года выявлено значительное повышение качества образования в экспериментальных группах.

8. В период с 2017 по 2019 годы педагогический коллектив колледжа активно участвовал в проектной деятельности на всероссийском, региональном уровнях, что свидетельствует о формировании способности к профессиональной рефлексии, умении осуществлять исследовательскую деятельность, о реальном творческом потенциале педагогов: их профессиональном росте, отношении к работе, способности раскрыть потенциальные возможности обучающихся колледжа.

Результаты опытно-поисковой работы, подтверждают правильность выдвинутой в гипотезы: управление развитием кадрового потенциала организаций СПО на основе внешней оценки качества образования, обеспечивающее качество подготовки обучающихся будет эффективнее, если будет осуществляться в соответствии со структурно-содержательной моделью при создании организационно-педагогических условий.

## Список литературы

1. Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 № 273. ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» М.: Эксмо, 2013. 208 с.
2. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования». Утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642.
3. Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования на 2015–2020 годы (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 года № 349-р). [Электронный ресурс]. Министерство науки и образования РФ. URL: <http://минобрнауки.рф/projects/комплекс-мер-совершенствования-спо>.
4. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы. [Электронный ресурс]. URL: [минобрнауки.рф/documents/4952/file/3922/PRAVITEL'STVO](http://минобрнауки.рф/documents/4952/file/3922/PRAVITEL'STVO).
5. Государственная программа Свердловской области «Развитие системы образования в Свердловской области до 2024 года». [Электронный ресурс]. Утверждена Постановлением Правительства Свердловской области от 29 декабря 2016 г. № 919-ПП.
6. Алавердов А. Р. Управление персоналом: учебное пособие. М.: Маркет ДС, 2009. 304 с.
7. Буланже М. К. Развитие персонала на предприятии. Служба кадров, 2010. № 10. С. 23–28.
8. Липатов В. С. Управление персоналом предприятий и организаций. М.: ТОО «Люкс-арт», 2018. 398 с.

УДК 316.612

*Корнильцева Елена Геннадьевна,*

*Korniltseva Elena Gennadevna,*

Уральский государственный экономический университет, доцент кафедры прикладной социологии, г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, kornilceva.e@yandex.ru

Urals State University of Economics, PhD in Philosophical Sciences, associate professor of Applied Social Sciences, Yekaterinburg, Sverdlovsk Region, Russia, kornilceva.e@yandex.ru

**ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПЕДАГОГА В УСЛОВИЯХ ВВЕДЕНИЯ  
ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
СТАНДАРТОВ**

**ACTIVITY OF THE TEACHER IN THE CONDITIONS OF FEDERAL STATE  
EDUCATIONAL STANDARDS**

**Аннотация**

В статье рассматривается специфика деятельности педагога в условиях введения ФГОС. Анализируются результаты опроса преподавателей гуманитарных дисциплин. Описываются особенности становления российской системы образования, направленной на формирование мобильных и высококвалифицированных сотрудников. В качестве главного результата образования представлена готовность и способность молодых людей нести личную ответственность, как за собственное благополучие, так и за благополучие общества.

**Ключевые слова:** образовательный стандарт, преподаватель, система образования, реформа, системно-деятельностный подход

**Abstract**

The article deals with the specifics of the teacher in the conditions of introduction of the GEF. The results of the survey of teachers of humanitarian disciplines are analyzed. The features of the formation of the Russian education system aimed at the formation of mobile and highly qualified employees are described. The main result of education is the willingness and ability of young people to take personal responsibility for their own well-being and for the well-being of society.

**Keywords:** educational standard, teacher, education system, reform, system-activity approach

© *Корнильцева Е. Г.*

Российская система образования активно реформируется в течение 20 лет, и одним из этапов реформы является введение Федеральных государственных образовательных стандартов. Вопрос, насколько данные изменения успешны, давно обсуждается на разных уровнях.

В основе ФГОС находится системно-деятельностный подход, который опирается на конечные результаты образовательного процесса и на принципы личностного развития. Мысль о единстве системного и деятельностного подходов принадлежала в основном отечественным философам и психологам, присутствуя в трудах Э. В. Ильенкова, М. С. Кагана, П. В. Копнина, В. А. Лекторского, Э. Г. Юдина, А. Г. Асмолов, М. Я. Басова, Г. С. Костюка, А. Н. Леонтьева, С. Л. Рубинштейна и др.

Если те приемы и методы, о которых говорится в новых стандартах, изучены и описаны, то почему преобладают негативные оценки по отношению к проводимым реформам со стороны преподавателей. Недовольство обусловлено тем, что изменения не направлены на разрешение наиболее актуальных проблем: стандарты формируются на основании должного, не учитывая ни особенностей современных подростков, ни новых тенденций в развитии образования. Не ясно, на что ориентироваться педагогу: на освоение знаний или развитие компетенций. Получается, что инновации возникают и существуют отдельно от учебных заведений как продукт деятельности чиновников и экспертов.

Такой разрыв уровней системы провоцирует безразличие сотрудников колледжей к нововведениям [3, 4]. Помимо материально-технического оснащения, педагоги обращают внимание на изменение содержания и методического обеспечения образовательного процесса. Освоение определенной суммы знаний до сих пор остается главной и определяющей целью образования, а те же самые умения – побочным продуктом, и именно подобные идеи определяют периферийную позицию учителей, потому что они эти знания не производят, а большей частью просто их транслируют.

Тем не менее, даже в этой сложной ситуации существуют возможности и пути оптимизации взаимодействия различных участников образовательного процесса, которые преподаватели не просто используют, но сами же и реализуют. Например, работают с современными независимыми учебниками, используя интерактивные способы обучения; выстраивают совместное сотрудничество с родителями на основе взаимного уважения, насколько это возможно. Поэтому у учителя при переходе к работе в рамках компетентного подхода может возникнуть значительный риск в виде утраты методологической и методической определенности [5].

Устойчивая система знаний перестает быть привычной базой для образовательного процесса. В условиях отсутствия новой разработанной методологии учитель вынужден решать вопросы самостоятельно. К тому же он может стать мишенью для критики со стороны других участников образовательного процесса – коллег, родителей и самих учеников, которые предпочитают менее затратные способы изучения предмета [1]. Требуется дополнительных усилий со стороны педагогов и организация внеурочной деятельности, разработка системы факультативов, создание исследовательских объединений и др.

К примеру, для обществознания актуальны различные ролевые и деловые игры, создание школьного самоуправления, интернет-форумов, в рамках которых ученики могли бы осмыслить разные аспекты реальности. К тому же для педагогов и для учащихся подобная деятельность должна превратиться в основную, а не стать дополнительным приложением к освоению готовой системы знаний. Ж. В. Клабуковой в 2017 году был проведен анкетный опрос преподавателей обществознания системы СПО города Каменска-Уральского. Выборочная совокупность составила 30 человек. Результаты опроса показали, что постоянные изменения в нормативно-правовом, методическом, содержательном плане работы педагога не вызывают положительных настроений. Наоборот, большинство из опрошенных видят в новом этапе реформирования дополнительные проблемы. «Некачественную переподготовку

педагогических кадров на курсах, которые не могут сформировать четкую картину образовательного процесса, предусмотренного новым ФГОС», – отметили 25 человек. «Неудовлетворительное оснащение кабинетов», – 11 респондентов. «Нехватку учебно-методических комплектов в школе», – обозначили 20 анкетированных.

Несмотря на то, что большинству преподавателей нравится работа в системе образования (29 чел.), они обратили внимание на серьезные проблемы: отношение школьников к учебе, отношение родителей к школе и сотрудникам, уровень защищенности педагогов. Довольно пессимистично оценивается престиж собственной профессии, отмечается, что он и дальше будет понижаться (16 человек). В целом преподаватели высказывают весьма противоречивое отношение к вводимым инновациям. Если отношение к введению образовательных стандартов позитивное (каждый второй учитель), то их содержание является предметом критики. Таким образом, видны недостатки в готовности к качественному переходу на стандарты нового поколения.

Возникает вопрос: какие приемы и формы работы педагог должен использовать, чтобы подросток стал не только инициативным и предприимчивым, но и был успешен на контрольных промежуточных, а главное, итоговых выпускных испытаниях?

При соответствующем анализе нетрудно заметить противоречия между предлагаемыми целями образования и методами контроля за его результатами: на входе – компетенции и личностное развитие, на выходе – тестирование, предполагающее проверку знаний. Для того, чтобы на уроке педагог представил определенное количество заданий, необходим хорошо проработанный методический материал. Преподаватель не должен оставаться с этой проблемой один на один, а иметь возможность опереться на какие-либо изданные пособия. В этой ситуации может помочь современный учебник. У преподавателя есть «право на выбор учебников», по которому он будет осуществлять свою деятельность.



Но другой документ – это право ограничивает. Ответы педагогов по данной проблеме были различными. Часть из них отмечает, что работают по УМК одних и тех же авторов много лет и менять методическое обеспечение не хотят. Часть педагогов отметили, что это не их выбор, а используют материалы, имеющиеся в учебном заведении. Третья часть опрошенных отмечает, что переходить на незнакомые учебники боятся.

Другим примером является концентрация тематического материала на основе разбора ситуаций или анализа проблем. «ЗУНовская» трактовка подачи теоретического материала отнимает много времени и не оставляет возможности добраться до реалий современности, что противоречит компетентностной модели. Процессы научения и получения результата в новой модели происходят параллельно, в итоге учащийся воспринимает свое обучение не только как задел на будущее, но и как что-то значимое для настоящего времени.

Таким образом, меняется подход к структурированию материала курса, он сделан на основе проблем, актуальных для обучающихся. Теория же становится основой для анализа предлагаемых ситуаций и явлений и очень хорошо сочетается с практикой, именно через анализ ситуации, через сбор и систематизацию информации по тому или иному вопросу.

Большое внимание в пособиях должно уделяться исследовательским практикам. С начала изучения курса следует применять виды деятельности, предполагающие самостоятельный поиск информации, ее переработку, структурирование, схематизацию. Уже имеющиеся теоретические знания – это средство, на базе которого создается другое знание, другие смыслы и значения. Проектная деятельность в таком случае понимается как локальная, а не в форме большого проекта. В ходе изучения курса проекты создаются постоянно как результаты собственных, пусть и небольших исследований. Например, составление схем, которые могут меняться в зависимости от поступающей информации. Уровни изучения здесь выражаются в том, что ученик может просто завершить предложенную схему или создать свою собственную. Но, как мы видим из опроса, часть педагогов считает, что их кабинеты еще не

полностью соответствуют всем предъявляемым требованиям (8 чел.), а некоторые полагают, что их кабинеты вообще не соответствуют новым требованиям ФГОС (3 чел.).

Целями образования выступают: развитие у учащихся способности действовать и быть успешными, умение встраиваться в различные виды деятельности. Превращаются в значимые навыки коммуникации, усвоения и применения знаний в незнакомых ситуациях.[2; 6]. Результатом деятельности образовательного учреждения должна стать не только система умений, а способность человека действовать в конкретной жизненной ситуации. Действительно, переходный период наиболее сложен: должна произойти замена одной определенности на другую, педагог при этом нуждается в методической помощи – новых вариантах УМК, курсах переподготовки и повышения квалификации, следствием чего является увеличение нагрузки на педагога. Такое повышение нагрузки может стать серьезным препятствием для применения компетентного подхода. Именно поэтому способность, желание учеников и педагогов изменять свою деятельность, искать более адекватные способы и выстраивать эффективные стратегии взаимодействия становятся необходимым условием образовательного процесса.

#### Список литературы:

1. Кузнецов А. Ю., Небалуева А. И. Специфика отношения к конфликтам студентов и преподавателей / Материалы всероссийского (с международным участием) научно-методического семинара «Совершенствование гуманитарных технологий в образовательном пространстве вуза: факторы, проблемы, перспективы» Екатеринбург: УрФУ. 2019. С. 120–127.

2. Кузьмина О. В., Корнильцева Е. Г. Новые явления в ценностных ориентациях студенчества / Современные исследования социальных проблем. Том 8, № 1-2. 2017. С.182–188.

3. Кузьмина О. В., Грекова Н. С. Особенности учебной мотивации у студентов колледжа с разной социально-психологической адаптацией /

Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции «Актуальные мировые тренды развития социально-гуманитарного знания» 30 июня 2017 г.: в 3 ч. / Под общ. ред. Ж. А. Шаповал. Белгород : ООО Агентство перспективных научных исследований (АПНИ), 2017. Часть I. С.99– 103.

4. Кузьмина О. В. Психологические механизмы развития временной компетентности личности педагога// Профессиональное образование: модернизационные аспекты. Под ред. О.П. Чигишевой. Ростов-на-Дону: Изд-во МИЦ «Научное сотрудничество», 2016. С. 62–86.

5. Сарапульцева А. В. Гуманистические концепции отечественной педагогики: В. А. Сухомлинский /Сборник трудов Международной научно-практической конференции «Идеи В.А. Сухомлинского в теории и практике» ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет им. И.Н. Ульянова. 2018. С.24–28.

6. Сарапульцева А. В. Об этической ориентированности отечественной философии педагогики/ Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции «Концепции устойчивого развития науки в современных условиях» Уфа: Изд-во Агентство международных исследований. 2017. С. 146–150.

УДК 37

*Коробейникова Ирина Геннадьевна,*

*Korobeinikova Irina Gennad'evna*

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области «Режевской политехникум», заведующий очным отделением, г. Реж, Свердловская область, Россия, ira.korobeinickova@yandex.ru,

Rezhevsk Polytechnic, Head of the full-time department, Rezh, Sverdlovsk Region, Russia, ira.korobeinickova@yandex.ru

**ФОРМИРОВАНИЕ ЕДИНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
ПРОСТРАНСТВА В РЕЖЕВСКОМ ГОРОДСКОМ ОКРУГЕ НА ОСНОВЕ  
СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

**FORMATION OF A SINGLE EDUCATIONAL SPACE IN REZHEVSKY URBAN  
DISTRICT BASED ON NETWORK INTERACTION**

**Аннотация**

В настоящее время анализ многих явлений производится с позиций качества: качество жизни, качество человека, качество культуры, качество мира, качество образования. Применительно к системе среднего профессионального образования острота проблемы качества выражается в том, что существуют противоречия между качеством подготовки специалистов и современными потребностями производства.

**Ключевые слова:** цифровая экономика, качество образования, сетевое взаимодействие, образовательный кластер.

**Abstract**

I presently, many phenomena are analyzed from the standpoint of quality: quality of life, quality of a person, quality of culture, quality of the world, quality of education. In relation to the system of secondary vocational education (VET), the severity of the quality problem is expressed in the fact that there are contradictions between the quality of training of specialists and the modern needs of production.

**Keywords:** digital economy, quality of education, network interaction, educational cluster.

© Коробейникова И. Г.

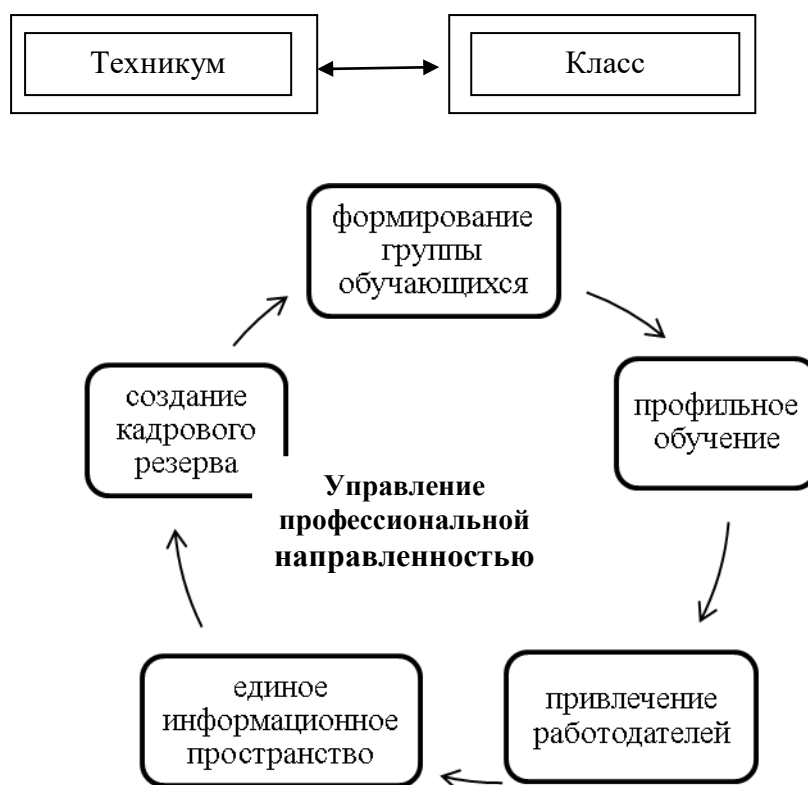
Повышение качества подготовки специалиста и конкурентоспособность на рынке труда являются одним из важнейших направлений в процессе модернизации профессионального образования, ориентирующейся на мировые стандарты. Эти общемировые тенденции определяют стратегию и тактику развития системы профессионального образования, которые были сформулированы и озвучены президентом В. В. Путиным 6 марта 2018 года.

Реализация инновационных программ Свердловской области предусматривает развитие нового качества профессионального образования, возможного в условиях повышения его привлекательности, соответствующего уровню научно-технического прогресса в регионе [1].

На сегодняшний день в системе общего и профессионального образования нет устойчивых связей, которые бы обеспечивали взаимосвязь школы, техникума и работодателей. В школах процесс профессионального самоопределения протекает недостаточно эффективно, поэтому учащиеся затрудняются в выборе профессионального пути, делают свой выбор случайно, без учета требований рынка труда. Выход из создавшейся ситуации мы видим в создании единого образовательного пространства в Режевском городском округе на основе интеграции содержания основного общего и среднего профессионального образования путем сетевого взаимодействия общеобразовательных организаций и Режевского политехникума, направленного на реализацию задач подготовки квалифицированных кадров для экономики региона.

Согласно ст.15 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», под сетевой формой реализации образовательных программ понимается организация обучения с использованием ресурсов нескольких организаций [2].

Для альтернативного решения проблемы взаимодействия общего и профессионального образования нами рекомендуется создать кластерную модель «техникум – класс», представленную на рис. 1.



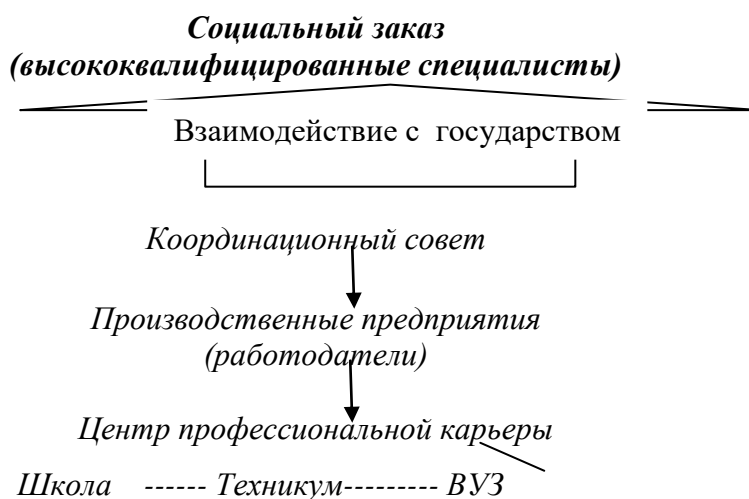
**Рис. 1. Кластерная модель «техникум-класс»**

На рисунке видно, что кластерная форма организации приводит к созданию инновационного продукта, целенаправленному профессиональному выбору и подготовке высококвалифицированных кадров, обладающих необходимыми профессиональными компетенциями. Наш кластер ориентируется на потребности рынка труда с учетом многопрофильности техникума. Современная нормативно-правовая база дает большие свободы образовательным организациям по разработке содержания программ, по выбору форм, методов и технологий обучения. Цель создания кластера «техникум – класс» – это развитие интереса к специальностям и профессиям, востребованным на рынке труда и реализуемых в ГАПОУ СО «Режевской политехникум».

Организация единой образовательной сети в Режевском городском округе в рамках повышения качества подготовки специалиста позволит:

- создать условия для расширения спектра вариативных профессиональных образовательных программ, в том числе и дополнительных;
- позволит обучающимся как общеобразовательных школ, так и профессиональной образовательной организации ГАПОУ СО «Режевской политехникум» выбирать индивидуальный образовательный маршрут и выстраивать индивидуальную образовательную траекторию;
- обеспечит доступность качественного образования, т. к. сетевое взаимодействие способствует повышению положительной мотивации у всех субъектов образовательных отношений;
- будет сокращен отток трудовых ресурсов из Режевского городского округа;
- позволит создать систему ресурсно-информационной поддержки будущих специалистов через Центр профессиональной карьеры;
- способствовать инвестированию средств работодателей в образовательный процесс.

Реализация поставленных задач даст возможность выстроить в Режевском городском округе профессионально-квалификационную систему подготовки кадров с учетом потребностей экономики города и региона (рис. 2).



**Рис. 2. Кластерная модель социального партнерства**

Кластерная модель позволит создать практико-ориентированную образовательную среду, которая обеспечивает конкурентоспособность всех субъектов взаимодействия: квалифицированных специалистов и индивидуальной трудовой профессиональной самореализации.

#### Список литературы

1. Постановление Правительства Свердловской области от 29 декабря 2016 года № 919 -ПП «Об утверждении Государственной программы Свердловской области « Развитие системы образования в Свердловской области до 2024 года» [Электронный ресурс] // Кодекс. Электронный фонд правовой и нормативно-технической информации. URL: <http://docs.cntd.ru>.

2. Тимирясова А. В. Формирование стратегии развития кластерных систем региона: монография / под общ. ред. Г.Р. Хамидуллиной. Ин-т экономики, упр. и права. Казань: Познание.2009. 130с.

3. Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ// Консультант Плюс: справочно-правовая система. Версия 3000.03.35. URL: <http://www.consultant.ru>.



УДК 377

*Напольских Дмитрий Леонидович,*

*Napolskikh Dmitry Leonidovich,*

Поволжский государственный технологический университет, доцент кафедры управления и права, г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл, Россия, NapolskihDL@yandex.ru

Volga State University of Technology, associate Professor of the Department of management and law, Yoshkar-Ola, Mari El Republic, Russia, NapolskihDL@yandex.ru

## **ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННЫХ КЛАСТЕРОВ<sup>2</sup>**

### **FORMATION OF PERSONNEL POTENTIAL OF DEVELOPMENT OF INNOVATIVE CLUSTERS**

#### **Аннотация**

В статье рассмотрены процессы формирования кадрового потенциала развития инновационных кластеров. Уровень развития кадрового потенциала региональной инновационной системы выделен в качестве основного фактора формирования и развития инновационных кластеров. Рассмотрено влияние инновационной инфраструктуры и системы подготовки высококвалифицированных кадров на синхронизацию процессов кластеризации и инновационного развития экономических систем российских регионов. В качестве эффективного механизма государственной поддержки кластеров выделены программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации сотрудников организаций-участников инновационных кластеров.

**Ключевые слова:** инновационные кластеры, кадровый потенциал развития, региональная инновационная система.

© *Напольских Д. Н.*

---

<sup>2</sup> Работа выполнена в рамках гранта Российского фонда фундаментальных исследований 18-010-00647А «Разработка многоуровневой модели синхронизации процессов кластеризации и инновационного развития экономического пространства российских регионов».

## **Abstract**

The article considers the processes of formation of personnel potential of innovation clusters development. The level of human resources development of the regional innovation system is highlighted as the main factor in the formation and development of innovation clusters. The influence of innovation infrastructure and the system of training highly qualified personnel on the synchronization of clustering processes and innovative development of economic systems of Russian regions is considered. As an effective mechanism of state support of clusters, programs of professional retraining and advanced training of employees of organizations participating in innovation clusters are identified.

**Keywords:** innovation clusters, human development potential. regional innovation system.

**Введение.** На сегодняшний день теоретико-методологические основы согласованного регулирования процессов кластеризации и инновационного развития регионов в рамках российской экономической науки находятся на стадии активного развития. В 2012 г. Министерство экономического развития Российской Федерации приступило к реализации первой комплексной в рамках кластерной политики программы формирования и развития инновационных территориальных кластеров. Основным приоритетом данного этапа кластерной политики являлось усиление трансфера инновационных технологий в реальный сектор экономики и интеграция кадрового потенциала предприятий и научно-образовательных организаций инновационных кластеров в рамках единой инновационной экосистемы.

Формирование кадрового потенциала развития инновационных кластеров основывалось как на опыте успешных российских кластерных инициатив, так и на зарубежные подходы к формированию и поддержке кластеров. В качестве наиболее значимых европейских программ кластерного развития ведущая российская научная школа области изучения процессов кластеризации экономики, созданная в НИУ «Высшая школа экономики» [7], выделяет следующие:

– Германия, федеральная программа государственной поддержки инновационного развития кластеров ФРГ «Spitzencluster-Wettbewerb» [3];

– Франция: государственная программа поддержки конкурентоспособности французских кластеров «Poles de Compytitivite» в рамках концепции «полюсов роста» [1].

При этом необходимо отметить, что неадаптированное применение к российским реалиям зарубежного опыта регулирования процессов кластеризации и инновационного развития региональных экономических систем не является рациональным подходом к практике государственного регулирования экономики.

Так, В. Л. Абашкин, Е. С. Куценко и Е. А. Исланкина отмечают, что из выявленных ими с 2008 по 2016 год 277 кластерных инициатив 170 (61,3 %) были не реализованы и прекратили существование, из них 123 кластерные инициативы прекратили существование к 2012 году [8].

Соответственно, необходимость учета как общемировых, так и специфических для российских регионов проблем совершенствования кадрового обеспечения процессов кластеризации определила цель и задачи настоящего исследования [2, 4, 5, 6].

**Целью исследования** является выявление основных проблем и эффективных механизмов формирования кадрового потенциала развития инновационных кластеров. В рамках исследования были поставлены следующие задачи:

– выявление основных проблем регулирования и факторов эффективности процессов кластеризации и инновационного развития экономических систем российских регионов;

– выявление эффективных механизмов кадрового обеспечения кластеризации и инновационного развития экономических систем российских регионов.

**Результаты исследования.** В ходе исследования были выделены основные факторы, оказывающие влияние на результаты реализации кластерных инициатив в российских регионах. В качестве основного фактора

формирования и развития инновационных кластеров выделен уровень развития региональной инновационной системы.

Подчеркнем, что созданные в рамках программы Министерства экономического развития 27 инновационных территориальных кластеров располагаются на территории субъектов РФ, отличающихся высоким уровнем инновационного развития, в том числе развитой инновационной инфраструктурой. Существенное влияние на синхронизацию процессов кластеризации и инновационного развития экономических систем российских регионов оказывает наличие в их экономическом пространстве наукоградов, особых экономических зон технико-внедренческого и индустриального типов, научно-производственных комплексов, обладающих статусом ЗАТО [8].

Рассмотрим механизмы государственной поддержки кластеров и их результативность на основе данных программы поддержки пилотных инновационных кластеров Минэкономразвития РФ. Общий объем расходов на реализацию программы с 2013 по 2015 год составил более 5 миллиардов рублей. Основным приоритетом данного этапа кластерной политики являлось усиление трансфера инновационных технологий в реальный сектор экономики и интеграция предприятий и научно-образовательных организаций инновационных кластеров в рамках единой инновационной экосистемы. Использовались следующие механизмы государственной поддержки кластеров:

1. государственные инвестиции на создание инновационной и образовательной инфраструктуры в рамках кластерных инициатив (с 2013 по 2015 год объем государственной поддержки превысил 3,5 миллиардов рублей);

2. реализация комплекса маркетинга кластера: формирование бренда и миссии, развитие внутрикластерной кооперации с целью конкурентоспособности на внешних рынках, проведение мероприятий, направленных на продвижение продукции предприятий кластера инициатив (с 2013 по 2015 год объем государственной поддержки составил 432 миллионов рублей).

3. организационно-правовая поддержка реализации кластерных инициатив;

4. информационно-методологическое сопровождение процессов формирования и развития инновационных кластеров, том числе экспертиза проектов и программ развития, анализ и прогнозирование экономических процессов;

5. формирование кадрового потенциала кластерного развития за счет программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации сотрудников организаций-участников инновационных кластеров (с 2013 по 2015 год объем государственной поддержки мероприятий по пунктам 3-5 составил 951 миллионов рублей) [7].

Также рассмотрим результативность представленных выше механизмов государственной поддержки кластеров за 2013–2015 годы в табл. 1 (показатели приводятся в ценах на 2013 год).

Таблица 1

**Результативность механизмов государственной поддержки  
инновационных кластеров за 2013–2015 годы**

| Показатель результативности государственной поддержки инновационных кластеров   | 2013г. | 2014 г. | 2014г. к 2013г. | 2015г. | 2015г к 2014г. | Итого за 3 года |
|---|--------|---------|-----------------|--------|----------------|-----------------|
| Совокупный объем государственных инвестиций в развитие инновационных кластеров, млрд руб.   | 31,35  | 34,06   | 109 %           | 33,21  | 98 %           | 98,62           |
| Совокупный объем частных инвестиций в развитие инновационных кластеров, млрд руб.   | 91,2   | 132,28  | 145 %           | 139,4  | 105 %          | 362,88          |
| Объем произведенных участниками инновационных кластеров товаров, работ и услуг, трлн. руб.  | 1,54   | 1,71    | 111 %           | 1,97   | 115 %          | 5,22            |
| Число новых (модернизированных) высокопроизводительных рабочих мест, тыс. ед.   | 27,2   | 32,7    | 120 %           | 36,1   | 110 %          | 96              |
| Численность сотрудников организаций-участников инновационных кластеров, прошедших профпереподготовку и повышение квалификации, тыс. чел | 8,29   | 15,23   | 184 %           | 16,22  | 107 %          | 39,74           |

Рассчитано автором на основании данных Минэкономразвития России и НИУ «Высшая школа экономики».

Отметим положительную динамику показателей кластерного развития на фоне негативных тенденций развития российской экономики в 2014–2015

годах. Так, при снижении объемов государственных инвестиций в 2015 г. данный показатель составил 98 % к 2014 г.) динамика частных инвестиций в инновационные кластеры характеризуется ростом в 5 %. Всего за три анализируемых года совокупный объем государственных инвестиций в инновационные кластеры составил 98,62 миллиардов рублей, частных инвестиций – 362,88 миллиарда рублей. Ключевой показатель эффективности государственной поддержки кластерных инициатив «объем привлеченных частных инвестиций на 1 рубль государственных» составляет 3,67 рубля.

**Выводы.** В ходе проведенного исследования получены следующие выводы и результаты. В качестве основного фактора формирования и развития инновационных кластеров выделен уровень развития кадрового потенциала региональной инновационной системы. Существенное влияние на синхронизацию процессов кластеризации и инновационного развития экономических систем российских регионов оказывает наличие развитой инновационной инфраструктуры и системы подготовки высококвалифицированных кадров. Численность сотрудников организаций-участников инновационных кластеров, прошедших профессиональную переподготовку и повышение квалификации составила 39,74 тысяч человек. Итогом реализации данного механизма государственной поддержки инновационных кластеров является рост выработки на одного работника организаций-участников кластеров с 2630 тысяч рублей в 2013 году до 2899 тысяч рублей в 2014 году. Вместе с тем число созданных на предприятиях, входящих в инновационные кластеры, новых либо модернизированных высокопроизводительных рабочих мест за три года превысило 96 тысяч, в 2014 году рост данного показателя составил 120 %, в 2015 г. – 110 %.

#### Список литературы

1. Competitiveness Clusters in France [Электронный ресурс]. URL: [http://competitivite.gouv.fr/documents/commun/Documentation\\_poles/brochures\\_poles/angles/brochure-ang-internet.pdf](http://competitivite.gouv.fr/documents/commun/Documentation_poles/brochures_poles/angles/brochure-ang-internet.pdf).

2. Etzkowitz H., Leydesdorff L. The dynamics of innovation: From national systems and Mode 2 to a triple helix of university-industry-government relations, *Research Policy*, 2000, Vol.29, no. 2, p. 109–123.

3. InnoRegio. Bundesministerium für Bildung und Forschung [Электронный ресурс]. URK: <https://www.unternehmen-region.de/de/159.php>.

4. Ketels C. H. 2013, Cluster policy: A guide to the state of the debate. In: Meusburger, P., Glückler, J., el Meskioui, M. (eds.) *Knowledge and the economy*, Dordrecht, Springer, p. 249–269.

5. Lindqvist G. *Disentangling Clusters: Agglomeration and Proximity Effects*. Stockholm: EFI, 2009. 314 p.

6. Porter M. E., Ketels C. H. 2009, Clusters and industrial districts: Common roots, different perspectives. In: Becattini, G., Bellandi, M., de Propis, L. (eds.) *A handbook of industrial districts*, Cheltenham, Edward Elgar, p. 172–183.

7. Абашкин В. Л. Кластерная политика: достижение глобальной конкурентоспособности. Выпуск 2/ В. Л. Абашкин, С. В. Артемов, А. Н. Гусев и др.; Мин экономразвития России, АО «РВК», Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2018. 346 с.

8. Абашкин В. Л., Куценко Е. С., Исланкина Е. А. Судьбы кластерных инициатив в России: оценки роли государства, соседства, возраста и инновационной среды. Москва, 22 апреля 2016 г. [Электронный ресурс]. URL: <https://cluster.hse.ru/mirror/pubs/share/216051054>.

9. Российская кластерная обсерватория [Электронный ресурс]. URL: <https://cluster.hse.ru/>.

УДК 377

*Первухина Ирина Александровна,*

*Pervukhina Irina Aleksandrovna,*

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области «Слободотуринский аграрно-экономический техникум», методист, с. Туринская Слобода, Свердловская область, Россия, irina-pervukhina0@rambler.ru

Slobodoturinsky agrarian and economic technical school, Methodist, the village of torinskaya Sloboda, Sverdlovsk region, Russia, irina-pervukhina0@rambler.ru

**РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ЧЕРЕЗ КОНКУРСНОЕ  
ДВИЖЕНИЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ**  
**DEVELOPMENT OF PERSONNEL POTENTIAL THROUGH COMPETITIVE  
MOVEMENT IN THE EDUCATIONAL PROCESS**

**Аннотация**

В настоящее время качество профессиональной подготовки будущих специалистов в конкретной области профессиональной деятельности становится очень актуальным, прежде всего для самого специалиста, и определяется степенью его конкурентоспособности на рынке труда. Подготовка будущих специалистов к эффективной трудовой деятельности – ключевая характеристика, которая включает в себя способность к быстрой адаптации на рабочем месте, владение общими и профессиональными компетенциями, а также устойчивую мотивацию к успешной профессиональной деятельности.

**Ключевые слова:** конкурсы, обучающиеся, мотивация.

**Abstract**

Currently, the quality of professional training of future specialists in a particular field of professional activity is becoming very relevant. Preparation of future specialists for effective work is a key characteristic, which includes the ability to quickly adapt to the workplace, possession of General and professional competencies, as well as sustainable motivation for successful professional activity.

**Keyword:** competitions, students, motivation.

© *Первухина И. А.*



Одним из ведущих направлений развития любого образовательного учреждения на современном этапе является формирование разносторонней личности обучающегося, развитие его творческих способностей, что достигается посредством организации конкурсного движения. Участие в конкурсных мероприятиях – это серьезное увлекательное испытание, которое станет для каждого новым этапом в жизни на пути к новым победам.

В нашем учебном заведении сложилась система конкурсных мероприятий, которая позволяет уже на первом курсе выявить талантливых обучающихся с высоким уровнем творческого потенциала, индивидуально сопровождать их обучение, выращивать призеров региональных, Всероссийских и Международных конкурсов.

В течение учебного года в рамках Предметных недель проводятся олимпиады. Они помогают выявить наиболее способных обучающихся, а также стимулируют углубленное изучение дисциплины, служат развитию интереса к изучаемым дисциплинам, готовят к будущей деятельности, формируют активную жизненную позицию [1, с. 105].

Ежегодно в техникуме проводятся, олимпиады профессионального мастерства обучающихся. На первом этапе олимпиада профессионального мастерства проходит в группах по каждой образовательной программе, по итогам которой определяются победители. На втором этапе, победители принимают участие в областных олимпиадах профессионального мастерства. Участие в конкурсе дает колоссальную практику и четкие представления о выбранной профессии, формирует творческую самостоятельность, правильную самооценку и самоопределение в профессиональной среде [3, с. 101–105].

Студенты техникума принимают активное участие в олимпиадах профессионального мастерства и занимают призовые места: окружной конкурс профессионального мастерства среди обучающихся профессиональных образовательных организаций и общеобразовательных школ «Юный механизатор», Захаров Вячеслав – диплом 1 место; III Областной этап Всероссийской олимпиады профессионального мастерства среди обучающихся

профессиональных образовательных организаций Свердловской области по укрупненной группе специальностей 35.00.00. «Сельское, лесное и рыбное хозяйство», Пинчук Владимир – благодарственное письмо; региональный этап Всероссийской олимпиады профессионального мастерства обучающихся по специальностям среднего профессионального образования Свердловской области по укрупненной группе специальностей 35.00.00. «Сельское, лесное и рыбное хозяйство»», Чукреев Радислав – диплом 2 место, Блинов Виталий – благодарственное письмо; региональный этап Всероссийской олимпиады профессионального мастерства обучающихся по специальностям среднего профессионального образования Свердловской области по укрупненной группе специальностей 23.00.00. Техника и технологии наземного транспорта 23.02.03 Техническое обслуживание и ремонта автомобильного транспорта, Садыков Тахир – благодарственное письмо; региональный этап Всероссийской олимпиады профессионального мастерства обучающихся по специальностям среднего профессионального образования Свердловской области по укрупненной группе специальностей 09.00.00. Информатика и вычислительная техника, Есьман Владислав – благодарственное письмо; региональный этап Открытой олимпиады профессионального мастерства, для лиц с ограниченными возможностями здоровья, по программе профессиональной подготовки «Рабочий зеленого строительства. Садовник», обучающихся в государственных профессиональных организациях Свердловской области, Засимовская Валентина – диплом 3 место.

Уже не первый год студенты нашего техникума принимают участие в региональном чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) в Свердловской области. Данный конкурс является важным этапом в профессиональном становлении молодого специалиста, так как позволяет продемонстрировать свое мастерство и инновационность за пределами собственной образовательной организации, глубже осмыслить происходящие изменения в мире техники, прогнозировать вектор своего делового развития и проектировать свою профессиональную деятельность [2, с. 3].

Наши обучающиеся приняли участие в чемпионате WorldSkills Russia Компетенции: Ремонт и обслуживание легковых автомобилей (Антропов Антон – участник, руководитель Зубов Н. И.); Сельскохозяйственные машины (Первухин Алексей – участник, руководитель Хворов Н. А.); Электромонтаж (Заблотских Роман – 3 место, руководитель Чиникайло М. И.).

В V Открытом Региональном чемпионате «Молодые профессионалы» WorldSkills Russia принял участие Антропов Антон, руководитель Зубов Н. И. В отборочном туре Регионального чемпионата «Молодые профессионалы» WorldSkills Russia 2018 принял участие Заровнятных Сергей, руководитель Зубов Н. И.

Конкурсное движение всегда открывало что-то новое: знание, способ познания, собственные способности и возможности их применения. Но самое замечательное, что обучающиеся имеют право выбора конкурсных мероприятий по своим интересам. Возможность доступа к разнообразной информации через Интернет, они могут сравнить свои работы с работами других участников, высказывать свое мнение и принимать участие в обсуждении результатов.

Научно-практическая конференция – это форма организации научной деятельности, при которой выступающие строят свои доклады, основываясь на личных наблюдениях, исследованиях по обсуждаемой теме. Ежегодно обучающиеся техникума принимают участие и занимают призовые места: в областной научно-практической конференции «Молодежь и аграрная наука XXI века»; VIII Межрегиональной научно-практической студенческой конференции «Наука, творчество, молодежь – СПО» (с международным участием); областном конкурсе студенческих проектно-исследовательских работ «Ступени к Олимпу»; окружной экологической учебно-практической конференции студентов профессиональных образовательных организаций, посвященной Всемирному дню Земли; окружной конкурс студенческих проектов «Поиск. Творчество. Инициатива»; конкурс «Юный мотоциклист» для обучающихся профессиональных образовательных организаций Свердловской

области. Участие в конкурсах вызывает положительную мотивацию у обучающихся, формирует активную жизненную позицию, способствует развитию творческого мышления, обеспечивает профессиональную мобильность будущих специалистов.

#### Список литературы

1. Имакаев В. Р., Русаков С. В., Семакин И. Г., Хеннер Е. К. Новые подходы к организации и обеспечению самостоятельной работы студентов // Актуальные проблемы реализации образовательных стандартов нового поколения в условиях университетского комплекса: Материалы Всероссийской научно-методической конференции. Оренбург: ОГУ, 2011. 405 с.

2. Кленина Е. Чемпионат рабочих профессий. Голос Примокшанья. 2017. 1 декабря. №48. с. 3.

3. Слизкова Е. В., Астаева С. С. Подготовка обучающихся к конкурсам профессионального мастерства как фактор качества образования в СПО // Молодой ученый. 2016. №62. С. 101–105.

УДК 377

**Селина Наталья Ивановна,**

*Selina Natalia Ivanovna,*

Университетский колледж агробизнеса ФГБОУ ВО «Омский государственный аграрный университет имени П. А. Столыпина», г. Омск, Омская область, Россия, selinani@rambler.ru,

University College of agribusiness of the Federal state budgetary educational institution of higher education «Omsk state agrarian University named After P. A. Stolypin», Omsk, Omsk region, Russia, selinani@rambler.ru

## **РЕАЛИЗАЦИЯ ФГОС СПО И WORLDSKILLS**

### **В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ**

#### **IMPLEMENTATION OF GEF SPO AND WORLDSKILLS IN THE EDUCATIONAL PROCESS**

##### **Аннотация**

Статья посвящена вопросам реализации актуализированных ФГОС СПО в образовательном процессе, а также проведение демонстрационных экзаменов с применением методик WorldSkills. Особое внимание уделяется существующим проблемам, которые являются сдерживающим фактором развития, как самой системы подготовки квалифицированных специалистов, так и ее отдельных структур.

**Ключевые слова:** среднее профессиональное образование, демонстрационный экзамен, WorldSkills

##### **Abstract**

The article is devoted to the implementation of updated FSES in the educational process, as well as demonstration exams using WorldSkills techniques. Special attention is paid to the existing problems, which are a deterrent to the development of both the system of training of qualified specialists and its individual structures.

**Keywords:** secondary vocational education, demonstration exam, WorldSkills

Реформирование системы среднего профессионального образования стало первой задачей, которая встала перед Союзом «Молодые профессионалы (WorldSkillsRussia)». В этом заключается важное отличие российской модели движения от аналогов в других странах.

© Селина Н. И.

На современном этапе развития общества гарантом обеспечения качества профессионального образования выступает ФГОС СПО как основа создания единого образовательного пространства, вместе с тем соревнования WorldSkills постоянно повышают планку, задают новые вызовы, формируют качественно новые требования к компетенциям рабочих кадров. В этих условиях Университетскому колледжу агробизнеса важно следовать этим требованиям, которые являются залогом устойчивого развития реального сектора экономики Омского региона, повышения конкурентоспособности выпускников на региональных и мировых рынках.

К 2025 году Россия столкнется с дефицитом кадров в 10 миллионов человек. Чтобы не потерять конкурентоспособность, до 2024 года страна должна перейти в цифровую эпоху, о которой сегодня говорят и власти, и бизнес. Ключевая проблема – острая нехватка кадров для digital-трансформации. Вырастить их в нужном количестве можно только перестроив систему профессионального образования.

Государство ориентирует СПО на создание так называемого треугольника образования, основу которого составят квалифицированные рабочие кадры, среднюю зону – техники, вершину – имеющие высшее образование инженеры, проектировщики, управленцы. В России данная концепция ставит перед учреждениями среднего профессионального образования по отношению к выпускникам в качестве основных параметров деятельности:

- давать высокое качество образования [3];
- формировать широкую систему знаний по избранной профессии;
- обеспечивать овладение профессиональными и общими компетенциями, прикладными навыками, позволяющими на производстве трудиться на более высоком и креативном уровне, чем преемники;
- создавать устойчивую мотивацию для раннего включения в профессиональную деятельность при сжатых сроках обучения.

Перечень 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального

образования, – ТОП-50 был создан на основе предложений рынка труда и утвержден Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации (Приказ от 2 ноября 2015 года № 831).

В 2016 году федеральными учебно-методическими объединениями СПО совместно с объединениями работодателей и советами по профессиональным квалификациям по всем профессиям и специальностям ТОП-50 разработаны новые ФГОС СПО, в которых учтены требования профессиональных и международных стандартов, определивших новые принципы оценки результатов освоения образовательных программ.

В 2018 году Университетский колледж агробизнеса начал осуществлять реализацию образовательных программ по трем специальностям ТОП-50.

ФГОС СПО по ТОП-50 основаны на компетентностном подходе и имеют ряд особенностей:

- виды профессиональной деятельности и профессиональные компетенции разработаны с учетом требований международных и профессиональных стандартов;

- изменен перечень общих компетенций;

- усиливается значимость академической свободы в обновлении структурной и содержательной сторон образования для учреждений СПО;

- сроки продолжительности подготовки рабочих кадров варьируются на основе конкретных предложений и рекомендаций ведущих работодателей – потенциальных заказчиков на региональном и федеральном рынках труда;

- задаются четкие условия выполнения требований к реализации образовательных программ;

- вводятся новые дополнительные требования к уровню и практическому опыту профессиональной деятельности педагогических кадров;

- внедряется новая форма организации государственной итоговой аттестации - демонстрационный экзамен.

Одно из новшеств системы профессионального образования – проведение демонстрационных экзаменов с применением методик WorldSkills.

Демонстрационный экзамен – форма оценки соответствия уровня знаний, умений, навыков обучающихся и выпускников, осваивающих программы подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретной профессии или специальности, стандартам WorldSkills Russia.

Общие подходы к организации проведения государственной итоговой аттестации выпускников по программам среднего профессионального образования регулируются статьей 59 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 29.12.2017) «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон об образовании), а также Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 16 августа 2013 г. № 968 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования» (с изменениями, внесенными Приказом Минобрнауки России от 31 января 2014 г. № 74, от 17 ноября 2017 г. № 1138).

Поскольку целью государственной итоговой аттестации, зафиксированной Федеральным законом об образовании, является определение соответствия результатов освоения выпускниками образовательной программы требованиям федерального государственного образовательного стандарта, демонстрационный экзамен проводится:

- для всех (100 %) обучающихся, завершающих освоение образовательной программы СПО в соответствии с ФГОС, в котором процедура демонстрационного экзамена определена как обязательная;
- с соблюдением всех аспектов нормативно-правового регулирования системы среднего профессионального образования Российской Федерации;
- с выдачей диплома при успешном прохождении государственной итоговой аттестации.

Согласно Порядку проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования



задания для демонстрационного экзамена разрабатываются на основе профессиональных стандартов и с учетом оценочных материалов, разработанных союзом «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia).

Таким образом, решается сразу несколько проблем: объективность оценки, ее адекватность и разрыв между требованиями работодателей и навыками выпускников. В этих условиях выигрывают все. Учебные заведения совершенствуют систему подготовки, обучающиеся отрабатывают навыки для реального, а не абстрактного сектора экономики, а предприятия получают доступ к базе квалифицированных кадров, которые отвечают всем установленным стандартам.

Тем не менее, несмотря на определенные достижения системы СПО, существует ряд проблем, которые являются сдерживающим фактором развития, как самой системы, так и ее отдельных структур:

- неполное соответствие качества подготовки выпускников реальным потребностям современного рынка труда, запросам крупных работодателей и профессиональных сообществ;

- обучающиеся получают навыки во время производственной практики и/или в процессе обучения, выполняя задания на устаревшем оборудовании, уже не применяемом непосредственно на высокотехнологичном производстве; их профессиональные компетенции, достаточные на теоретическом уровне, не закрепляются практически;

- преобладание социально-пассивных выпускников учебных заведений, с пониженной мотивацией на качество труда и управление собственной производственной карьерой [2].

Проблема адаптации выпускников российского СПО к профессиональной деятельности в динамично изменяющихся производственно-экономических условиях осложняется новыми условиями на реальных предприятиях, оснащенных современным сложным оборудованием и требующих овладения уникальными технологиями. Современные ФГОС и международные

профессиональные стандарты требуют от будущих рабочих и технического контингента, чтобы они полностью погружались в производственные процессы, развивали требуемые профессиональные компетенции, наработывали практический опыт деятельности в избранной профессии.

Динамически изменяющиеся условия рынков труда, смена приоритетов профессий, конкуренция в сфере занятости обуславливают необходимость не только освоения новых лучших мировых стандартов в профессиональном образовании, овладения компетенциями на продвинутом уровне.

Таким образом, используя идеологию движения WorldSkills в, происходит не только освоение обучающимися профессиональных компетенций ФГОС СПО и трудовых функций профессиональных стандартов, но и повышается качество профессиональной подготовки, развивается профессиональное и креативное мышление обучающихся, формируется опыт творческой деятельности в профессиональной сфере, увеличивается доля выпускников, трудоустроенных в соответствии полученной специальности, совершенствуются и расширяются связи с социальными партнерами, растет престиж рабочих специальностей и др.

#### Список литературы

1. Галанина М. А. Проблемы повышения качества подготовки будущих специалистов в условиях межрегионального центра компетенций // Среднее профессиональное образование. 2017. № 1. С. 3.

2. Листвин А. А. Антиномии современного среднего профессионального образования // Образование и наука. -2017. № 1, т. 19. С. 113.

3. Романченко М. К. Повышение качества образования как результат эффективной научно-методической работы // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2017. - № 1(25). С. 139.

УДК 377

***Сидорова Анна Владимировна,***

*Sidorova Anna Vladimirovna,*

Каменск-Уральский политехнический колледж, г. Каменск-Уральский,  
Свердловская область, Россия, a.v.sidorova@mail.ru

Kamensk-Ural Polytechnic College, Kamensk-Uralsky, Sverdlovsk Region,  
Russia, a.v.sidorova@mail.ru

***Сидорова Марина Энгельсовна***

*Sidorova Marina Engelsovna*

Каменск-Уральский политехнический колледж, г. Каменск-Уральский,  
Свердловская область, Россия, a.v.sidorova@mail.ru

Kamensk-Ural Polytechnic College, Kamensk-Uralsky, Sverdlovsk Region,  
Russia, a.v.sidorova@mail.ru

## **ОСОБЕННОСТИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ**

### **В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ**

#### **FEATURES OF INCREASING THE QUALIFICATION OF TEACHERS IN THE CONDITIONS OF THE DIGITAL ECONOMY**

##### **Аннотация**

Рассмотрены основные направления повышения квалификации педагогов к организации образовательного процесса с учетом требований работодателей к выпускникам в условиях цифровой экономики. Показана перспектива овладения педагогами конкретными модулями, для оптимизации образовательного процесса с одной стороны, а с другой повышения удовлетворенность собственным педагогическим трудом.

**Ключевые слова:** система мониторинга, интерактивные технологии обучения, компетенция педагога в области информационных технологий

##### **Abstract**

The main directions of teacher training for the organization of the educational process are considered taking into account the requirements of employers for graduates in the digital economy. The perspective of mastering teachers by specific modules is shown to optimize the educational process on the one hand and, on the other, to increase satisfaction with one's own pedagogical work.

**Keywords:** monitoring system, interactive teaching technologies, teacher competence in the field of information technology

© Сидорова А. В., Сидорова М. Э.

Современному работодателю нужны специалисты, способные работать на современном оборудовании, мобильные, профессионально-компетентные владеющие новыми производственными и информационными технологиями. «Обеспечение соответствия квалификации выпускников требованиям экономики связано с развитием механизмов взаимодействия сферы образования и сферы труда при проектировании образовательных программ, оценке качества образования (освоенных компетенций), повышением мобильности в прогнозировании потребностей в кадрах соответствующей квалификации, а также оперативности в формировании и обновлении программ» [4].

Удовлетворение данных запросов работодателей в современной социально-экономической ситуации зависит от многих факторов. Одним из них является – соответствие уровня квалификации педагогов среднего профессионального образования требованиям современной цифровой экономики. Поэтому необходима работа по созданию условий для повышения профессионализма педагогов, их мобильности при работе с разными профессиональными программами в условиях цифровой экономики. Для решения данной задачи в образовательном учреждении необходим комплекс условий, который включает механизм сочетания групповых и индивидуальных форм обучения, курсовой подготовки, стажировки на предприятиях социальных партнеров и самообразования. Эффективность данного механизма определяется мотивационной направленностью педагогов к овладению новыми подходами в профессиональной педагогической деятельности.

Решение задачи по развитию мотивационной направленности педагогического коллектива образовательного учреждения видим в переводе внешних требований к профессиональному уровню педагогов во внутренние стимулы, через четко поставленные цели развития профессионализма, выстраивания индивидуальных траекторий освоения цифровыми компетенциями и проведения мониторинга результатов деятельности. Это в совокупности позволит каждому педагогу осознать необходимость и

возможность овладения новыми инструментами обучения, позволит создать благоприятный климат в коллективе при переходе на цифровые технологии.

Самым основным, в данном направлении работы с педагогами, считаем процесс целеполагания. Для этого в начальный момент работы по переходу в цифровой формат, необходимо четко указать перспективы применения данных технологий обучения, рациональность педагогической деятельности, возможность работы с различными категориями обучающихся.

Готовность педагогов работать в цифровой среде, обеспечит реализацию одного из основных принципов образования – его доступность разным категориям обучающихся.

Внедрение цифровых технологий в образовательный процесс, в том числе дистанционных формы, делает актуальным дальнейшее развитие системы мониторинга, которая даст возможность своевременно получать сведения о результатах подготовки выпускников в современных условиях (сдачи экзаменов, промежуточных и срезовых тестирований, выполнения индивидуальных заданий) и повышения уровня квалификации педагогов (владение цифровыми технологиями и степень их реализации в образовательном процессе), а также обеспечивать загрузку этих данных в единую базу [1].

Кроме того, владение педагогами цифровыми технологиями позволит во время проведения очных занятий использовать такие современные инновационные инструменты, как интерактивные доски и система интерактивного опроса «Sahara interactive wordwall», непосредственно фиксирующие реакции обучаемых в процессе обучения и мгновенно получать сведения об усвоении студентами пройденного учебного материала.

Следующим аспектом в определении направлений повышения квалификации педагогов, является владение ими приемами использования на занятиях видеоконтента (архивные видеоматериалы, онлайн-видео и др.) что способствует повышению интереса и мотивации студентов к изучению дисциплин и профессиональных модулей. Этому должна способствовать

коммуникационная среда образовательного учреждения, которая включает аппаратные и программные системы, которые позволят педагогу использовать достижения цифровой экономики на занятиях, разрабатывать собственные интерактивные учебные курсы [3] используя специальные модули системы дистанционного обучения (они отвечают за информационное наполнение учебных курсов и позволяют функционально расширять ее возможности) например:

- модуль «Ресурсы» – содержание учебного курса, лекции, видеоролики, интерактивные модели, интерактивные задачи и тренажеры, любой загруженный файл (HTML, Word, Excel, PDF), ссылка в Интернете;

- модуль «Тесты», который позволяет преподавателям проводить тестирование знаний студентов. В тесте предусмотрена возможность использования различных вариантов вопросов и ответов («верно» – «неверно», ответ с выбором объекта, символьные, цифровые, графические и другие). Тесты содержатся в структурированной базе данных и могут использоваться неоднократно в различных вариантах сборки. Каждая попытка ответа на тест автоматически фиксируется системой, что позволяет выявить «узкие места» в знаниях студентов;

- модуль «Рабочая тетрадь» – электронный аналог тетради для выполнения контрольных работ. С помощью этого инструмента студенты знакомятся с поставленным заданием и, не выходя из Интернета, в предложенном окне (поле для ввода текста) набирают свой ответ, используя клавиатуру. Все ответы помещаются в общую ведомость, которую преподаватель в любое время может просмотреть. Свои оценки и замечания по работе преподаватель может проставить в специальный электронный бланк;

- модуль «Задание»; предоставляет больше возможностей, чем «Рабочая тетрадь», и является более гибким педагогическим инструментом. В рабочей тетради студенты могут сформулировать только небольшие текстовые ответы. Используя модуль «Задание», студенты могут решать, считать, сочинять,

конструировать ответ, применяя разнообразное внешнее программное обеспечение (например, AutoCAD, Word, Excel, Pascal и другие);

- модуль «Чат» – такая форма интерактивной работы, при которой все участники одновременно находятся в Интернете. В режиме онлайн проводятся семинары, лекции, конференции в реальном времени. Ход интерактивного общения записывается, и те, кто не смог присутствовать на семинаре, могут просмотреть запись всех рассмотренных тем.

Таким образом, с помощью представленных модулей могут быть реализованы все формы интерактивной работы со студентами, в том числе и коллективные [2].

Овладение педагогов данными технологиями обеспечит использованию в каждом учебном курсе различных форм интерактивной работы со студентами: высокодостоверных действующих компьютерных моделей объектов изучаемых дисциплин, интеллектуальных интерактивных тренажеров, интерактивных лабораторных практикумов, интерактивных задач и других форм интерактивной работы.

Это еще раз доказывает, что повышение уровня квалификации педагогов должно быть практикоориентированным на овладение ими конкретными программами для внедрения их в образовательный процесс в условиях цифровой экономики..

#### Список литературы

1. Баяндин Д. В, Мухин О. И. Обеспечение доступности и непрерывности образования на основе перспективных компьютерных технологий // Проблемы учебного физического эксперимента: Сб. науч. трудов. Вып.12. М.: Изд-во ИОСО РАО, 2001. С. 49–51.

2. Костыгов А. М., «Интерактивные инструменты в системе дистанционного обучения» Высшее образование в России. № 7, 2011.

3. Мухин О. И, Шевелев Н. А, Полякова О. А. Интерактивный контент, современные технологии и организация учебного процесса в дистанционном

образовании // Сборник тезисов докладов III международной конференции по вопросам применения информационно-коммуникационных технологий в образовании. М.: Moscow Education, 2009.

4. Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года.



УДК 377

**Тесленко Ирина Владимировна,**

*Teslenko Irina Vladimirovna,*

Уральский федеральный университет, Свердловский областной музыкально-эстетический педагогический колледж, кандидат социологических наук, Свердловская область, г. Екатеринбург, Россия, iv\_k@mail.ru,

Ural Federal University, Sverdlovsk Regional Music and Aesthetic Pedagogical College, Associate Professor, Candidate of Sociological Sciences, Sverdlovsk Region, Yekaterinburg, Russia, iv\_k@mail.ru

## **РАННЯЯ ПРОФОРИЕНТАЦИЯ: «ЗА» И «ПРОТИВ»**

### **EARLY VOCATION**

#### **Аннотация**

В статье рассмотрены актуальные вопросы необходимости осуществления ранней профориентации для возрастной группы 6 лет и старше. Представлено научное обоснование значимости осуществления данной деятельности на примере организации и проведения чемпионата KidSkills.

**Ключевые слова:** ранняя профориентация, чемпионат KidSkills

#### **Abstract**

The article discusses current issues of the need for early career guidance for the age group of 6 years and older. The scientific substantiation of the significance of this activity is presented on the example of organizing and conducting the KidSkills Championship.

**Keywords:** early career guidance, KidSkills Championship

Центральной идеей о смысле образования в последнее десятилетие стала идея формирования успешной и мобильной личности, способной быстро адаптироваться в условиях постоянно меняющегося мира, тогда как успешность личности сегодня во многом зависит именно от развития универсальных компетенций, которые позволяют человеку быть эффективным независимо от вида деятельности. К этим компетенциям относятся soft-skills, так называемые социальные навыки.

© Тесленко И. В.

Развитие soft-skills – широкий кругозор, умение планировать, коммуникабельность, эмоциональный интеллект, стрессоустойчивость и др. – у ребенка – залог его успеха вне зависимости от сферы деятельности, которую он выберет для себя в будущем. Более того, одним из принципов дошкольного образования в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования [1] является приобщение детей дошкольного возраста к социокультурным нормам, традициям семьи, общества и государства. Реализация данного принципа невозможна без включения ребенка в систему ранней профориентации.

Однако мы до сих пор встречаем специалистов готовых осуществлять раннюю профориентацию, и тех, кто считает, что в этом нет никакого смысла. Так стоит ли заниматься ранней профориентацией? Кому это надо?

На необходимость поиска новых форм организации и ведения профориентационной работы еще в 2018 году указывал Президент РФ В. В. Путин в рамках Послания к Федеральному Собранию: «Нам нужно выстроить современную профориентацию. Здесь партнерами школ должны стать университеты, научные коллективы, успешные компании».

Особо стоит подчеркнуть об огромном потенциале ранней профориентации для познавательного развития ребенка дошкольного возраста. В соответствии с ФГОС ДО познавательное развитие предполагает развитие интересов детей, любознательности и познавательной мотивации; формирование познавательных действий, становление сознания; развитие воображения и творческой активности; формирование первичных представлений о себе, других людях, объектах окружающего мира, о свойствах и отношениях объектов окружающего мира, представлений о социокультурных ценностях нашего народа и др.

Ранняя профориентация детей характеризуется в основном выявлением сферы интересов детей и обогащением этой сферы знаниями о новых профессиях и направлена на определение специализированного класса (математический и др.) или дополнительных занятий по интересам.

Стадия конкретно-наглядных представлений о мире профессий охватывает период с 2,5-3 лет и продолжается вплоть до начала предподросткового возраста (10-12 лет). В процессе развития ребенок насыщает свое сознание разнообразными представлениями о мире профессий. Он в символической форме пытается проиграть действия водителя, медсестры, учителя и др., основываясь на наблюдениях за взрослыми.

В начальной школе, когда познавательная деятельность становится ведущей, определяющей развитие школьника, важно расширять его представления о различных профессиях. Некоторые элементы профессиональной деятельности ему еще трудно понять, но в каждой профессии есть область, которую можно представить на основе наглядных образов, конкретных ситуаций из жизни, историй, интересных случаев и впечатлений взрослого (работника). На этой стадии создается определенная наглядная основа, на которой базируется дальнейшее развитие профессионального самосознания.

Именно поэтому очень важно создавать максимально разнообразную палитру впечатлений о мире профессий, чтобы затем, на основе этого материала, обучающийся мог анализировать профессиональную сферу более осмысленно. Чем больше профессий будет знакомо ребенку и чем шире его представления о мире профессий, тем меньше ошибок он совершит в дальнейшем в процессе формирования профессионального плана.

Исходя из обозначенных положений, ранняя профориентация в обязательном порядке должна включать освоение детьми дошкольного и младшего школьного возраста различных культурных практик, таких как:

- игровая деятельность (освоение практических действий с предметами труда; «социальная проба», «проживание» ребенком социальных взаимоотношений в процессе трудовой деятельности, трудовых действий в процессе сюжетно-ролевой игры, а также в процессе активного использования технических моделей и макетов, игрушек-трансформеров, игрушек-самоделок);

- продуктивная творческая деятельность, приобщение детей к различным видам искусства (использование средств изобразительного искусства, театра, художественной литературы, кино, анимации не столько для формирования у дошкольника системы представлений о трудовой деятельности человека и профессиях, сколько для включения ребенка в процесс целенаправленной деятельности с достижением конкретного результата, а также для формирования специальных технологических умений);

- познавательно-исследовательская деятельность (использование проектной деятельности для формирования опыта трудовой деятельности дошкольника).

В начальной школе, когда учебно-познавательная деятельность становится ведущей, то есть определяющей развитие школьника, важно расширять его представления о различных профессиях. Некоторые элементы профессиональной деятельности ему еще трудно понять, но в каждой профессии есть область, которую можно представить на основе наглядных образов, конкретных ситуаций из жизни, историй, впечатлений работника.

На этой стадии создается определенная наглядная основа, на которой базируется дальнейшее развитие профессионального самосознания. Именно поэтому очень важно создать максимально разнообразную палитру впечатлений о мире профессий, чтобы затем, на основе этого материала, ребенок мог анализировать профессиональную сферу более осмысленно и чувствовать себя более уверенно.

При организации профориентационной работы в начальной школе важно учитывать, что у детей в этот период формируется трудолюбие, возникает интерес к профессиям родителей и людей ближайшего окружения, проявляется интерес к наиболее распространенным профессиям, основанный на практическом участии обучающихся в различных видах познавательной, игровой, общественно-полезной трудовой деятельности.

Таким образом, период дошкольного и младшего школьного детства является начальным этапом организации единого образовательного

пространства для профессионального самоопределения ребенка, это период ранней профориентационной работы.

В младшем школьном возрасте профориентационные занятия направлены на создание у детей конкретно-наглядных представлений о мире профессий. Именно эти представления создают психологическую основу для дальнейшего развития профессионального самосознания.

Педагогическими условиями эффективности реализации ранней профориентации являются:

- создание инновационной развивающей предметно-пространственной среды для социально-коммуникативного и познавательного развития,
- популяризация актуальных и новейших направлений развития научно-технической, исследовательской и проектно-конструкторской деятельности
- содействие активному включению в различные виды культурных практик (игровые атрибуты для сюжетно-ролевых игр профессиональной тематики, настольно-печатные игры, дидактические игры, репродукции картин, аудио- и видеоматериалы, содержание которых ориентировано на формирование системы представлений о трудовой деятельности человека, мире профессий);
- выполнение ребенком посильных форм трудовой деятельности (совместный со взрослым труд, поручения, хозяйственно-бытовой труд, труд в природе, дежурство и др.);
- деятельность взрослых, направленная на поддержку детской инициативы и самостоятельности в осуществлении продуктивных видов творческой деятельности, в рамках которых происходит формирование предпосылок трудовой деятельности дошкольника;
- социальное партнерство образовательной организации и семьи по вопросам трудового воспитания дошкольника;
- сетевое взаимодействие образовательных организаций;
- партнерское взаимодействие взрослого и ребенка в процессе приобщения к «миру профессий»,

- включение ребенка в разнообразные виды детской продуктивной деятельности, свободный выбор ребенком предметного материала для освоения новой образовательной области.

Анализ педагогических научных трудов позволяет утверждать, что вопросы ранней профориентации рассматриваются многоаспектно, доказана целесообразность ранней профориентации в дошкольном и младшем школьном возрасте, определены различные пути и средства воспитания устойчивого интереса к профессиям взрослых.

Главная цель ранней профориентации – это расширение знаний и формирование представлений о мире профессий, формирование понимания роли труда в жизни человека через участие в различных видах деятельности.

В качестве задач можно определить следующие моменты:

- развитие эмоционального отношения ребенка к профессиональному миру;
- наличие возможности попробовать и проявить свои силы (способности, склонности) в различных видах деятельности и профессий;
- расширение интересов и способностей детей в учебном процессе через организацию разнообразной досуговой и исследовательской деятельности;
- расширение первоначальных представлений о роли труда в жизни людей, о мире профессий и предоставление возможности учащимся «примерить на себя различные профессии» в игровой ситуации;
- развитие мотивации к учебе и труду через систему активных методов познавательной и профориентационной игры;
- выявление общих тенденций в развитии способностей ребенка в совместной деятельности с родителями и педагогами;
- развитие творческих способностей детей в процессе знакомства с профессиями;
- побуждение школьников к выработке индивидуальных способов продуктивной деятельности, самооценке, приобретению опыта общения.

Таким образом, в 2,5-3 года начинается Стадия конкретно-наглядных представлений о мире профессий и продолжается до 10-12 лет. В процессе развития ребенок насыщает свое сознание разнообразными представлениями о мире профессий. Он в символической форме пытается проиграть действия шофера, медсестры, учителя, бухгалтера и др., основываясь на наблюдении за взрослыми.

Получив комплекс знаний в рамках ранней профориентации в последующем такой ребенок будет готов к осознанному выбору своего профессионального пути.

В настоящий момент география Чемпионата более, чем широка: Чемпионаты kid-skills на регулярной основе проводятся в Москве и Московской области, Казане, Краснодарском крае, Красноярске [2, 3, 4]... Анализ конкурсной документации сегодня позволяет говорить о двух моделях, подходах к организации и проведению конкурсных процедур. С одной стороны, организаторы предпочитают проведение чемпионата полностью ассоциировать с игровым мероприятием, делая акценты на развлекательном компоненте. С другой стороны, присутствует и более детальная проработка процедур проведения, которая используется при проведении чемпионатов Молодые профессионалы – WorldSkills: присутствует элемент состязательности, перечень компетенций приближен к «взрослым» чемпионатам, выделяются группы критериев при оценивании, привлекаются эксперты, прошедшие соответствующее обучение.

Комплексный всесторонний анализ ситуации позволяет сегодня разработчикам модели Чемпионата делать попытку выявления необходимой специфики чемпионата как проведения конкурсных мероприятий, приближенных к условиям проведения чемпионатов Молодые профессионалы – WorldSkills с применением многовариативной модели компетенций, позволяющей учесть специфику возрастной группы 6+ (до 10 лет).

Остановимся более подробно на наиболее значимых позициях:

1. При формировании задания имеет место быть обязательный учет особенностей возрастной группы. Выполнение задания не превышает, установленных СанПином, временных ограничений при осуществлении обучающей деятельности с детьми данной возрастной группы. Причем категория 6+ имеет временные отличия от категории 8+.

2. Все образовательные организации, принявшие решение об участии в Чемпионате, проводят обязательную предварительную подготовительную работу со всеми обучающимися, направленную на расширение представлений о мире профессий.

3. В ходе проведения конкурсных мероприятий применяется сочетание домашней подготовки участников Чемпионата и собственно конкурсной ситуации, проявляющееся в многовариативности предлагаемых заданий в рамках каждой компетенции, наличии ситуации неопределенности.

4. Для осуществления подготовки участников Чемпионата, а также для обеспечения адекватного и профессионального судейства, осуществляется специальная подготовка экспертов конкурса и педагогов-руководителей.

5. Проведение конкурсных мероприятий организуется на базовых площадках образовательных организациях СПО, которые непосредственно осуществляют профессиональную подготовку специалистов той или иной компетенции.

Под многовариативностью компетенций понимается более дробное вычленение отдельных направлений деятельности в рамках той или иной профессии, например, компетенций Дошкольное воспитание предполагает конкурсные мероприятия по следующим самостоятельным направлениям:

- Конструирование и робототехника;
- Физическое развитие (комплекс упражнения утренней гимнастики с группой сверстников);
- Художественно-эстетическое развитие: музыкальное развитие: «Угадай мелодию» и исполнительское искусство (вокал);



- Художественно-эстетическое развитие: художественное конструирование (рисование, аппликация, работа с пластилином на заданную тему);
- Художественно-эстетическое развитие: актерское искусство: театрализация знакомого литературного произведения (сказки).

**Цель** проведения Чемпионата: формирование модели ранней профориентации и основ профессиональной подготовки обучающихся дошкольных образовательных организаций и начального основного образования.

**Задачи** Чемпионата:

1. Расширение представлений обучающихся о современном мире профессий;
2. Формирование мотивации обучающихся к расширению представлений о социокультурной и профессиональной среде современного мира;
3. Привитие обучающимся понимания ценности труда и профессионализма в будущей профессии;
4. Содействие развитию у обучающихся творческих способностей и soft-skills (социальных) навыков;
5. Развитие и совершенствование навыков самостоятельной работы, развитие профессионального мышления у обучающихся;
6. Выявление и поддержка наиболее ярких способностей у обучающихся;
7. Повышение профессионального уровня педагогических работников;
8. Привлечение внимание бизнес-структур, выставочных площадок, средств массовой информации к деятельности образовательных организаций.

Остается надеяться, что проведенный научный анализ будет использован в реальной практике региона.

## Список литературы

1. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования: письма и приказы Минобрнауки. Москва: ТЦ Сфера, 2015. 96 с.
2. Московский детский чемпионат. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.spo.mosmetod.ru/kid-skills/competence/mobile>
3. Проект Baby skills. [Электронный ресурс]. URL: [https://sch1288s.mskobr.ru/files/20180324\\_Baby%20Skills3.pdf](https://sch1288s.mskobr.ru/files/20180324_Baby%20Skills3.pdf).
4. В Красноярске прошел первый чемпионат Baby skills. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.enisey.tv/news/post-14430/>

УДК 377

**Чешко Светлана Леонидовна,**

*Cheshko Svetlana Leonidovna,*

Социально-профессиональный техникум «Строитель», директор,  
г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, centrovz96@yandex.ru,  
Socio-professional College «Stroitel», Director, Yekaterinburg, Sverdlovsk  
Region, Russia, centrovz96@yandex.ru,

**Горюшина Наталья Юрьевна,**

*Goryushina Natalia Yurievna,*

Социально-профессиональный техникум «Строитель», г. Екатеринбург,  
Свердловская область, Россия, ngoryushina @yandex.ru  
Socio-professional College «Stroitel», Methodist, Yekaterinburg, Sverdlovsk  
Region, Russia, ngoryushina @yandex.ru

**Вайнер Ксения Александровна,**

*Vainer Xenia Aleksandrovna,*

Социально-профессиональный техникум «Строитель», г. Екатеринбург,  
Свердловская область, Россия, ngoryushina @yandex.ru,  
Socio-professional College «Stroitel», Deputy Director, Yekaterinburg,  
Sverdlovsk Region, Russia, ngoryushina @yandex.ru

**ПРИМЕНЕНИЕ АДАПТИРОВАННЫХ ПРОГРАММ  
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ КАК ОДНО ИЗ УСЛОВИЙ  
РОСТА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ  
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**APPLICATION OF ADAPTED PROGRAMS IN THE EDUCATION PROCESS  
AS ONE OF THE CONDITIONS OF GROWTH OF QUALITY EDUCATION IN  
THE ORGANIZATIONS OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION**

© Чешко С. Л., Горюшина Н. Ю., Вайнер К. А.

### **Аннотация**

В статье рассматривается применение адаптированных образовательных программ в образовательном процессе среднего профессионального образования как одно из условий роста качества образования в организации среднего профессионального образования. Работа в данном направлении показана на примере деятельности базовой профессиональной организации Свердловской области.

**Ключевые слова:** адаптированная образовательная программа, лица с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья, качество образования

### **Abstract**

The article discusses the use of adapted educational programs in the educational process of vocational education as one of the conditions for the growth of the quality of education in the organization of secondary vocational education. Work in this direction is shown by the example of the activities of the basic professional organization of the Sverdlovsk region.

**Keywords:** adapted educational program, disabled person, quality of education

Согласно «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [1] система профессионального образования признана одной из важнейших сфер. Государственная политика в области профессионального образования однозначно направлена на повышение доступности качественного образования с обязательным его соответствием требованиям инновационного развития экономики и, одновременно, современным потребностям общества и каждого гражданина. Одним из основных направлений в данной деятельности является создание образовательной среды, обеспечивающей доступность качественного образования и успешную социализацию для лиц с ограниченными возможностями здоровья. Государство поддерживает получение инвалидами образования и гарантирует создание необходимых условий для его получения. Поддержка общего образования, профессионального образования и профессионального обучения инвалидов направлена на осуществление ими прав и свобод человека наравне с другими гражданами; развитие личности, индивидуальных способностей и возможностей; интеграцию в общество [2].

В ФЗ от 24.11.1995 №181-ФЗ (ред. от 29.07.2019) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» [2] профессиональная ориентация, общее

и профессиональное образование и профессиональное обучение обозначены как основные средства реализации равных прав граждан на образование с учетом особых потребностей инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Однако, необходимо учитывать, что инвалиды представляют собой неоднородную группу лиц и потребности их различны.

Согласно статье 79 «Организация получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья» Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 26.07.2019) «Об образовании в Российской Федерации», содержание образования и условия организации обучения и воспитания обучающихся с ограниченными возможностями здоровья определяются адаптированной образовательной программой, а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида [3]. Одним из условий реализации данной нормы закона является создание и внедрение в образовательный процесс адаптированных образовательных программ.

В Свердловской области ведется работа по поддержке инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе и в системе среднего профессионального образования. Востребованность данной деятельности подтверждается статистическими данными, собранными и проанализированными специалистами базовой профессиональной образовательной организации (БПОО) Свердловской области – ГБПОУ СО «Социально-профессиональный техникум «Строитель». Мониторинг осуществлялся на основании данных, предоставленных 93 профессиональными образовательными организациями, подведомственными Министерству образования и молодежной политики Свердловской области. По результатам мониторинга за 2016-2018 годы прослеживается следующая динамика поступающих на обучение на программы среднего профессионального образования и программы профессионального обучения в регионе (табл. 1). Согласно приведенным данным наблюдается ежегодное увеличение контингента обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ, что подтверждает потребность в разработке и внедрении в профессиональных образовательных

организациях адаптированных образовательных программ в регионе, как одно из средств реализации повышения качества образования в организациях среднего профессионального образования.

Таблица 1

**Динамика поступления на обучение на программы среднего профессионального образования и программы профессионального обучения в Свердловской области**

| Вид нарушения                                      | Количество обучающихся с инвалидностью и ОВЗ |             |             |
|--|--|-------------|-------------|
|  | за 2016 год                                  | за 2017 год | за 2018 год |
| С нарушениями слуха                                | 106  | 71          | 113         |
| С тяжелыми нарушениями речи                        | 4  | 1           | 4           |
| С нарушениями зрения                               | 46   | 79          | 45          |
| С интеллектуальными нарушениями                    | 875  | 993         | 1483        |
| С задержкой психического развития                  | 76   | 127         | 9           |
| С нарушениями опорно-двигательного аппарата        | 129  | 124         | 135         |
| С расстройствами аутистического спектра            | 5  | 5           | 4           |
| С другими ограничениями (соматические заболевания) | 254  | 338         | 286         |
| Всего  | 1495   | 1738        | 2079        |

По результатам мониторинга условий доступности для инвалидов объектов и услуг подведомственных Министерству образования и молодежной политики Свердловской области профессиональных образовательных организаций составлен перечень профессиональных образовательных организаций, на базе которых лица с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), с нарушениями слуха могут получить профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих с учетом потребностей регионального рынка труда. Данная информация размещена на сайте ГБПОУ СО «Социально-профессиональный техникум «Строитель» в разделе «Деятельность базовой профессиональной образовательной организации» [4]. Согласно реестру, 36 профессиональных образовательных организаций Свердловской области уже разработали и используют в своей практике адаптированные образовательные программы профессионального обучения. В 41 организации СПО Свердловской области созданы и реализуются адаптированные образовательные программы

среднего профессионального образования, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий.

С 2017 года ГБПОУ СО «Социально-профессиональный техникум «Строитель» является базовой профессиональной образовательной организацией Свердловской области. Базовая профессиональная образовательная организация (БПОО) – профессиональная образовательная организация, обеспечивающая поддержку функционирования региональных систем профессионального образования инвалидов и лиц с ОВЗ в субъектах Российской Федерации. БПОО осуществляет методическое сопровождение организации и реализации профессионального образования в профессиональных образовательных организациях субъекта Российской Федерации. В соответствии с планом деятельности ГБПОУ СО «Социально-профессиональный техникум «Строитель» одним из направлений является разработка адаптированных образовательных программ среднего профессионального образования и профессионального обучения. Также БПОО ГБПОУ СО «Социально-профессиональный техникум «Строитель» по запросам образовательных организаций Свердловской области осуществляет консультирование и сопровождение деятельности по разработке и реализации адаптированных образовательных программ среднего профессионального образования и профессионального обучения; повышение квалификации, в том числе в форме стажировок, педагогических работников профессиональных образовательных организаций субъектов РФ. Данное направление работы БПОО вызывает высокий интерес со стороны педагогов и специалистов образовательных организаций. В настоящее время большое количество лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью предпочитают обучаться инклюзивно. Реализация адаптированных образовательных программ позволяет персонифицировать обучение и является способом повышения качества освоения инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья профессиональных компетенций и, как следствие, повышает шансы успешного трудоустройства.

С 2014 года расширяется перечень адаптированных профессиональных образовательных программ, предлагаемых выпускникам образовательных организаций, реализующих адаптированные общеобразовательные программы в Свердловской области, появляется возможность профессионального обучения по новым профессиям в 2018 году: санитар ветеринарный, упаковщик, рабочий плодоовощного хранилища, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и др.

Таким образом, применение адаптированных программ в образовательном процессе обеспечивает рост качества образования в организациях СПО Свердловской области, а также гарантирует социальную адаптацию лиц с особыми образовательными потребностями. Благодаря этому, десятки инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья получают широкий выбор образовательной траектории и, как следствие, возможность получения востребованной профессии, возможность профессионального самоопределения, получение уверенности в своих силах и в завтрашнем дне.

#### Список литературы

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (В редакции постановлений Правительства Российской Федерации от 10.02. 2017 г. № 172; от 28.09.2018 г. № 1151) [Электронный ресурс]. URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102125730>.
2. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_law\\_8559](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_8559).
3. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_law\\_140174](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_140174).
4. Сайт ГБПОУ СО «Социально-профессиональный техникум «Строитель» [Электронный ресурс]. URL: [https://splstroitel.uralschool.ru/?section\\_id=65](https://splstroitel.uralschool.ru/?section_id=65).



УДК 37.08

***Шабалина Светлана Анатольевна,***

*Shabalina Svetlana Anatolyevna,*

Екатеринбургский экономико-технологический колледж, преподаватель,  
г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, s\_zvonkova@mail.ru,

Yekaterinburg College of Economics and technology, teacher, Yekaterinburg,  
Sverdlovsk Region, Russia, s\_zvonkova@mail.ru

## **ОПТИМИЗАЦИЯ РАБОТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

### **WORK OPTIMIZATION EDUCATIONAL INSTITUTION**

#### **Аннотация**

В данной работе рассмотрена проблема оптимизации управления образовательным учреждением на основе мотивации сотрудников. Особое внимание уделено компетенциям руководителя, который разбирается в вопросах мотивации сотрудников, учитывает их потребности, отношение к коллективу, ответственность, соуправление. Особое внимание уделено финансированию педагогов. В ходе эксперимента использовались анкетирование, наблюдение, беседы с педагогами о их мнении к вопросу мотивации в педагогическом коллективе. Полученные данные проанализированы и представлены в статье.

**Ключевые слова:** требования к руководителю, оптимизация работы образовательного учреждения, факторы мотивации сотрудников организации.

#### **Abstract**

In this work the problem of optimization of management of educational institution on the basis of motivation of employees is considered. The special attention is paid to competences of the head who understands questions of motivation of employees, considers their requirements, the relation to collective, responsibility, comanaging. The special attention is paid to financing of teachers. During experiment questioning, supervision, conversations with teachers about their opinion to a question of motivation in pedagogical collective were used. The obtained data are analysed and presented in article.

**Keywords:** requirements to the head, optimization of work of educational institution, factors of motivation of staff of the organization.

© Шабалина С. А.

В настоящее время много курсов, различных семинаров, конференций, посвященных тому, как стать хорошим руководителем. Однако зачастую тот материал, который подают как универсальный, подходит далеко не для всех сфер деятельности. И это логично. Как бы ни старался менеджер внедрить те или иные схемы и методы, все равно приходится «подтачивать» под условия конкретного образовательного учреждения. Как выясняется впоследствии, те изменения, которые вносит управленец в коллектив, не всегда гарантируют успех.

Для оптимизации управления образовательным учреждением нужно учитывать *требования к руководителю* [1, с. 720]:

1. Руководитель должен быть абсолютным профессионалом в своей деятельности;
2. Хороший менеджер не должен заставлять работать коллег из-под палки и наводить ужас своим присутствием;
3. Быть в курсе всего происходящего в учреждении, систематизировать информацию в максимально упрощенной форме;
4. Руководитель не только сам должен быть нацелен на результат, но и ориентировать на него своих сотрудников.

Лидерские качества руководителя образовательного учреждения должны быть направлены на оптимизацию внутренних процессов организации.

Слагаемые оптимизации работы образовательного учреждения складываются из создания творческих групп; проработки планов, в соответствии с задачами групп; контроля и коррекции выполнения планов; единой отчетности; целенаправленной мотивации сотрудников.

В данной статье особое внимание уделено мотивации сотрудников. Это связано с тем, что каждый педагог должен знать, как он будет вознагражден за свой труд, так как стимулирующие надбавки к заработной плате внедряются в каждом образовательном учреждении.

На основе трудов Яковлевой Т. Г. [3, с. 48–55] обозначим основные факторы мотивации сотрудников организации:

1. Учет потребностей в сотрудничестве Важно знать, с какой целью педагог пришел именно в этот коллектив и что для него будет приоритетным: работать в команде или в одиночестве;

2. Деловые отношения в коллективе. Развитие коллектива напрямую связано с организацией перспективных совместных устремлений, осознание каждым человеком себя и своего места в коллективе;

3. Правило «кнута и пряника». Руководителю нужно организовать работу таким образом, чтобы подчиненный думал: «Какую пользу я получу от этого», а не «Какой вред принесет мне это»;

4. Ответственность. Руководителю образовательного учреждения нужно уметь нести ответственность не только за свои действия, но и за поступки каждого сотрудника в отдельности;

5. Делегирование полномочий педагогам в управлении образовательным учреждением. Одним из условий успешного управления коллективом считается вовлечение членов коллектива в управление, делегирование им полномочий;

6. Финансовая мотивация. Нужно уметь мотивировать не отдельного сотрудника, а весь коллектив в равных пропорциях, иначе неминуемо могут случиться внутренние конфликты между коллегами.

На основании перечисленных правил проведен анализ мотивационной деятельности педагогов нескольких образовательных учреждений и получен следующий результат:

1. Потребность в сотрудничестве. Потребность в сотрудничестве оценивалась по 10-балльной шкале. Установлено, что в полной мере довольны взаимоотношениями с коллегами 11 % опрошенных; небольшие проблемы в процессе сотрудничества у 39 % респондентов; испытывают эпизодические затруднения в процессе сотрудничества – 22 % респондентов; не довольны сотрудничеством с коллегами – 16 % респондентов, затрудняются ответить – 12 % респондентов (рис. 1).

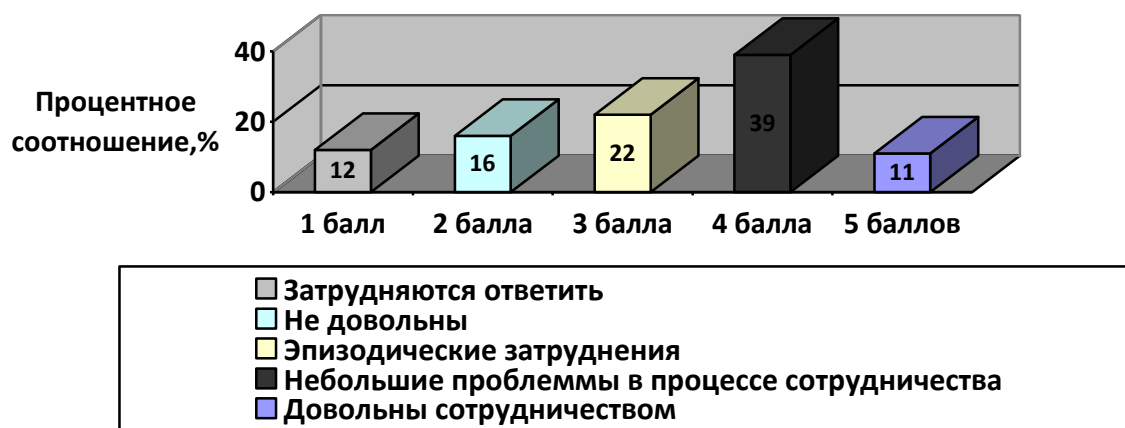
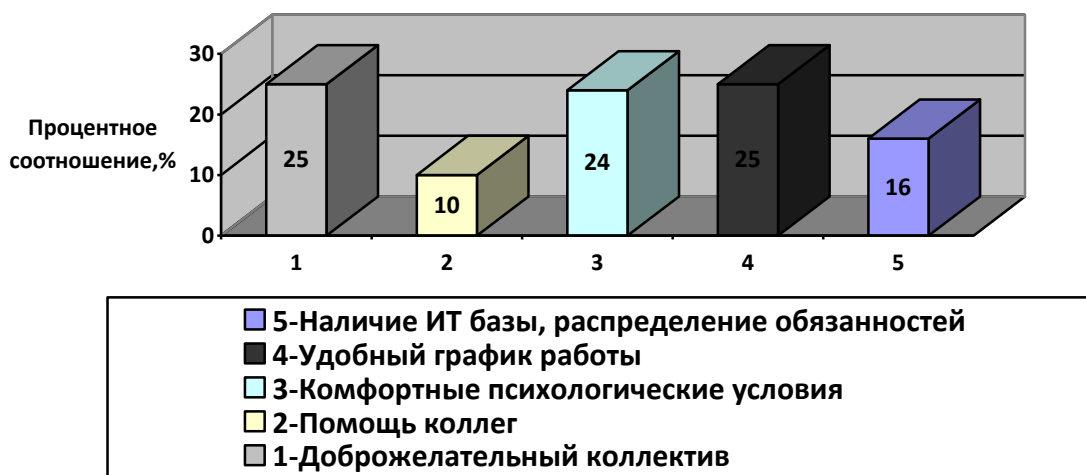


Рис. 1. Потребность в сотрудничестве

2. Деловые отношения в коллективе. Среди условий, способствующих развитию деловых отношений в коллективе, респонденты обозначили следующие: доброжелательный коллектив – 25 % опрошенных; помощь коллег, наставничество (10 %); комфортные психологические условия (24 %); удобный график работы (25 %). Кроме того, респонденты выделяют наличие информационно-технической базы, четкое распределение обязанностей среди персонала (16 %) (рис. 2).



Р

рис. 2. Деловые отношения в коллективе

3. Правило «кнута и пряника». Данный подход в руководстве напрямую связан с личностными качествами сотрудников.

Всесторонне изучить человека только с помощью наблюдений оказалось недостаточным, поэтому было проведено анкетирование.

На вопрос, какие личностные качества помогают в процессе адаптации в педколлективе, были названы следующие: коммуникабельность (21 %

респондентов), целеустремленность (15 %), активность (13 %), ответственность (11 %), доброжелательность (9 %). С меньшим процентом отмечены стрессоустойчивость (6 %), профессионализм (7 %), оптимизм (7 %), компетентность (7 %), инициативность (2 %), исполнительность (2 %) (рис. 3).

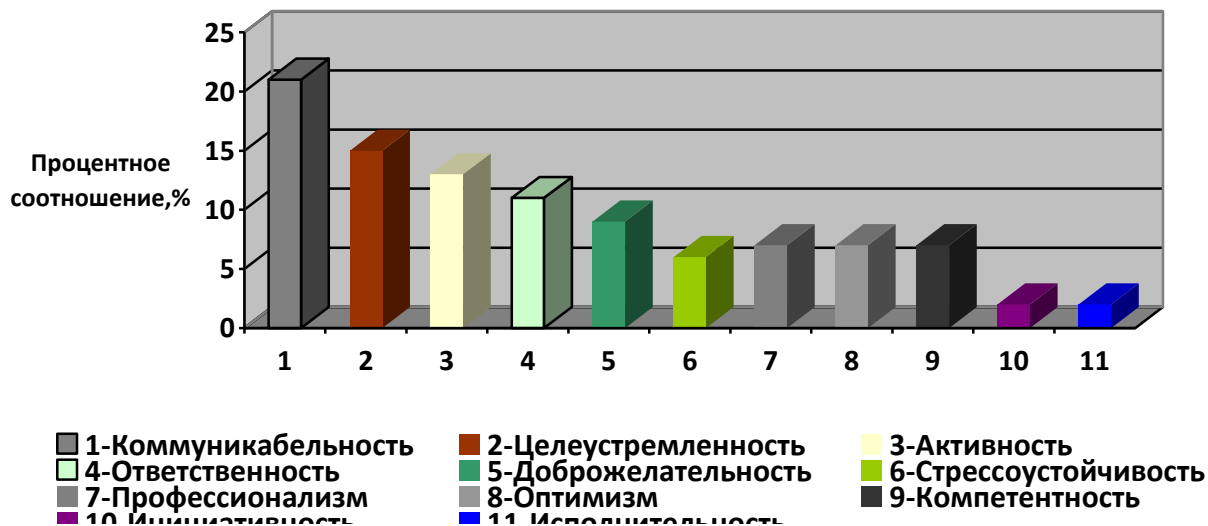


Рис. 3. Правило «кнута и пряника»

4. Ответственность. Руководитель должен уметь нести ответственность не только за себя, но и за действия своих подчиненных. Чтобы взять на себя данную ответственность, нужно быть уверенным в том, что задачи поставлены четко и коллеги понимают, как их нужно выполнять.

Опрос педагогов показал, что более половины опрошенных (а именно 70 %) считают, что все задания, исходящие от руководителей, ставятся грамотно и с пояснениями. Четверть отметили, что понимают суть задач, но им приходится уточнять многие моменты, и лишь 5 % респондентов написали, что возникают трудности в понимании поставленных задач (рис. 4).

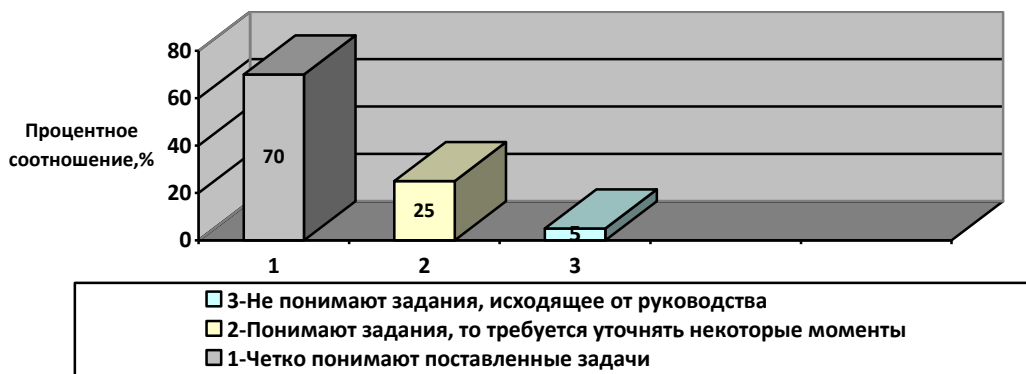


Рис. 4. Постановка задач от руководства (ответственность)

## 5. Делегирование полномочий.

Устроившись на работу, любой человек имеет желание «расти» и не останавливаться на достигнутом в плане карьеры. Возможность карьерного роста связана с тем, насколько руководитель образовательного учреждения готов делегировать свои полномочия сотрудникам [2, с. 118]. Опрос педагогов дал следующие результаты: руководители делегируют свои полномочия постоянно — 14% респондентов; эпизодически — 63%; не делегируют — 16%, затруднились в ответе 7% респондентов (Рисунок 5).

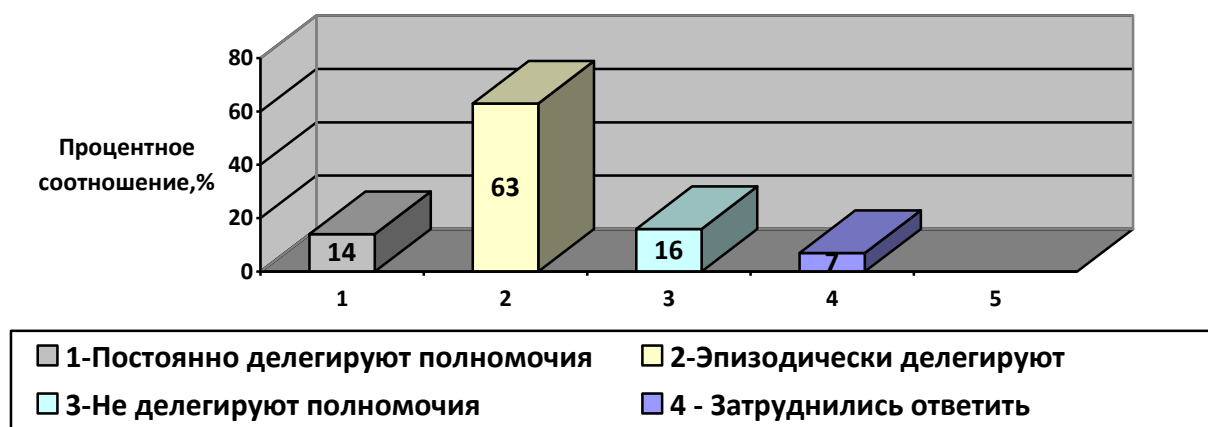
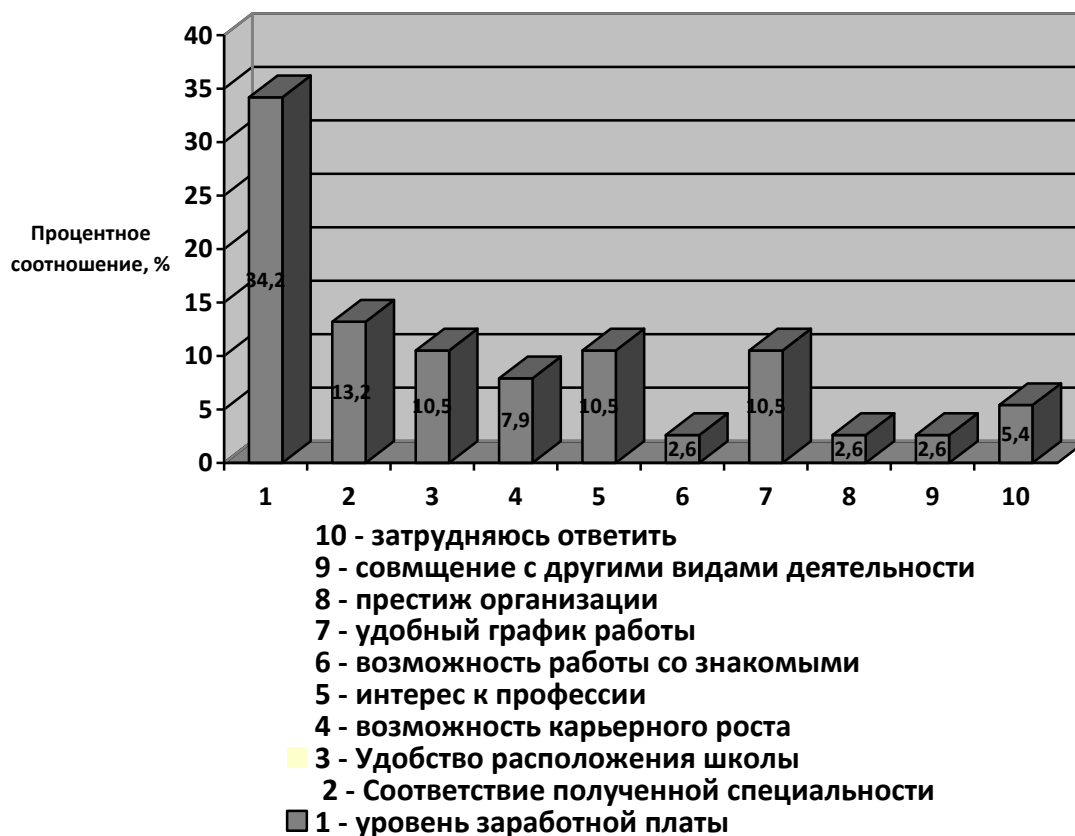


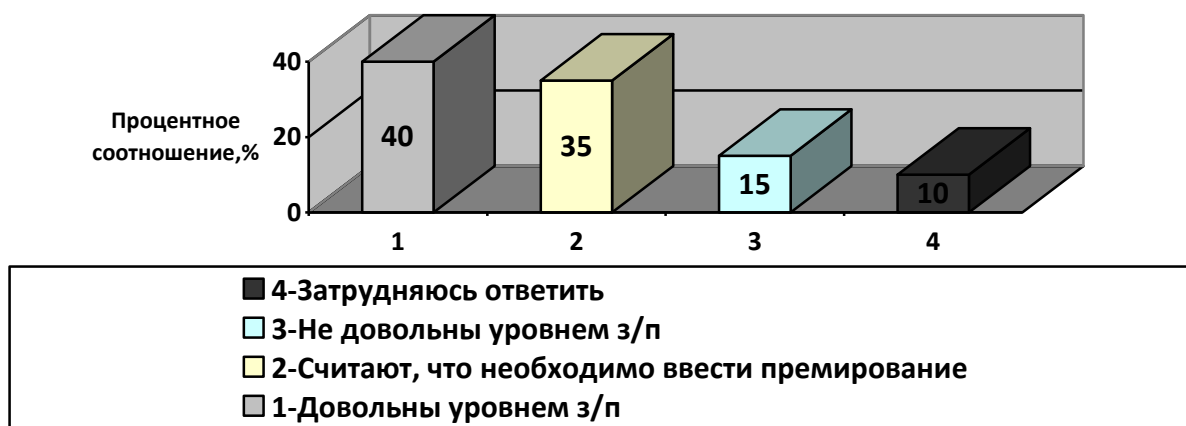
Рис. 5. Делегирование полномочий

6. Финансовая мотивация. Уровень заработной платы и финансовую мотивацию педагоги определили как доминирующий фактор работы в коллективе (34,2 %), кроме того, указали на соответствие полученной специальности (это второй фактор по популярности) 13,2 % респондентов. Дальнейшее исследование показало, что многие педагоги готовы пренебречь финансовым благополучием из-за следующих факторов: удобство расположения школы (10,5 %); возможности карьерного роста (7,9 %); интерес к профессии (10,5 %); возможность работать со знакомыми (2,6 %); удобный график работы (10,5 %); престиж организации (2,6 %); совмещение с другими видами деятельности (2,6 %), затруднились ответить 5,4 % (рис. 6).



**Рис. 6. Финансовая мотивация**

Данные рисунка 6 показали, что в первую очередь педагогам важен уровень заработной платы. Вследствие чего был проведен дополнительный опрос о соответствии заработной платы занимаемой должности (рис. 7).



**Рис. 7. Финансовая мотивация**

Проведенный анализ мотивации педагогов нескольких образовательных учреждений показал, что финансовая мотивация хотя и важна для педагогов, но факторы деловых отношений в коллективе, соуправления и карьерного роста им не чужды. Следовательно, руководители должны постоянно получать

информацию от педагогов, чтобы знать проблемы коллектива, и на основе обратной связи оптимизировать работу образовательного учреждения.

#### Список литературы

1. Егоршин А. П. Управление персоналом. М.: Экономика, 2005. С.720.
2. Никитин И. А. Эффективность систем управления персоналом. СПб.: СПбГИЭА, 2002. С. 118.
3. Яковлева Т. Г. Мотивация персонала. СПб, 2009. С.48-55.



## **ИЗ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОПЫТА**

УДК 37

**Алексеева Альбина Шагидовна,**

*Alekseeva Albina Shagidovna,*

Казанский торгово-экономический техникум, преподаватель цикловой комиссии социально-экономических дисциплин, г. Казань, Республика Татарстан, Россия, albina-822@bk.ru,

Kazan Trade and Economic Collegeвеселовская, teacher of the cyclic commission of socio-economic disciplines, Kazan. Kazan, Republic of Tatarstan, Russia, albina-822@bk.ru

### **ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ЭКЗАМЕН В ПРОЦЕДУРЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ DEMONSTRATION EXAM IN THE PROCEDURE OF STATE FINAL ATTESTATION**

#### **Аннотация**

В статье рассматриваются вопросы проведения демонстрационного экзамена в процедуре государственной итоговой аттестации в профессиональном образовании.

**Ключевые слова:** демонстрационный экзамен, WorldSkills, государственная итоговая аттестация, среднее профессиональное образование, федеральный государственный образовательный стандарт,

#### **Abstract**

The article deals with the issues of conducting a demonstration exam in the procedure of state final certification in professional education.

**Keywords:** demonstration exam, WorldSkills, state final certification, secondary vocational education, federal state educational standard

© Алексеева А. Ш.

Формами государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования являются защита выпускной квалификационной работы и (или) государственный(ые) экзамен(ы), в том числе в виде демонстрационного экзамена.

Нормативными документами, регулирующими проведение государственной итоговой аттестации с применением демонстрационного экзамена, являются:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 29.12.2017) «Об образовании в Российской Федерации», Ст. 59;

2. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по профессии, специальности;

3. Приказ Министерства образования и науки РФ от 16 августа 2013 г. № 968 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования» с изменениями и дополнениями от: 31 января 2014 г. (№ 74), 17 ноября 2017 г. от 17.11.2017 г. № 1138.

Демонстрационный экзамен по стандартам Ворлдскиллс Россия (демонстрационный экзамен, экзамен) – процедура оценки уровня знаний, умений и практических навыков в условиях моделирования реальных производственных процессов в соответствии со стандартами Ворлдскиллс Россия.

Из практики, в ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум» процедура проведения квалификационного экзамена с элементами демонстрационного экзамена стала применяться по специальности 38.02.05 «Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров» после освоения студентами профессионального модуля по рабочей профессии «Продавец продовольственных товаров» и прохождения учебной и производственной практики с 2015 года.

Квалификационный экзамен с элементами демонстрационного экзамена проводится непосредственно на базе работодателя, т.е. непосредственно в магазине – на рабочих местах, в реальных производственных условиях, как требует того и определение демонстрационного экзамена. Казанский торгово-экономический техникум имеет достаточно широкую базу социальных партнеров в рамках направления «Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров» и активно сотрудничает с крупнейшими гипермаркетами, такими как ООО «Метро Кэш энд Керри», ООО «М.Видео-Менеджмент», ООО «Бахетле-1», ООО «ИКЕА ДОМ», ООО «Сделай своими руками Казань», АО ТК «Эдельвейс». Непосредственно на базе магазина, компании сети супермаркетов ООО «Бахетле-1» и проводится квалификационный экзамен в виде демонстрационного: студенты находятся в равных производственных условиях с настоящими продавцами магазина, проходит полностью торговый процесс, начиная с приемки товара, подготовки товара к продаже, обслуживание покупателей, выявление потребности покупателей, проводят инвентаризацию ценностей, оценку качества товара, тем самым подтверждая свои профессиональные и общие компетенции по «Выполнению рабочей профессии «Продавец продовольственных товаров». За студентами четко наблюдают и оценивают преподаватели-эксперты, как того требует демонстрационный экзамен. Главным экспертом выступает, если есть возможность, то даже и директор магазина либо администратор или товаровед. Итогом квалификационного экзамена является освоение студентами всех профессиональных компетенций и получение Свидетельства рабочего, служащего с присвоенной квалификацией «Продавец продовольственных товаров».

ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум» с 1973 года выпускает студентов-бухгалтеров по специальности «Экономика и бухгалтерский учет», в те времена наименование специальности звучало немного иначе. Являюсь выпускницей 1997 года, специальности «Бухгалтерский учет, контроль и анализ хозяйственной деятельности». И вот

уже практически 20 лет являюсь преподавателем специальных дисциплин в техникуме, имею практический опыт работы бухгалтером, несколько лет работала по совместительству. Конечно, данный практический опыт много внес в мою практику работы со студентами и в методику проведения занятий.

В 2018 году ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум» принял студентов по программе подготовки специалиста среднего звена (актуализированный) по специальности 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет» (по отраслям).

Согласно ФГОС по специальности 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет» (по отраслям). Государственная итоговая аттестация проводится в форме защиты выпускной квалификационной работы, которая выполняется в виде дипломной работы (дипломного проекта) и демонстрационного экзамена.

Цель государственной итоговой аттестации – определение соответствия результатов освоения студентами образовательных программ среднего профессионального образования соответствующим требованиям федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования. Демонстрационный экзамен является инструментом реализации объективных, открытых процедур ГИА.

В ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум» практика проведения квалификационных экзаменов по профессиональным модулям по специальности «Экономика и бухгалтерский учет» была приближена к демонстрационным экзаменам. Создавались реальные производственные ситуации, которые студентам необходимо было решить, используя программу 1С: Предприятие, конфигурацию Бухгалтерия.

В 2021 году нашей образовательной организации предстоит провести демонстрационный экзамена по актуализированным ФГОС по специальности «Экономика и бухгалтерский учет».

Согласно ФГОС, по усмотрению образовательной организации демонстрационный экзамен включается в выпускную квалификационную работу или проводится в виде государственного экзамена. Процедура

демонстрационного экзамена включает решение конкретных производственных задач, а также способствует выяснению уровня подготовки выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности. Содержание заданий демонстрационного экзамена должна соответствовать результатам освоения одного или нескольких профессиональных модулей, входящих в образовательную программу среднего профессионального образования. Для организации демонстрационного экзамена может быть выдано несколько наборов заданий, в этом случае образовательная организация предлагает обучающимся выбор тематики ВКР.

Задания для демонстрационного экзамена, разрабатываются на основе профессиональных стандартов и с учетом требований ФГОС. Для разработки оценочных средств демонстрационного экзамена могут также применяться задания, разработанные Федеральными учебно-методическими объединениями в системе СПО, приведенные на электронном ресурсе в сети «Интернет» – «Портал ФУМО СПО» <https://fumo-spo.ru/>.

Этапы дорожной карты ДЭ-2019:

1. Утверждена программа государственной итоговой аттестации;
2. Утвержден состав и председатель государственной экзаменационной комиссии;
3. Определено необходимое количество экспертов для проведения демонстрационного экзамена
4. Подготовлены эксперты Ворлдскиллс для включения в ГЭК;
5. Подана заявка на получение статуса Центра проведения демонстрационного экзамена (сетевым партнером, если демонстрационный экзамен планируется к проведению на площадке партнера);
6. Согласование главным экспертом состава экспертной группы;
7. Получен статус Центра проведения демонстрационного экзамена (сетевым партнером, если демонстрационный экзамен планируется к проведению на площадке партнера);

8. Подготовлен пакет документации для работы государственной экзаменационной комиссии: график прохождения ГИА; форма протокола итогового заседания ГЭК; положение о демонстрационном экзамене;

9. Размещена информация о проведении демонстрационного экзамена на сайте образовательной организации;

10. Старт проведения демонстрационного экзамена;

11. Завершено проведение демонстрационного экзамена;

12. Оформлена документация по итогам ГИА;

13. Оформлены и выданы дипломы;

14. Отчет о проведении ГИА подготовлен и направлен в МОН.

И в заключении, работодатели не доверяют дипломам соискателей, поэтому профессиональное образование нуждается в новых процедурах оценки, обладающих независимым и объективным характером. Такими процедурами и становятся демонстрационный экзамен. По поводу демонстрационного экзамена возникает много вопросов: проводить исключительно по модели WorldSkills или создать версию, адаптированную для СПО. Государственная итоговая аттестация в такой форме приобрела независимый характер, но апробация демонстрационного экзамена по модели WorldSkills также выявила и организационные проблемы.

#### Список литературы

1. Письмо Министерство образования и науки российской федерации от 15.06. 2018г. n 06-1090. Методические рекомендации по организации и проведению демонстрационного экзамена в составе государственной итоговой аттестации по программам среднего профессионального образования в 2018 году.

2. Методика организации и проведения демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия, утверждено приказом от 31.01.2019 № 31.01.2019-1 в редакции приказа от 31.05.2019 № 31.05.2019-5, Союз

«Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы («Ворлдскиллс Россия»).

3. Профессиональный стандарт «Бухгалтер», утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1061н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 января 2015 г., регистрационный № 35697).

УДК 377

**Бугров Антон Сергеевич,**

*Bugrov Anton Sergeevich,*

Уральский железнодорожный техникум, руководитель физического воспитания, кандидат педагогических наук, г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, bugrant2@gmail.com,

Ural railway technical school, head of physical education, candidate of pedagogical Sciences. Sciences, Yekaterinburg, Sverdlovsk region, Russia, bugrant2@gmail.com,

**Крепец Ирина Владимировна,**

*Krepets Irina Vladimirovna,*

Уральский железнодорожный техникум, заведующий дневным отделением, г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, irenk4@rambler.ru,

Ural railway technical school, head of day Department, Yekaterinburg, Sverdlovsk region, Russia, irenk4@rambler.ru

**РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ГОТОВНОСТИ СТУДЕНТОВ  
УРАЛЬСКОГО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТЕХНИКУМА К РАЗВИТИЮ  
ТРАНСПРОФЕССИОНАЛЬНОСТИ**

**THE RESULTS OF THE STUDY OF READINESS OF STUDENTS URAL  
RAILWAY TECHNICAL SCHOOL TO THE DEVELOPMENT OF  
TRANSPROFESSIONAL**

**Аннотация**

В статье рассмотрены современные тенденции развития профессионального образования, определенные темпами технологического развития производства. Обоснована потребность в развитии транспрофессионального образования и приведены результаты исследования лояльности обучающихся к развитию транспрофессиональности.

**Ключевые слова:** профессиональное образование, профессиональная мобильность, транспрофессиональное образование

© Бугров А. С., Крепец И. В.



## **Abstract**

The article considers the current trends in the development of professional education, determined by the pace of technological development of production. The need for the development of TRANS professional education is substantiated and the results of the study of students' loyalty to the development of transprofessionalism are presented.

**Keywords:** vocational education, professional mobility, TRANS vocational education

Для современного рынка труда становится естественной ситуация кардинальной смены рода профессиональной деятельности в течение жизни. Какие-то профессии «отмирают», какие-то появляются, следуя технологическому прогрессу. По прогнозам специалистов, доля автоматизации процессов в производстве и логистике достигнет к 2035 году 95 %, а 50–70 % нынешних рабочих мест просто перестанут существовать [4]. Система профессионального образования не вправе не реагировать на этот вызов. Процедура подготовки кадров должна трансформироваться под запросы времени, а ориентация профессионального образования на освоение обучающимися основ профессии должна быть переосмыслена. Определенные шаги в этом направлении сделаны исследователями, занимающимися проблемой транспрофессионального образования. Под транспрофессионализмом мы подразумеваем «интегральное качество специалиста, характеризующее его способность осваивать и выполнять деятельность различных видов и групп профессий» [3, с. 11].

Российские передовые вузы, ощущая веяния времени, уже заявляют о нацеленности «...на подготовку не профессионалов, а трансфессионалов – специалистов, которые могут быстро менять профессию и являются экспертами сразу в нескольких областях» [3]. Э. Ф. Зеер и Э. Э. Сыманюк констатируют: «В «Атласе новых профессий», подготовленном Агентством стратегических инициатив (Сколково), подавляющее число профессиональных видов деятельности относится к трансфессиям. Предикторами их квалификационных характеристик выступают soft skills – гибкие, «мягкие» навыки, или неспециализированные надпрофессиональные компетенции. Для социоэкономической группы профессий в качестве soft skills называются

системное мышление, межатраслевая коммуникация, управление проектами, экономность, программирование, клиентоориентированность, мультикультурность, толерантность к неопределенности, креативность» [2].

Возникает потребность в системном внедрении транспрофессионального образования, которое подразумевает формирования у обучающихся готовности к многократной смене профессии в течение жизни или способности переходить в новые появляющиеся профессии. В современных условиях транспрофессионал имеет преимущество перед профессионалом, поскольку «Профессия – это всегда особый дискурс (выраженный, прежде всего, в языке, а также в деятельности и взаимоотношениях с миром мышления), а значит, и обособленная группа его (этого дискурса) носителей» [5, с. 63]. Особенности мышления субъекта напрямую зависят от рода его занятий. Так представители разных профессий имеют сходство мышления проявляющиеся, например, в профессиональном юморе. Точно так же, как и представители одной социальной группы имеют сходные взгляды на многие проблемы в силу сходного образа жизни. Поэтому профессионал, с одной стороны, это носитель знания и компетенций, а с другой стороны носитель ограничений, наложенных типом профессионального мышления и заостренностью навыков. Педагогическое сообщество, понимая обозначенные противоречия, не прекращает попытки найти выход из сложившейся ситуации, разрабатывая новые концепции повышения универсальности и мобильности: мультипрофессионализм [8, 9], профессиональная многомерность [7], полипрофессионализм [6] и транспрофессионализм [2, 3, 5].

«Готовность к непредсказуемому будущему в сфере профессий можно сформировать посредством перехода от сложившейся за многие десятилетия монопрофессиональной к полипрофессиональной подготовке. И речь идет не о видах деятельности, свойственных лишь смежным специальностям и профессиональным группам. Образование будет действительно полипрофессиональным, если обучающийся освоит не только родственные, но и совершенно далекие друг от друга профессии (хотя бы две)» [5, с. 66]. «...чем

более широкий спектр интеллектуальных и поведенческих навыков будет сформирован у обучающегося тем проще будет проходить его адаптация в изменяющихся условиях и тем значительнее будет степень его профессиональной мобильности... Это и есть опережающий опыт, работающее на опережение транспрофессиональное образование, которое позволяет обучающемуся войти не только в одну и даже не только в несколько смежных, но в две и более принципиально неоднородные профессии, а на основании этого опыта обрести готовность к полноценной профессиональной жизни в условиях высокой социально-экономической динамики, стремительных темпов обновления технологий и оснований организации рабочего места, что, в конечном счете, гарантирует постоянную востребованность такого работника на рынке труда» [5, с. 63–70].

Таким образом, обеспечение возможности получения одновременно двух абсолютно разнонаправленных профессий, может обеспечить повышение профессиональной мобильности обучающихся. «Настройка» системы образования на обеспечение возможности получения студентом одновременно двух разнородных профессий будет способствовать развитию транспрофессиональности обучающихся и повышению их профессиональной мобильности. На практике это означает, что специальности технического характера, требующие формирования навыков под руководством наставников, следует «запараллелить» с экономическими и правовыми направлениями, освоение которых возможно дистанционным образом. В этом случае мы получаем производственника готового сменить станок на управленческую должность (вертикальная мобильность) или сменить сферу деятельности (горизонтальная мобильность). Отчасти подобный подход реализуется в стенах Российского государственного профессионально-педагогического университета, в стенах которого могут подготовить не только специалиста для производственной отрасли, но и педагога для системы профессионального образования.

Доступность транспрофессионального образования одновременно по двум направлениям повышается при применении электронного обучения. Техническую специальность (требующую сложных навыков и наличия материально-технической базы) предпочтительно осваивать в очной форме, а обществоведческие, правовые и экономические профессии вполне можно оставить для изучения в формате дистанционного образования. Думается, что такой подход является неизбежным и педагогическое сообщество начнет прилагать все большие усилия по разработке теории и практики транспрофессионального образования в попытке синхронизировать освоение разнородных образовательных программ.

Однако перед массовым внедрением системы транспрофессионального образования, необходимо определить готовность общества к восприятию и развитию транспрофессиональности и подготовить обучающихся и их родителей к тому, что транспрофессионализм естественен. В ГАПОУ СО «Уральский железнодорожный техникум» проведено исследование на тему лояльности студентов техникума к транспрофессиональному образованию. В исследовании принимало участие 95 человек 1-2 курсов.

69,6 % опрошенных посчитали специальности правового или экономического направления интересными для себя и перспективными для своего будущего карьерного развития

Преобладающее большинство – 58,7 % опрошенных желали бы Вы одновременно с освоением образовательной программы по очной форме обучения освоить вторую специальность правового или экономического направления в рамках среднего профессионального образования в формате дистанционного обучения.

72,5 % в качестве альтернативного направления своего профессионального развития видят программу 40.02.01 Право и организация социального обеспечения и 27,5 % предпочли бы программу 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)

Таким образом, больше половины обучающихся уже готовы к развитию транспрофессиональности, а значит, эта «ниша» является свободной на рынке образовательных услуг.

#### Список литературы

1. Галажинский: ТГУ готовит не профессионалов, а трансфессионалов. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.riatomsk.ru/article/20171031/>.
2. Зеер Э. Ф. Сыманюк Э. Э. Методологические ориентиры развития транспрофессионализма педагогов профессионального образования // Образование и наука. Том 19, № 8. 2017. С. 9–28.
3. Зеер Э. Ф., Заводчиков Д. П., Зиннатова М. В., Буковей Т. Д. Третьякова В. С. Транспрофессионализм субъектов социально-профессиональной деятельности. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2019. 142 с.
4. Калинина А. Россия 4.0: как подготовить страну к четвертой промышленной революции. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rbc.ru/opinions/economics/13/01/2017/5878d2389a79470077130332>
5. Кислов А. Г. От опережающего к транспрофессиональному образованию // Образование и наука. Том 20, № 1. 2018. С. 66. С. 54–74.
6. Никулина М. А. Полипрофессионализм как тенденция развития современной социальной работы. [Электронный ресурс]. URL: <http://docplayer.ru/67363402-Poliprofessionalizm-kak-tendenciya-razvitiya-sovremennoy-socialnoy-raboty.html>
7. Ялалов Ф. Г. Профессиональная многомерность. Казань: Центр инновационных технологий, 2013. 180 с.;
8. Harden R. M. Effective multiprofessional education: A three dimensional perspective // Medical Teacher. 1998. № 20. P. 409–416.
9. Horsburgh M., Ladmin R. & Williamson E. Multiprofessional learning: the attitudes of medical, nursing and pharmacy students to shared learning // Blackwell Science Ltd MEDICAL EDUCATION. 2001. № 35 (9). P. 876–883.

УДК 377

**Вятчина Наталья Петровна,**

*Vyatchina Natalya Petrovna*

Ирбитский мотоциклетный техникум, г. Ирбит, Свердловская область,  
Россия natalia-pv@list.ru,

Irbit Motorcycle College, Irbit, Sverdlovsk Region, Russia natalia-pv@list.ru,

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ПРЕПОДАВАТЕЛЯ И ИХ ПРАКТИЧЕСКАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ  
THEORETICAL ASPECTS OF THE TEACHER'S INNOVATIVE ACTIVITY  
AND THEIR PRACTICAL IMPLEMENTATION**

**Аннотация**

В статье поднимаются проблемы инновационной деятельности в образовании, описываются возможные подходы ее осуществления. Приводится анализ конкретных примеров инновационных технологий, используемых в процессе обучения. Особое внимание уделено бинарным урокам и проектной деятельности студентов.

**Ключевые слова:** инновация, технология, потенциал, разработка, мониторинг

**Abstract**

The article raises the problems of innovative activity in education, describes possible approaches to its implementation. The analysis of specific examples of innovative technologies used in the learning process. Particular attention is paid to binary lessons and design activities of students.

**Keywords:** innovation, technology, potential, development, monitoring

Состояние инновационной деятельности в любом государстве является важнейшим индикатором развития общества и его экономики. Целями инновационной политики являются повышение технологического уровня и конкурентоспособности производства. Однако без соответствующей системы в подготовке кадров вряд ли можно говорить об инновационной деятельности.

© *Вятчина Н. П.*

В ходе анализа процессов модернизации среднего профессионального образования было выявлено множество проблем, в том числе:

- низкая инновационная активность большей части преподавательского состава и управленческого персонала;

- недостаточное использование новых образовательных технологий и интерактивных методов обучения.

Инновации в образовании являются основой повышения качества образования. Все педагоги понимают, что инновации – это целенаправленное изменение, внесение нового в учебно-воспитательный процесс, повышение его эффективности. Но большинство преподавателей работают в соответствии с теми профессиональными знаниями, умениями и навыками, которые они приобрели во время учебы в вузе или собственной практики. Разрабатывать же что-то новое, внедряя современные идеи, технологии, осваивать и реализовывать все лучшее и передовое, стремятся, к сожалению, совсем немногие.

В зависимости от предметного содержания выделяются технические (продуктивные, технологические) и социальные (экономические, организационные, культурные, образовательные) инновации.

На практике большинство инноваций включают как технические, так и социальные компоненты. Комплексный характер имеет и их эффективность.

Сущность нововведения составляет инновационная деятельность, то есть деятельность по достижению новых результатов, средств и способов их получения, по преодолению рутинных компонентов традиционной деятельности. Создание инноваций может осуществляться революционным или модификационным путем. В деятельности преподавателя чаще всего это осуществляется путем модификационным. Мы прибегаем к своим вариантам инновационных технологий. В своей практике использую кейс-метод, создав свою удобную форму таких занятий, рейтинговую оценки знаний применяла только для коротких курсов учебных дисциплин.

Одной из важнейших условий инновационности преподавателя – это способность видеть инвариантность и педагогически целесообразно реализовывать ее в ситуациях педагогической деятельности. Такая способность формируется временем. Перенять «инновационность» невозможно, заимствовать некоторые приемы, подходы, какие-либо элементы – можно, но их реализация далеко не всегда может дать тот же результат. Педагог реализует свою инновационность через себя, свою личность, свой индивидуальный стиль педагогической деятельности.

Инновационный потенциал педагога – совокупность социокультурных и творческих характеристик личности педагога. Такой потенциал индивидуален и проявляется, прежде всего, в способности видеть инвариантность и уметь выбирать наиболее конструктивные и продуктивные способы и методы. Наличие его необходимо, но недостаточно, следует иметь еще и желание искать, экспериментировать и добиваться качественно нового результата, возможность развивать свои интересы и представления, искать собственные нетрадиционные решения возникающих проблем, воспринимать и творчески воплощать уже существующие нестандартные подходы в образовании [1, с. 92–94]. Наличие инновационного потенциала связано следующими основными параметрами [3, с. 91]:

1) творческой способностью генерировать и продуцировать новые представления и идеи, а главное – проектировать и моделировать их в практических формах;

2) культурно-эстетической развитостью и образованностью, что предполагает интеллектуальную и эмоциональную развитость и высокий уровень культурной грамотности педагога;

3) открытостью личности к новому.

За свою почти сорокалетнюю педагогическую деятельность овладела многими современными педагогическими технологиями, методиками и эффективно применяла их в практической профессиональной деятельности (метод проектов, кейс-метод, бинарные уроки, рейтинговая система оценки



знаний, игровые технологии, проблемно-поисковые, информационно-коммуникационные технологии), что оказало определяющее влияние на уровень качества образования по преподаваемым дисциплинам.

Высокий уровень качества обучения подтверждается участием в Федеральном интернет-экзамене с 2016 по 2018 г. по междисциплинарному курсу «Основы анализа бухгалтерской отчетности» с минимальным уровнем освоения дидактических единиц 78 % и Экономика организации – 75 %.

Использование проблемно-поисковых педагогических технологий позволяет добиваться хороших результатов в студенческих научно-исследовательских работах: две выпускные квалификационные работы исследовательского характера в 2016–2017 учебном году получили свидетельства о намерении внедрения. Одна из них носила комплексный характер и разрабатывалась студентами двух специальностей: «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) и Информационные системы (по отраслям)».

Среди перечисленных технологий особое место отводится проектной деятельности. Метод проектов позволяет сформировать самый полный перечень компетенций в их взаимосвязи и зависимости. Применяя проектную деятельность в процессе подготовки специалистов, мы действительно формируем общие и профессиональные компетенции. С точки зрения компетентного подхода, применение проектной деятельности позволяет так же формировать у обучающихся и значимые для будущей профессиональной деятельности компетенции, которые в большей степени реализуются в процессе обучения при выполнении выпускной квалификационной работы [2, с. 146–148]. По доминирующей в проекте деятельности учащихся выполняемые студентами под руководством преподавателя проекты можно классифицировать на:

- Исследовательские проекты (при работе над курсовыми работами, проекты в гр. 295 – «Если б учителем был я», аналитические проекты в гр. 290, проект «Экономика в реальной жизни» гр. 299.);

- Творческие проекты (конкурс на лучший бизнес-план, создание

рекламных роликов);

- Игровые проекты (деловая игра Разработка бизнес- плана производства развивающей игрушки для детей);

- Информационные (урок Математика и Экономика Гр. 287);

- Практико-ориентированные (прикладные) – конкурс на лучшее методическое учебное пособие, по завершению курса «Экономика отрасли»).

Компетентностный подход предполагает постоянный поиск и обращение к различным формам и методам организации обучения. Одной из таких форм является практика бинарных занятий. Технология бинарных уроков перспективна для образования будущего. Она призвана объединить разные знания учебных предметов в целостное мировоззрение формируемой личности, пробудить потребность интеллектуального поиска, способствовать формированию системного мышления студентов. Особо хотелось бы отметить бинарные уроки по дисциплине Экономика организации, которые проводились в паре с преподавателями математики, статистики, экономики, русского языка и литературы.

Разработанная методика бинарного занятия позволяет продемонстрировать студентам наличие тесной связи по представленной комбинации дисциплин и сформировать в первую очередь такие ключевые компетенции, как образовательные. Эта методика помогает сформировать и специальные компетенции, непосредственно отражающие профессиональную подготовку.

Разработаны и проведены следующие бинарные занятия: «Экономика и математика», «Экономика языка – язык экономики», «Правовые аспекты в изучении организации заработной платы», «Инструментарий статистики и Основы анализа бухгалтерской отчетности».

Методические разработки открытых уроков с использованием названных технологий были опубликованы на сайтах «Всероссийский образовательный портал педагога», образовательный портал «Знанию».

Ценность данных разработок заключается в том, что это не копирование чужого опыта, а авторская разработка.

С целью мониторинга уровня сформированности общих и профессиональных компетенций по специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) была разработана и представлена на мастер-классе методика открытого занятия по учебной дисциплине ОП.01 Экономика организации «Технологии оценки уровня сформированности компетенций при проведении итогового занятия по дисциплине».

Идея данного занятия провести предварительную оценку уровня сформированности общих и профессиональных компетенций на итоговом занятии по учебной дисциплине Экономика организации в группах 2 курса специальности 38.02.01 в преддверии предстоящего экзамена по дисциплине.

Для обеспечения объективности результатов оценки на занятии используются различные технологии. Предлагаемые обучающимся задания расположены по степени усложнения. Для фиксации ответов студентов приглашены студенты 3 курса, так называемые счетчики, которые участвуют в процессе подсчета ответов студентов с использованием технологии Светофор. Для подготовки к итоговому занятию студентам накануне был выдан базовый лист контроля основных экономических категорий. Оценка уровня реализации процессов формирования общих и профессиональных компетенций на учебном занятии проводится на основании сведений, полученных счетчиками и зафиксированных в картах оценки. В рамках данной формы повторение и закрепление базовых понятий дисциплин проходит более эффективно, чем при использовании традиционных методов.

В основу педагогической деятельности положено личностно-ориентированное обучение и индивидуально-дифференцированный подход, определяющий методологию и технологию учебного (образовательного) процесса, который предполагает отношение преподавателя к студенту, как к личности в процессе сотрудничества и активного взаимодействия в учебной и профессиональной деятельности; пытаюсь научить своих студентов связывать лекции с реальным миром и повседневной жизнью.

Использование названных технологий, которые принято называть инновационными, позволяет раскрыться каждому студенту, создает условия для прочного усвоения знаний и развития мотивации к изучению дисциплины, развивает творческие способности, умения самостоятельно приобретать новые знания, работать с различными источниками информации, учит планировать, организовывать и анализировать результаты.

#### Список литературы

1. Лаврова В. П., Трофимова М. А. Инновации в педагогической деятельности // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. Т.41. С.92–94.
2. Лосева Н. И. Проблемы формирования метакомпетенций обучающихся в технических вузах // Современные тенденции в науке и образовании. М.: АРКонсалт, 2014, С.146–148.
3. Никишина И. В. Инновационные педагогические технологии и организация учебно-воспитательного и методического процессов в школе: использование интерактивных форм и методов в процессе обучения учащихся и педагогов. 2-е изд., стереотип. Волгоград: Учитель, 2008. 91с.

УДК 377

*Дудырева Лариса Михайловна,*

*Dudyreva Larisa Mikhailovna,*

Техникум индустрии питания и услуг «Кулинар», преподаватель общественных дисциплин, г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, laraeru510@mail.ru,

College of Food and Service Industry «Kulinar», higher qualification category teacher of public disciplines, Yekaterinburg, Sverdlovsk Region, Russia, laraeru510@mail.ru

## СОТРУДНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

### COLLABORATION IN EDUCATIONAL PROCESS

#### **Аннотация**

Изменения в содержании, методах современного обучения требуют изменения и форм организации учебно-воспитательного процесса. В связи с этим возникает необходимость в учебном сотрудничестве. В статье рассмотрены общие аспекты и преимущества такого сотрудничества. Особое внимание уделено деловой игре как эффективному методу организации учебного процесса.

**Ключевые слова:** учебное сотрудничество, деловая игра, мотивация учащихся.

#### **Abstract**

Changes in content and methods of modern education require also changes of educational process organization form. Due to this educational collaboration becomes necessary. The article reviews common aspects and advantages of such collaboration. Special attention is paid to business game as an effective method of educational process organization.

**Keywords:** educational collaboration, business game, students' motivation

Общение – сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностью в совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку стратегии взаимодействия, восприятия и понимания партнера по общению.

© Дудырева Л. М.

Принципы взаимодействия и средства обмена воплощаются в конкретных формах взаимодействий – сотрудничество и соперничество (конкуренция и конфликт). Образование – социальный процесс, и поэтому в процессе обучения естественным наукам преподаватель должен больше использовать новые технологии, в том числе актуальный тренд – это мобильное образование, использование в обучении возможностей планшетов и смартфонов. Развитие студента, понимание и запоминание, аналитические навыки, – для всего этого можно использовать мобильные устройства. Студент всегда может скачать какой-нибудь курс или отдельный урок и заниматься где угодно и когда угодно. Конечно, мобильное образование таит в себе определенные опасности, и его нужно очень аккуратно интегрировать в процесс обучения.

Социальное партнерство в образовании – это реальное взаимодействие двух или более равных сторон, на основе соглашения, в целях решения конкретного вопроса – социальной проблемы, – который в чем-либо не удовлетворяет одну или несколько сторон и который эффективнее решать путем объединения ресурсов – технических, коммуникативно-цифровых средств и человеческих усилий для достижения желаемого результата через общение.

Итак, сотрудничество предполагает оказание участникам деятельности взаимной поддержки в ходе решения задачи, движение к определенной цели. Сотрудничать означает действовать вместе, принимать участие в общем деле. Сотрудничество должно сплотить людей, вызвать у них доброжелательное отношение друг к другу, понимание, уважение. Сотрудничеству необходимо специально обучать, так как люди не готовы доверять друг другу, а для сотрудничества это основополагающий момент.

Партнерство или сотрудничество – это совместная деятельность, как организационная система активности взаимодействующих субъектов характеризуется: пространственным и временным соприсутствием; единством цели; организацией и управлением общей деятельностью; разделением функций, действий и операций между участниками совместной деятельности; наличием позитивных межличностных отношений.

Изменения в содержании, методах обучения требуют изменения и форм организации учебно-воспитательного процесса. В связи с этим возникает необходимость в учебном сотрудничестве. Понятие «учебное сотрудничество» используется в педагогической психологии как наиболее емкий, деятельностно-ориентированный и общий термин, обозначающий многостороннее взаимодействие внутри учебной группы и взаимодействие педагога с учащимися, в том числе, через электронный носитель. Когда учебное взаимодействие в образовательной организации реализуется в форме сотрудничества, то мы получаем высокую продуктивность профессиональной деятельности педагога, результативность учебной деятельности обучающихся.

Педагог выступает не в роли транслятора знаний, а в качестве партнёра по общению и компетентного советчика (консультанта); стимулом к обучению становятся не предлагаемые знания как таковые, а внутреннее стремление обучающегося получить ответы на интересующие вопросы.

Для студента также важно поощрение и внимание со стороны педагога, которые стимулируют направленность к успеху и самореализации у учащихся. Мотивацию учащихся к обучению увеличивают различные способы сотрудничества, например, игровая и инновационные технологии обучения, проектные и информационные технологии, проблемного и модульного обучения и другие педагогические технологии.

Эффективным методом организации и проведения практических занятий является деловая игра, которая пробуждает познавательную инициативность студентов, содействует становлению самостоятельности мышления, помогает отработке коммуникативной составляющей профессиональной сферы. Деловая игра является методом активного коллективного обучения, проводимого по определенным правилам и ориентированного на отработку поведения в конфликтных ситуациях или в условиях информационной неопределенности.

Дидактические возможности игры, важные в педагогическом отношении – это процесс общения, создание ситуаций для реализации сотрудничества, внедрение разных форм совместной деятельности. Игра способствует

межличностному общению, быстрому установлению атмосферы взаимопонимания. Благодаря игре между учащимися устанавливаются дружеские отношения, доверие друг другу, и в результате создается благоприятная обстановка сотрудничества.

Для создания ситуаций общения можно использовать определенные педагогические формы, которые помогут организовать процесс формирования навыков общения: изложение появляющихся мыслей; управление деятельностью партнеров в процессе общения; создание условий для начала и развертывания диалога; использование средств речи в соответствии с ситуацией общения; обеспечение устойчивой мотивации к общению; создание возможности для самостоятельного решения проблемных задач.

Деловая игра – это не просто совместное обучение, это обучение совместной деятельности, умениям и навыкам сотрудничества и партнерства. Любое новшество в образовании, любая новая образовательная методика должны последовательно пройти несколько стадий: анализ, проектирование, развитие, внедрение и оценка. Только такой подход к образованию позволит создать по-настоящему качественное обучение.

#### Список литературы

1. Давыдов В. В. Проблемы развивающего обучения. М.: Просвещение, 2011.
2. Дьяченко В. К. Сотрудничество в обучении: о коллективном способе учебной работы. М.: Просвещение, 1991.
3. Панфилова А. П. Психология общения. М.: ОИЦ «Академия», 2016.
4. Посталюк Н. Ю. Педагогика сотрудничества: путь к успеху. Изд-во Казанского университета, 1992.
5. Садуллаев Б. Б. Технология деловых игр как фактор создания атмосферы сотрудничества в ученической среде // Молодой ученый. 2012. №11.
6. Цукерман Г. А. Елизарова Н. В., Фрумина М. И., Чудинова Е. В. Обучение учебному сотрудничеству // Вопросы психологии. 1993. № 2.



УДК 377

**Ионова Елена Борисовна,**

*Ionova Elena Borisovna,*

Свердловский областной музыкально-эстетический педагогический колледж, г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, helenionova@mail.ru,  
Sverdlovsk regional musical and aesthetic pedagogical College, Yekaterinburg, Sverdlovsk region, Russia, helenionova@mail.ru

## **СОЗДАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ ДЛЯ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РАМКАХ ПРЕДМЕТА «ИНФОРМАТИКА И ИКТ»**

**CREATING AN EDUCATIONAL ENVIRONMENT FOR INCLUSIVE  
EDUCATION IN THE FRAMEWORK OF THE SUBJECT «INFORMATICS AND  
INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES»**

### **Аннотация**

В статье представлен опыт создания образовательной среды в рамках адаптивных программ по Информатике для обучающихся с ограниченными возможностями в здоровье.

**Ключевые слова:** образовательная среда, лица с ограниченными возможностями в здоровье, информатика

### **Abstract**

The article presents the experience of creating an educational environment in the framework of adaptive Informatics programs for students with disabilities in health

**Keywords:** educational environment, persons with disabilities in health, computer science

«Для того, чтобы было легко жить с каждым человеком, думай о том, что тебя соединяет, а не о том, что тебя разъединяет с ним»

Л.Н. Толстой

Учитель современной школы считает актуальной потребность в нахождении путей, способов и технологий организации инклюзивного образования в своем классе. Использование современных информационных технологий предоставляет возможность удовлетворения данной потребности.

© *Ионова Е. Б.*

Инклюзивное образование – это передовая система обучения, которая нужна детям, имеющим определенные особенности в развитии и здоровье. Согласно ей, ребята здоровые и с инвалидностью обучаются совместно. Описано инклюзивное образование в законе об образовании – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Согласно этому закону, каждый ребенок имеет право обучаться с остальными. Суть инклюзивного образования в том, что все дети имеют равный доступ к образованию, причем это не зависит от их особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей.

Получение образования в соответствии с нуждами и запросами обучающего приоритетная задача современного образовательного процесса. В связи с этим образовательные организации внедряют в образовательный процесс инновационные методы обучения, связанные с информационными технологиями – самыми популярными из них являются интерактивные технологии.

Под инклюзивным образованием традиционно понимается процесс развития общего образования, который дает возможность получения образования детьми с особыми образовательными потребностями. Образовательный процесс строится с учетом потребностей каждого ребенка. Основной проблемой является определение такой группы детей, которые имеют особые потребности. К такой группе обычно относят детей, имеющих интеллектуальные, физиологические, эмоциональные нарушения развития. Основной задачей инклюзивного образования является включение в образовательный процесс различных групп детей и создание для каждого ребенка равнозначных условий.

Под инклюзией, согласно определению ЮНЕСКО, понимается динамический подход, предполагающий поощрение различий и восприятия индивидуальных особенностей каждого ребенка не в качестве проблемы, а возможности обогащения процесса познания. Это означает, что образовательная среда будет одина для всех, но при этом для каждого ребенка будут созданы своеобразные «мостики», с помощью которых он сможет

спокойно существовать в этой среде. Инклюзия выступает попыткой придать всем учащимся, которые обладают ограниченными возможностями здоровья, уверенность в собственных силах, мотивировать их без страха учиться в школе вместе с друзьями и соседями. «Особые» дети нуждаются не только в поддержке и особом отношении, они нуждаются в полноценном развитии способностей, в достижении успехов.

В наше время большинство образовательных организаций не готовы к встрече с ОВЗ: нет ни обустроенной среды, ни специальных программ, рассчитанных на такое обучение, данная статья предлагает одну из возможностей предоставления инклюзивному ребенку право на получение достойного образования в области информационных технологий в начальной школе.

Можно выделить несколько очень важных требований к уроку информатики в учреждениях с инклюзивным образованием. Во-первых, педагог должен не только знать учебный предмет, но и владеть различными формами и методами организации урока, а главное: быть готовым преподнести информацию доступно для обучающихся. Не стоит забывать: на уроках информатики большинство практических работ связано с компьютером, это может и упростить изучение материала, и наоборот, создать новые проблемы. Необходимо упростить структуру ЗУН в соответствии с психофизическими возможностями, как отдельного ученика, так и всего класса. Во-вторых, урок должен быть не только воспитывающим и развивающим, но и коррекционно-развивающим. Также следует отметить, что на каждом уроке должен осуществляться индивидуально-дифференцированный подход к учащимся. А значит при подготовке практических работ, необходимо сразу продумывать несколько вариантов в соответствии с возможностями детей. Из-за этого фактора можно говорить о замедленности темпа обучения, что соответствует уровню подготовки детей, а также темпу освоения материала. В-третьих, урок должен быть оснащен: техническими средствами обучения, дидактическим материалом, при этом весь материал должен соотноситься с уровнем развития

ребенка, связываться с логикой урока. Если идет работа с компьютером, то преподавателю обязательно необходимо на экране наглядно показывать детям весь алгоритм действий. Задание для самостоятельной работы необходимо давать после того, как на уроке будут разобраны полностью аналогичные примеры. Изучение нового урока всегда должно начинаться с повторения информации, поученной на предыдущих уроках. В-четвертых, дети с ограниченными возможностями обладают узким понятийным аппаратом, а также менее развитой логикой, поэтому необходима максимальная опора на практическую деятельность, опыт ученика, а также на более развитые способности ребенка. Все понятия, связанные с информатикой, должны у ребенка вызывать понятные для него ассоциации, особенно это касается темы «Строение компьютера».

Опираясь на более чем 4-летний опыт работы со студентами педагогического колледжа в области преподавания информатики с методикой и посещения школ (проведения студентами уроков информатики на практике), стало ясно, что изучение информатики с машинным вариантом, вызывает некоторые трудности у детей с ДЦП и с задержкой психического развития, таким детям для выполнения заданий требуется гораздо больше времени и большого участия в данном процессе учителя. В каждом классе любой школы есть такие дети и с каждым годом количество детей с инклюзией увеличивается, поэтому учителя должны изыскивать любые возможности для обучения таких детей.

Уже не первый год студенты педагогического колледжа учатся грамотно записывать видео уроки как с захватом экрана так в формате лекций по изучению офисных программ, а именно: MS Word, MS Excel и MS Power Point, а так для изучения теоретических тем дисциплины «информатика» для младших школьников. Подготовленные видео уроки оказываются полезными не только для детей с инклюзией, но и для детей находящихся в определенный период на больничном, так как без привлечения родителей (без помощи

взрослого), ребенок самостоятельно может выполнять задания, как практического характера, так и теоретического, дома.

Кроме создания видео уроков студенты активно создают комплекты интерактивных обучающих игр, которые могут служить помощниками не только в изучении нового материала, но и помощниками в проведении закрепления уже полученного материала, а так же для проверки полученных знаний.

В отличие от традиционных методов, интерактивные методы ориентированы на более широкое взаимодействие обучающихся с преподавателем, друг с другом и компьютером.

Интерактивное обучение – это обучение, построенное на взаимодействии учащегося с учебным окружением, учебной средой, которая служит областью осваиваемого опыта, в ходе которого осуществляется взаимодействие преподавателя и обучающегося. Использование интерактивных методов в процессе обучения оказывает определенное влияние на развитие обучающегося: усиливает мотивацию обучения, общения со сверстниками, обогащает жизненный опыт, активизирует саморазвитие.

Инклюзия помогает воплощать в жизнь вышеперечисленные устремления не только представителям младшего поколения с особенностями в развитии, а и школьникам, которые, так или иначе, отличаются от большинства. Для реализации данной задачи необходимы средства и технологии, которые одновременно должны быть универсальными, а также индивидуальными, так как каждый ребенок обладает собственными образовательными потребностями и способностями. Именно такими возможностями обладают современные интерактивные и дистанционные технологии обучения, позволяющие в полном объеме ввести инклюзивное образование.

Программа инклюзивного образования в России работает не так давно. Поэтому на сегодняшний день можно выделить множество проблем по организации образовательного процесса в данной области. Несмотря на это, первые шаги по разработке и внедрению инклюзии в муниципальные школы

уже сделаны и активно работают во многих городах. Многие общеобразовательные школы могут поделиться успешным опытом построения и внедрения данной системы. А главное: у детей с ограниченными возможностями появляется возможность получить среднее образование наравне со здоровыми детьми.

#### Список литературы

1. Токарева Н., Бесио С. ИКТ в образовании людей с особыми потребностями: Специализированный учебный курс. Москва: Изд. дом «Обучение-Сервис», 2008.

2. Юрьева А. А. Применение интерактивных технологий в инклюзивном образовании // Молодой ученый. 2018. №16. С. 322–323. URL: <https://moluch.ru/archive/202/49530/>.

3. Атаева Т. А. Применение интерактивных технологий. Электронное обучение в непрерывном образовании, УГТУ № 2, 2015, с 5–6.

4. Королева Н. М., Костерина И. В. Роль интерактивного обучения в современном образовании. Ученые записки. Электронный научный журнал Курского Государственного Университета, 2015.

5. Мукминова Ю. Н., Шаймарданов Р. Х. Содержательно-технологическая основа организации инклюзивного образования детей в режиме дистанционного обучения. Российский гуманитарный журнал, 2015, с. 68.

6. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. 2013. URL: <http://xn--273-84d1f.xn--p1ai/zakonodatelstvo/federalnyy-zakon-ot-29-dekabrya-2012-g-no-273-fz-ob-obrazovanii-v-rf>.

УДК 629

***Келеменев Николай Владимирович,***

*Kelemeney Nikolay Vladimirovich,*

Омский колледж отраслевых технологий строительства и транспорта,  
преподаватель, г. Омск, Омская область, Россия, djnickelson@yandex.ru,

Omsk College of Industrial Technologies in Construction and Transport, teacher,  
Omsk, Omsk Region, Russia, djnickelson@yandex.ru

## **ОСВОЕНИЕ НОВОЙ ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ:**

### **ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ЭКЗАМЕН**

#### **MASTERING THE NEW FORM OF CERTIFICATION: DEMOEXAM**

##### **Аннотация**

Целью проведения демонстрационного экзамена является определение соответствия результатов освоения образовательных программ среднего профессионального образования требованиям стандартов WorldSkills и федеральных государственных образовательных стандартов СПО по соответствующим компетенциям.

**Ключевые слова:** демонстрационный экзамен, мастер по ремонту и обслуживанию автомобилей, ворлдскиллс Россия.

##### **Abstract**

The purpose of the demonstration exam is to determine whether the results of mastering educational programs of secondary vocational education meet the requirements of WorldSkills standards and federal state educational standards of secondary vocational education in the relevant competencies.

**Keywords:** demonstration exam, master in car repair and maintenance, Worldskills Russia.

Демонстрационный экзамен – это процедура, позволяющая обучающемуся в условиях, приближенных к производственным продемонстрировать освоенные профессиональные компетенции. Демонстрационный экзамен проводится для определения соответствия результатов освоения образовательных программ среднего профессионального образования требованиям стандартов WorldSkills и федеральных государственных образовательных стандартов СПО по соответствующим компетенциям.

© *Келеменев Н. В.*

Демонстрационный экзамен проводится на площадке, аккредитованной в качестве центра проведения. Для государственной итоговой аттестации обучающихся по профессии 23.01.17 «Мастер по ремонту и обслуживанию автомобилей» образовательной организацией принимается максимальный комплект оценочной документации (КОД). Для промежуточной аттестации организатор выбирает КОД на свое усмотрение. За 2 дня до начала экзамена Главным экспертом проводится контрольная проверка площадки на предмет соответствия всем требованиям, фиксируется факт наличия необходимого оборудования. За 1 день до начала экзамена Экспертной группой производится дооснащение площадки (при необходимости) и настройка оборудования.

Участник при сдаче демонстрационного экзамена должен иметь при себе паспорт и полис ОМС. В указанный день осуществляется распределение рабочих мест участников на площадке в соответствии с жеребьевкой. К выполнению экзаменационных заданий участники приступают после указания Главного эксперта. В процессе работы участники обязаны соблюдать требования охраны труда (ОТ) и техники безопасности (ТБ). Несоблюдение участником норм и правил ОТ и ТБ ведет к потере баллов. Процедура проведения демонстрационного экзамена проходит с соблюдением принципов честности, справедливости и информационной открытости. Выполненные экзаменационные задания оцениваются в соответствии со схемой начисления баллов, разработанными на основании характеристик компетенций, определяемых техническим описанием. Все баллы и оценки регистрируются в системе CIS (Competition Information System).

В случае получения оценки «неудовлетворительно» допускается пересдача экзамена без занесения результатов в систему CIS. Обучающиеся по результатам выполнения демонстрационного экзамена получают skills-паспорт.

В апреле 2019 г. обучающиеся 2 курса специальности 23.02.03 «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта» проходили промежуточную аттестацию в форме демонстрационного экзамена по компетенции 33 «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей» на площадке



Омского автотранспортного колледжа. Подготовка обучающихся к промежуточной аттестации проводилась на базе Омского колледжа отраслевых технологий строительства и транспорта в процессе учебной практики и проведения индивидуальных консультаций мастерами производственного обучения и преподавателями профессиональных модулей.

Для качественной подготовки обучающихся к демонстрационному экзамену была модернизирована материально-техническая база колледжа – обслужено старое производственное оборудование для ремонта автомобилей и приобретено новое в соответствии с инфраструктурным листом. Кроме этого, дополнительно проводились тренировки для обучающихся на базе Омского автотранспортного колледжа.

В соответствии с Распоряжением Министерства образования Омской области №144 от 28.01.2018 г. в 2019 году с 23.04. – 25.04.2019 г. был проведен демонстрационный экзамен по стандартам Ворлдскиллс Россия по компетенции 33 «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей» на площадке Омского автотранспортного колледжа. Работу обучающихся оценивали 6 экспертов Омского автотранспортного колледжа. Для проведения демонстрационного экзамена образовательной организацией был выбран КОД 1.2, который включал выполнение двух модулей: модуль «С» электрические и электронные системы (рис. 1) и модуль «Е» двигатель (механическая часть) (рис. 2). Демонстрационный экзамен в рамках промежуточной аттестации успешно сдали 11 обучающихся из БПОУ ОО «Омский колледж профессиональных технологий» и 12 обучающихся из БПОУ ОО «Омский колледж отраслевых технологий строительства и транспорта». Средний балл по модулям задания для демонстрационного экзамена участников от БПОУ ОО «Омский колледж отраслевых технологий строительства и транспорта» приведен в табл. 1.



Рис. 1. Выполнение модуля «С»



Рис. 2. Выполнение модуля «Е»

Таблица 1

**Средний балл по модулям задания для демонстрационного экзамена участников от БПОУ ОО «Омский колледж отраслевых технологий строительства и транспорта»**

| Наименование модуля                           | Мах балл по модулю | Средний балл по модулю | % выполнения |
|---|--------------------|------------------------|--------------|
| Модуль С: Электрические и электронные системы | 16,7               | 8,38                   | 50,18        |
| Модуль Е: Двигатель (механическая часть)      | 16,7               | 9                      | 53,89        |

Таким образом, средний процент выполнения задания по данному КОДу обучающихся колледжа (52,04 %) ниже, чем средний процент выполнения задания по России в 2018 году (60,95 %). При этом следует отметить, что максимально возможное количество баллов за выполнение двух модулей в 2018 году было 40 вместо 33,4 в 2019. Но при этом один студент продемонстрировал уровень подготовки, соответствующий стандартам Ворлдскиллс Россия.

При переводе полученного количества баллов в оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» были получены результаты, указанные в табл. 2.

Таблица 2

**Результаты демонстрационного экзамена обучающихся БПОУ ОО «ОКОТСиТ»**

| Оценка                | Количество студентов |
|-----------------------|----------------------|
| «неудовлетворительно» | 0                    |
| «удовлетворительно»   | 2                    |
| «хорошо»              | 9                    |
| «отлично»             | 1                    |

Главный эксперт отметил, что «участники показали хороший уровень знаний, умений и навыков при выполнении конкурсных заданий. Но при подготовке к демонстрационному экзамену по компетенции «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей» необходимо больше внимания уделять

изучению электрических систем автомобиля и работе с диагностическим оборудованием и измерительными инструментами».

Анализируя опыт проведения демонстрационного экзамена по компетенции 33 «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей», следует выделить общие рекомендации для качественной подготовки обучающихся:

- совершенствовать материально-техническую базу колледжа с учетом инфраструктурного листа;

- в разработке учебно-планирующей документации и контрольно-оценочных средств учитывать комплекты оценочных документов демонстрационного экзамена;

- повышать квалификацию педагогов и мастеров производственного обучения по освоению такой формы аттестации, как демонстрационный экзамен.

#### Список литературы

1. Демонстрационный экзамен / Общая информация / Worldskills Russia [Электронный ресурс]. URL: <https://worldskills.ru/nashi-proektyi/demonstracionnyj-ekzamen/obshhaya-informacziya.html>.

2. Демонстрационный экзамен по компетенции «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей»/Институт развития образования Омской области [Электронный ресурс]. URL: <http://irooo.ru/sotsialno-znachimye-meropriyatiya2/189-regionalnyj-chempionat-molodye-professionalny-worldskills-russia/2188-demonstracionnyj-ekzamen-po-kompetentsii-remont-i-obsluzhivanie-legkovykh-avtomobilej>.

УДК 377

**Колоскова Олеся Сергеевна,**

*Koloskova Olesya Sergeevna,*

Свердловский областной музыкально-эстетический колледж,  
г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, oleska\_serg@bk.ru  
Sverdlovsk Regional Musical and Aesthetic College, Yekaterinburg,  
oleska\_serg@bk.ru

## **МЕТОД ПРОЕКТОВ: ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ТЕХНОЛОГИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ**

**PROJECT METHOD: PEDAGOGICAL TECHNOLOGY IN THE EDUCATIONAL  
ENVIRONMENT**

### **Аннотация**

Статья посвящена рассмотрению метода проектов в системе педагогических технологий в образовательной среде. Выявлены основные этапы проведения проектной деятельности, выделены особенности метода проектов.

**Ключевые слова:** метод проектов, технология обучения, педагогическая технология, образовательная среда, программа обучения, образовательный процесс, инновация.

### **Abstract**

The article is devoted to consideration of a method of projects in the system of pedagogical technologies in the educational environment. The main stages of the project activity are identified, the features of the project method are highlighted.

**Keywords:** education, method of projects, technologies of training, pedagogical technology, educational environment, program of training, educational process, innovation.

Современные технологии обучения в образовании находят все большую популярность и востребованность, что объясняется достаточно высокой степенью слияния академического и профессионального образования, которое обеспечивает продуктивность процесса подготовки специалистов исходя из требований новой образовательной парадигмы.

© Колоскова О. С.

Новые технологии в образовании стремительно меняют стиль, характер, содержание образовательной среды студентов среднего специального образования, развивая у обучающихся такие качества, как самостоятельность, способность к самоорганизации, умение вести диалог, отстаивать свою точку зрения, уважительно относиться к чужому мнению. Такой инновационной технологией является проектная технология или метод проектов.

Метод проектов – совокупность желаемых результатов, идей, гипотез для формирования творческого теоретического продукта; совокупность приемов, действий и процедур в определенной последовательности для решения поставленной задачи, лично значимой для обучающегося и оформленного в виде конечного продукта [2].

Метод проектов подразумевает под собой решение какой-либо проблемы. Решение проблемы предполагает применение совокупности разнообразных методов и средств обучения, делает необходимым интегрирование и использование студентами полученных знаний по конкретным образовательным программам и предметам. Такой подход способствует качественной подготовке студента – будущего участника рынка труда – к сфере реального практического взаимодействия в рамках своей специальности. Метод проектов стимулирует в развитии и формированию нравственной социализации, личностной и культурно-образовательной среды в реализации творческого потенциала студента в будущем. Этот метод ориентирован на самостоятельную деятельность обучающихся, которую они выполняют в течение определенного периода времени обучения по каждой образовательной программе.

Среди основных требований к применению метода проектов можно выделить наличие значимой в творческом плане проблемы; практическая, теоретическая значимость конечных результатов; самостоятельная деятельность обучающихся; структурирование содержательной части проекта; применение исследовательских методов, которые предусматривают

определение проблемы, обсуждение методов исследования, оформление конечных результатов, подведение итогов, выводы (табл. 1) [1].

Таблица 1

**Педагогическая эффективность проекта [1]**

| Метод проектов и его педагогические возможности  |  |  |
|--|--|--|
| Основан на принципе индивидуально-сконцентрированного обучения   | Реализует деятельностный подход в обучении | Построен на принципах проблемного обучения   |
| Способствует: <ul style="list-style-type: none"> <li>• -развитию внутренней мотивации к учению,</li> <li>• развитию конструктивного критического мышления студентов</li> </ul> |  | Обеспечивает формирования основных компетенций учащихся, т.е. умений: <ul style="list-style-type: none"> <li>• проблематизации;</li> <li>• целеполагания;</li> <li>• планирования деятельности;</li> <li>• самоанализа и рефлексии;</li> <li>• сравнения, анализа, синтеза, прогнозирования;</li> <li>• самостоятельного поиска, хранения и практического применения необходимой информации (в т.ч. с использованием электронных носителей);</li> <li>• презентации хода самостоятельной деятельности и ее результатов;</li> <li>• коммуникативности и толерантности.</li> </ul> |

Проектная деятельность формирует сотрудничество педагога и обучающегося, оказывает влияние на развитие личности, ее творческих способностей, служит формой оценки в процессе непрерывного образования [3]. В методике преподавания профессиональных дисциплин проектная деятельность способствует развитию исследовательских умений, творческих способностей и логического мышления; воспитывает способность к обучению и рассуждению. Занятия проектной деятельностью активизируют познавательный интерес обучающихся, расширяет их кругозор, развивает навыки самостоятельной работы: умение выделять и формулировать проблему, находить и отбирать необходимую информацию, применять ее для решения поставленных задач.

Главнейший основополагающий принцип метода проектов состоит в том, чтобы при создании проекта исходить из интересов самого ребенка, детских интересов, непосредственно связанных с текущими практическими и духовными нуждами самих детей, их близких, общества. Метод проектов представляет собой гибкую модель организации образовательного-воспитательного процесса, ориентированного на развитие обучающихся и их самореализации в деятельности. Он стимулирует развитие наблюдательности и стремление находить объяснение своим наблюдениям, учит задавать вопросы и находить на них ответы, проверять правильность своих ответов, анализируя информацию, проводя эксперименты и исследования.

Целью проектного обучения служит создание условий, при которых обучающиеся самостоятельно и с интересом приобретают недостающие знания из разных источников, стремятся научиться пользоваться приобретенными знаниями для решения познавательных и практических задач, развивают коммуникативные умения, исследовательские умения, системное мышление.

На сегодняшний день, проектирование наиболее широко применяется в традиционных сферах и видах человеческой деятельности: архитектура, строительство, машиностроение, технологические процессы и др.; обеспечивает минимально необходимый круг технологических знаний и умений, без которых невозможны полноценное становление личности, сохранение и передача традиций народной культуры, мастерство, профессиональное самоопределение.

#### Список литературы

1. Бтемирова Р. И. Метод проектов в условиях современного высшего образования // Современные проблемы науки и образования. 2016. № 3.
2. Полат Е. С. Метод проектов: история и теория вопроса // Школьные технологии. 2006. №6 с. 43–47.
3. Селевко Г. К. Современные образовательные технологии: учеб. пособие. М.: Народное образование, 256 с.

УДК 13.00.02

***Колупаева Елена Леонидовна,***

*Kolupaeva Elena Leonidovna,*

Екатеринбургский колледж транспортного строительства, преподаватель,  
г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, e.kolupaeva@mail.ru,

Yekaterinburg College of Transport Construction, teacher, Yekaterinburg,  
Sverdlovsk Region, Russia, e.kolupaeva@mail.ru,

***Кукушкина Ксения Сергеевна,***

*Kukushkina Ksenia Sergeevna,*

Екатеринбургский колледж транспортного строительства, преподаватель,  
г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, kukuschkina\_xenia@mail.ru,

Yekaterinburg College of Transport Construction, teacher, Yekaterinburg,  
Sverdlovsk Region, Russia, kukuschkina\_xenia@mail.ru,

***Пашкова Александра Дмитриевна,***

*Pashkova Alexandra Dmitrievna,*

Екатеринбургский колледж транспортного строительства, преподаватель,  
г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, sasha-transaero@mail.ru,

Yekaterinburg College of Transport Construction, teacher, Yekaterinburg,  
Sverdlovsk Region, Russia, sasha-transaero@mail.ru,

***Хураמיшина Ирина Зинуровна,***

*Khuramshina Irina Zinurovna,*

Екатеринбургский колледж транспортного строительства, преподаватель,  
г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, cuprum.irina@mail.ru,

Yekaterinburg College of Transport Construction, teacher, Yekaterinburg,  
Sverdlovsk Region, Russia, cuprum.irina@mail.ru



**ОПЫТ СОЗДАНИЯ ЛОКАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА  
ОБУЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫМ ЯЗЫКАМ В ЕКАТЕРИНБУРГСКОМ  
КОЛЛЕДЖЕ ТРАНСПОРТНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА**  
EXPERIENCE OF CREATING LOCAL QUALITY IMPROVEMENT MODEL OF  
TEACHING FOREIGN LANGUAGES AT YEKATERINBURG COLLEGE OF  
TRANSPORT CONSTRUCTION

**Аннотация**

В данной статье представлен опыт создания локальной модели повышения качества обучения иностранным языкам в ГАПОУ СО «ЕКТС» путем междисциплинарного взаимодействия тандемов преподавателей иностранного языка и специальных дисциплин колледжа. В работе отражены цель, задачи, структура модели, даны промежуточные результаты, а также рассмотрены перспективы внедрения модели в учебный процесс на всех специальностях образовательного учреждения.

**Ключевые слова:** обучение иностранным языкам, модель повышения качества, междисциплинарное взаимодействие

**Abstract**

The article presents the experience of creating the local quality improvement model of teaching foreign languages at Yekaterinburg college of transport construction by multidisciplinary interaction of tandems of foreign language teachers and teachers of special vocational subjects. The paper represents the objective, problems, the structure and the intermediate results of the model, as well as the authors examine the prospects for implementing the model in the educational process of all specialties of the educational institution.

**Keywords:** teaching foreign languages, quality improvement model, multidisciplinary interaction

В Екатеринбургском колледже транспортного строительства реализуется программа обучения иностранному языку по 17 специальностям СПО в соответствии с требованиями ФГОС нового поколения [1]. Основные профессиональные образовательные программы по специальностям СПО разработаны с учетом требований потенциальных работодателей, направлены на потребителя образовательных услуг [3]. Сдвиг в сторону практико-ориентированных технологий находит отражение и в требованиях к процессу обучения иностранному языку. Вместе с тем, этот процесс нередко создает значительные трудности в подборе информации, формировании учебных и

контрольно-оценочных материалов, написании рабочих программ среди преподавателей иностранного языка. Выход из данной ситуации – это тесное междисциплинарное взаимодействие преподавателей дисциплин профессионального цикла и преподавателей иностранного языка. Процесс активного междисциплинарного сотрудничества позволит выстроить образовательную программу по профессиональным модулям таким образом, что после изучения темы на русском языке студенты проходят ее на иностранном. Такая работа «в унисон» значительно увеличит степень усвоения материала студентами, а также повысит мотивацию к изучению иностранного языка.

Данная ситуация особенно остро стоит для специальностей колледжа, активно участвующих в чемпионатах по стандартам WorldSkills и проводящих демонстрационные экзамены, где часть заданий реализуется на иностранном языке.

Вместе с тем, актуальность и широкую распространенность данной проблемы в нашей стране подтверждают организованное по заказу и под патронатом Министерства просвещения Российской Федерации в сентябре-октябре 2019 г пилотное повышение квалификации управленческих команд, преподавателей и мастеров производственного обучения, по развитию языковых компетенций у студентов. Участие в данных курсах позволило преподавателям цикловой комиссии иностранных языков в тандеме с преподавателями комиссий специальностей «Гостиничное дело» и «Технология аналитического контроля химических соединений» ГАПОУ СО «ЕКТС» создать локальную модель повышения качества обучения иностранным языкам в колледже (далее Модель). Дадим описание основных положений указанной модели.

Цель Модели: повышение уровня языковых компетенций будущих специалистов ГАПОУ СО «ЕКТС». Под языковой компетенцией будем понимать сложное многоаспектное понятие, которое обозначает совокупность языковых знаний, навыков и умений, овладение которыми позволяет

осуществлять иноязычную речевую деятельность в соответствии с языковыми нормами изучаемого языка в различных сферах деятельности, а также способствует развитию языковых способностей обучающихся [2, с. 93].

К основным задачам локальной Модели отнесем повышение уровня владения профессиональным английским языком студентов и преподавателей ГАПОУ СО «ЕКТС»; корректировку рабочих программ обучения студентов; мониторинг уровня освоения студентами образовательной организации компетенций по иностранным языкам; повышение результатов участия студентов и преподавателей в региональных и всероссийских мероприятиях по иностранному языку, в том числе участия студентов в чемпионате «Молодые профессионалы» (World Skills Russia); повышение ценности диплома образовательной организации. Внедрение Модели подразумевает изменение структуры основных профессиональных образовательных программ (ОПОП) следующим образом (рис. 1).



**Рис. 1. Структура ОПОП с учетом модели**

В рамках внедрения Модели предлагается ввести следующие дополнительные языковые компетенции для дисциплин вариативной части:



**Рис. 2. Дополнительные языковые компетенции для дисциплин вариативной части, с учетом Модели**

Для материально-технического обеспечения реализации Модели необходимо оснащение всех кабинетов мультимедийными проекторами, ПК, учебно-методической литературой, а также увеличения количества доступных электронно-библиотечных систем. Учебно-методическое обеспечение реализации Модели включает в себя следующие основные составляющие:

- 1) Разработка программы и фонда оценочных средств государственной итоговой аттестации с учетом Модели (в том числе включение элементов защиты выпускной квалификационной работы на английском языке);
- 2) Разработка программ практик с учетом Модели, которые будут включать в себя работу с документацией на английском языке;
- 3) Корректировка учебного плана с внесением учебных дисциплин на английском языке за счет вариативной части ОПОП;
- 4) Разработка рабочих программа дисциплин с учетом внесенных изменений;
- 5) Разработка фонда оценочных средств дисциплин с учетом Модели.

Основой кадрового обеспечения реализации модели являются председатели цикловых комиссий, а также тандемы преподавателей иностранного языка и преподавателей профессиональных дисциплин.

В рамках внедрения Модели необходимо внести следующие изменения в части, касающейся преподавателей, а именно, внести изменения в Положение о стимулирующих выплатах за освоение иностранного языка преподавателями профессиональных дисциплин; за освоение профессиональных дисциплин преподавателями иностранного языка; за внедрение интегрированных занятий. В рамках внедрения Модели необходимо внести изменения в части, касающейся студентов:

- ввести в «Правила приема студентов в ГАПОУ СО «ЕКТС» на 1-й курс профильный экзамен по иностранному языку;

- в договор на обучение, заключенному между ГАПОУ СО и студентами, дополнительно включить следующий пункт – «Изучение учебных дисциплин ведется на русском и иностранном языках»;

- ввести в образовательный процесс обязательный еженедельный факультатив по иностранному языку (не менее 4 часов).

Итак, указанный нами выше проект внедрения локальной модели повышения качества обучения иностранным языкам в ГАПОУ СО «ЕКТС» является долгосрочным. Вместе с тем, апробация пилотного проекта данной Модели в нашем колледже уже началась и реализуется на специальностях «Технология аналитического контроля химических соединений» и «Гостиничное дело», входящих в перечень ТОП-50.

В заключении хотим перечислить конкретные шаги, которые были предприняты для успешного внедрения Модели в образовательный процесс:

1. Анализ теоретических и методологических ориентиров по проблеме обучения профессионально ориентированному английскому языку по ФГОС СПО;

2. Анализ учебных программ профилирующих дисциплин;

3. Корректировка рабочих программ по английскому языку, а именно, обогащение профессиональными понятиями учебного материала и его использование в профессионально - ориентированном обучении;

4. Для педагогов спец. дисциплин организован обучающий мобильный курс по изучению английского языка;

5. При составлении рабочей программы по профессионально-ориентированному английскому языку реализована интеграция обсуждаемых тем и проблем в профессиональных текстах, с учетом ситуаций профессионального общения;

6. В содержание занятий по иностранному языку частично включены профессионально-направленные аутентичные тексты, задания по развитию монологической и диалогической речи, творческие задания в виде проектов для дальнейшей дискуссии по профессиональной теме, которые помогут обучающимся повысить качество формирования-ориентированной языковой компетенции для выполнения требований World Skills International;

7. Использование на практических занятиях ситуационных задач, соответствующих темам специальных дисциплин, с которыми могут столкнуться студенты на производственной практике и в дальнейшей профессиональной деятельности;

8. Ведется разработка систематизированного комплекса текстов, упражнений и диалогов, соответствующих обновленной учебной программе и требованиям World Skills International.

#### Список литературы:

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012.

2. Оглуздина Т. П. Развитие содержания понятия «языковая компетенция» в истории лингвистики и теории обучения иностранным языкам // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2011. Вып. 2 (104). С. 91–94.

3. Министерство образования и науки Российской Федерации. Официальный сайт. [Электронный ресурс]. URL: <https://минобрнауки.рф/документы/7436>.

УДК 377

***Колупаева Елена Леонидовна,***

*Kolupaeva Elena Leonidovna,*

Екатеринбургский колледж транспортного строительства, преподаватель профессиональных дисциплин, г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, e.kolupaeva@mail.ru,

Yekaterinburg College of Transport Construction, teacher, Yekaterinburg, Sverdlovsk Region, Russia, e.kolupaeva@mail.ru,

***Пашкова Александра Дмитриевна,***

*Pashkova Alexandra Dmitrievna,*

Екатеринбургский колледж транспортного строительства, преподаватель английского языка, г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, sasha-transaero@mail.ru,

Yekaterinburg College of Transport Construction, teacher, Yekaterinburg, Sverdlovsk Region, Russia, sasha-transaero@mail.ru.

**АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ  
ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА ПО КОМПЕТЕНЦИИ  
«АДМИНИСТРИРОВАНИЕ ОТЕЛЯ»**

**RESULT ANALYSIS OF ORGANIZATION AND CONDUCT OF  
DEMONSTRATION EXAMINATION IN «HOTEL ADMINISTRATING»**

**Аннотация**

Статья посвящена вопросам организации и проведения демонстрационного экзамена по компетенции «Администрирование отеля» по стандартам Ворлдскиллс Россия. Авторы на основе анализа результатов государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена раскрывают проблему подготовки специалистов среднего профессионального образования специальности «Гостиничный сервис». Особое внимание уделяется проблеме обучения иностранным языкам.

**Ключевые слова:** среднее профессиональное образование, государственная итоговая аттестация, демонстрационный экзамен, стандарты Ворлдскиллс Россия, обучение иностранным языкам.

© Колупаева Е. Л., Пашкова А. Д.

## **Abstract**

The article is devoted to the organization and conduct of a demonstration exam in the competency of the "Hotel Administrating" according to WorldSkills Russia standards. Based on the analysis of the state final certification results in the form of a demonstration exam, the authors reveal the problem of training specialists in secondary vocational education in the specialty «Hotel Service». Particular attention is paid to the problem of teaching foreign languages.

**Keywords:** secondary vocational education, state final certification, demonstration exam, Worldskills Russia standards, teaching foreign languages, professional communication.

В 2017 году к числу форм государственной итоговой аттестации в организациях СПО отнесен демонстрационный экзамен. Процедура демонстрационного экзамена предусматривает моделирование реальных производственных условий для решения выпускниками практических задач профессиональной деятельности. Задания для демонстрационного экзамена разрабатываются на основе профессиональных стандартов (при наличии), а также с учетом оценочных материалов, разработанных Союзом «ВорлдСкиллс Россия», в соответствии с п. 10 приказа Минобрнауки РФ «О внесении изменений в Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования» от 17 ноября 2017 г. № 1138, «формами государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования в соответствии с федеральными государственными стандартами среднего профессионального образования являются защита выпускной квалификационной работы и (или) государственный(ые) экзамен(ы), в том числе в виде демонстрационного экзамена» [1].

Демонстрационный экзамен по стандартам Ворлдскиллс Россия – это форма экзамена, которая предполагает оценку компетенций путем наблюдения за выполнением трудовых действий в условиях, приближенных к производственным [2]. Включение формата демонстрационного экзамена в процедуру государственной итоговой аттестации обучающихся профессиональных образовательных организаций – это модель независимой оценки качества подготовки кадров, содействующая решению нескольких задач



системы профессионального образования и рынка труда без проведения дополнительных процедур [3].

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области «Екатеринбургский колледж транспортного строительства» с 2018 года включил в процедуру государственной итоговой аттестации на специальности «Гостиничный сервис» демонстрационный экзамен. Демонстрационные экзамены по компетенции «Администрирование отеля» проводились на площадке аккредитованного Центра проведения демонстрационного экзамена, по адресу улица Первомайская, 73 по графику, согласованному с Региональным центром компетенций. Для проведения экзамена использовались контрольно-измерительные материалы и инфраструктурные листы, разработанные экспертами Ворлдскиллс Россия на основе конкурсных заданий и критериев оценки Финала Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) по компетенции «Администрирование отеля».

В целях соблюдения принципов объективности и независимости при проведении государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена результат работы выпускников, участвующих в экзамене оценивали эксперты, не принимавшие участие в их подготовке и не представляющие с ним одну образовательную организацию. Экзаменационные задания для демонстрационного экзамена были ориентированы на профессиональные компетенции по нескольким основным видам деятельности и имели модульную структуру. Каждый модуль состоял из определенного количества заданий, которые, в свою очередь, скомпонованы таким образом, чтобы максимально приблизить и естественно смоделировать рабочий день администратора службы приема и размещения гостиничного предприятия. Задания в модуле выполнялись непрерывно. Участник мог самостоятельно распределять время.

Особенностью компетенции «Администрирование отеля» является то, что 30 % заданий выполняется на английском языке и задания являются тайными. Варианты заданий включали в себя бронирование номера по телефону,

предоставление информации гостю, помощь гостю во время проживания, заселение и выселение гостей [4, с. 44–45].

По результатам демонстрационных экзаменов студентов специальности «Гостиничный сервис» можно сделать следующие выводы: большинство участников демонстрационного экзамена справились с заданиями и показали хороший уровень знаний по данной компетенции, проявили свои профессиональные способности. В ходе выполнения заданий на площадке они показали не только хорошие теоретические знания, но необходимые умения и навыки профессиональной деятельности, стабильно и успешно применяли их на практике, а так же смогли решить нестандартные задачи и проблемы, которые отражались в конкурсном задании. В целом уровень подготовки участников демонстрационного экзамена оказался на неплохом уровне, но не все участники имели хороший разговорный английский язык. И это одна из основных проблем подготовки студентов специальности.

Сегодня деятельность молодого специалиста – выпускника образовательной организации среднего профессионального образования осуществляется в различных сферах общения, тем более выпускника специальности «Гостиничный сервис», которому в своей будущей профессиональной деятельности без знаний иностранного языка просто нельзя. Профессиональное общение выпускников данной специальности может происходить в официальной и неофициальной формах, в ходе индивидуальных и групповых контактов: при взаимодействии с гостями, в виде бесед с иностранными коллегами, выступлений на совещаниях и конференциях, при обсуждении различных проектов, написании деловых писем.

Проблема в том, что изучение иностранного языка зависит не только от преподавателя, но и от ряда других причин: слабый контингент студентов; небольшое количество часов по программе; процесс обучения происходит в искусственной языковой среде; иностранный язык рассматривается как второстепенная дисциплина. Необходимо также учитывать тот факт, что одним из основных факторов успешного обучения является мотивация, то есть

положительное отношение студентов к иностранному языку как учебной дисциплине и осознанная потребность овладения знаниями в этой области.

Освоение иностранного языка в период обучения в образовательной организации среднего профессионального образования должно быть нацелено, параллельно с профессиональными дисциплинами на освоение профессии.

Сегодня требуется новый подход к отбору содержания обучения, обеспечивающий создание межпредметной основы в профессионально-ориентированном обучении иностранному языку в образовательных организациях СПО. Для успешной реализации требований государственного образовательного стандарта СПО необходимо создание и внедрение модели «Повышение качества обучения иностранным языкам в процессе подготовки высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий».

#### Список литературы

1. КонтурНорматив. [Электронный ресурс]. URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=304735>;
2. Официальный сайт ООО «Академия профессионального развития». [Электронный ресурс]. URL: <https://academy-prof.ru/blog/demonstracionnyj-ekzamen-v-spo>;
3. Ворлдскиллс Россия. [Электронный ресурс]. URL: <https://worldskills.ru/nashi-proektyi/demonstracionnyj-ekzamen/obshhaya-informacziya.html>;
4. Оценочные материалы для демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия по компетенции «Администрирование отеля» в 2019 году.

УДК 159.9.07

**Кузьмина Ольга Викторовна,**

*Kuzmina Olga Viktorovna,*

Уральский государственный экономический университет, доцент кафедры прикладной социологии, г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, kuzminaov@yandex.ru

Urals State University of Economics, PhD in Philosophical Sciences, associate professor of Applied Social Sciences, Yekaterinburg, Sverdlovsk Region, Russia, kuzminaov@yandex.ru

## **ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ У СТУДЕНТОВ В ПЕРИОД ОБУЧЕНИЯ**

### **FORMATION OF PROFESSIONAL MOTIVATION OF STUDENTS DURING TRAINING**

#### **Аннотация**

В статье анализируется значимость профессиональной мотивации в процессе овладения студентами своей специальностью. Профессиональная мотивация рассматривается в качестве внутреннего движущего фактора развития профессионализма и личности в целом. Значимым моментом статьи являются результаты апробации тренинга, направленного на формирование осознанного выбора своей специальности. Итоги экспериментальной работы свидетельствуют об эффективности предложенной программы и возможности ее использования в учебных заведениях.

**Ключевые слова:** профессиональная мотивация студентов, профессиональный выбор, самоопределение, смысл жизни.

#### **Abstract**

The article analyzes the importance of professional motivation in the process of mastering the students of their specialty. Professional motivation is considered as internal a driving factor in the development of professionalism and personality in general. A significant point of the article is the results of testing the training, directed on formation conscious specialties. The results of the experimental work indicate that efficiencies introduced programs and opportunities use in educational institutions.

**Keywords:** professional motivation of students, professional choice, self-determination, meaning of life.

© Кузьмина О. В.

Время получения профессионального образования является периодом активного жизненного самоопределения. При поступлении в колледж студенты имеют разную степень осмысленности выбора своей профессии. Как показывает практика многие студенты после завершения обучения не работают по полученной специальности или, разочаровавшись в выбранной профессии, покидают учебное заведение, не получив диплома. Поэтому необходимо создать условия не только для осознанного получения профессии, но и формировать, начиная с первого курса, профессиональную карьеру специалиста.

Анализ научной литературы по проблеме исследования позволяет констатировать, что именно высокий уровень сформированности профессиональной мотивации, выступая внутренним движущим фактором развития профессионализма и личности в целом, способствует эффективному развитию профессиональной образованности и культуры специалиста. Под профессиональной мотивацией в период овладения специальностью понимается совокупность факторов и процессов, которые, отражаясь в сознании, побуждают и направляют личность к изучению будущей профессиональной деятельности [1, 3]. В структуре мотивации учебной деятельности студентов ряд авторов выделяют профессиональные, познавательные, прагматические, широкие социальные мотивы, мотивы личностного и социального престижа. Так, например, в методике диагностики учебной мотивации студентов, разработанной на основе опросника А. А. Реана и В. А. Якунина, Н. Ц. Бадмаевой в результате опроса студентов и школьников были выделены: коммуникативные, профессиональные, учебно-познавательные, широкие социальные мотивы, а также мотивы творческой самореализации, избегания неудачи и престижа [2].

Кризис профессионального выбора приходится на первый год обучения, и именно в это время и необходимо обеспечить студентам всестороннюю психолого-педагогическую поддержку [6]. В этом случае можно надеяться на то, что у обучающихся будет формироваться более стойкий интерес к

изучаемым предметам, необходимым для профессионального становления личности. И, следовательно, в будущем, у них возникнет большая удовлетворенность от трудовой деятельности [4, 5].

Опираясь на многолетний опыт практической работы и анализ научно-методической литературы, нами была разработана и апробирована программа тренинга, направленного на формирование осознанной профессиональной мотивации, и предназначенного для студентов первого курса. Содержание тренинга построено в рамках когнитивно-бихевиорального подхода. В процессе тренинговой работы у участников происходит осознание смысла своего будущего профессионального труда, и формируются новые паттерны поведения.

Программа тренинга была апробирована на открытом тренинге, в котором участвовало 20 студентов разных учебных заведений г. Екатеринбурга, испытывающих проблемы с осознанием выбора профиля обучения. Первичная и вторичная диагностика осуществлялась с применением следующих психологических методик:

- 1) методика для диагностики учебной мотивации студентов (А. А. Реан, и В. А. Якунин, модификация Н. Ц. Бадмаевой);
- 2) методика «Мотивы выбора профессии» (Р. В. Овчарова);
- 3) методика определения основных мотивов выбора профессии (Е. М. Павлютенков);
- 4) методика мотивационной индукции (Ж. Ньюттен).

Результаты первичной диагностики позволяют судить о степени сформированности мотивов выбора профессии. Так, можно констатировать, что для 19 % первокурсников, участвующих в тренинге, свойственен высокий уровень мотивов избегания, у 64 % данный мотив проявляется на среднем уровне. Вероятно, большинство первокурсников предпочитают малый риск. Возможно, для них значимей не победа или достижение успеха, а отсутствие поражения. Попав в новое для них учебное заведение, они, скорее всего, настроены на то, чтобы закончить его, чем проявить себя, показав отличные

результаты. Мотив собственного престижа у 45 % студентов-первокурсников находится в области средних значений, у 5 % проявляется низкий уровень. Мотив творческой самореализации необходимый для становления профессионала выражен недостаточно. 44 % имеют низкий уровень творческой самореализации. 44 % первокурсников не совсем уверены в том, что выбранная ими профессия является важной и перспективной, выбор 11 % не продиктован интересом к профессии, они, скорее всего, мало информированы о сфере профессиональной деятельности.

У 27 % первокурсников средний уровень сформированности внутренних индивидуально-значимых мотивов. У 15 % студентов преобладают внешние положительные мотивы, у 77 % – материальное стимулирование, возможность продвижения по службе, одобрение коллектива, престиж оказывают меньшее влияние. У 49 % первокурсников пока не совсем четкие представления о процессе труда. У 10 % людей отсутствует направленность на умственный и физический труд. Престижные мотивы, т. е. стремление к профессиям, которые ценятся среди знакомых, позволяют достичь видного положения в обществе, обеспечивают быстрое продвижение по службе, наименее выражены у 56 % студентов

При изучении осознаваемых и неосознаваемых мотивов поведения студентов были получены следующие данные. Мотивация 4% студентов направлена в первую очередь на изменение личностных качеств. Для 15 % студентов мотивирующим фактором становится всякая активность, или «работа», нацеленная на производство некоторых полезных объектов (в противоположность досуговой активности). 24 % первокурсников стремятся реализовать себя в профессиональной деятельности. Половина первокурсников, участвующих в исследовании, (51 %) нацелены на учебу. 3 % от общего количества респондентов ориентируются на межличностные и социальные связи. Для них важно мнение других людей, они хотят общаться и взаимодействовать с сокурсниками, семьей и сослуживцами. 8 % студентов имеют мотивационные цели или ценности, имеющие религиозную,

экзистенциальную или трансцендентальную природу. У 3 % студентов отмечается активность, направленная на отдых и досуг. При изучении мотивационных ограничений были получены следующие результаты. Например, опасения студентов в большей степени связаны с учебой (33 %). Есть некоторые страхи, которые определяются личными характеристиками (22 %), социальным окружением (14 %).

Для развития профессиональной мотивации была разработана и апробирована программа тренинга. Логика программы представлена в табл. 1.

Таблица 1

**Краткое содержание программы тренинга  
развития профессиональной мотивации у студентов**

| № | Тема модуля  | Цель модуля   |
|---|--|---|
| 1 | Важные и второстепенные цели                               | Понять свои жизненные приоритеты  |
| 2 | Профессиональная Я-концепция                               | Актуализировать систему представлений студентов о себе как субъекте профессиональной деятельности   |
| 3 | Образ профессии  | Актуализация представлений студентов о выбранной профессии  |
| 4 | Построение профессионального будущего                      | Определение приоритетных целей, сопоставление плана и уровня их реализации в предполагаемом виде профессиональной деятельности, оценка различных аспектов профессионального будущего  |
| 5 | Профессиональная мотивация: потребности и мотивы           | Развитие представление о мотивации, изучение собственных мотивов и потребностей. Осознание причин, препятствующих достижению цели, актуализация внутренних ресурсов для возникновения интереса к профессиональной деятельности. |
| 6 | Самоменеджмент: условие личного и профессионального успеха | Анализ причин возможных неудач на пути к успеху, актуализация личных ресурсов саморегуляции поведения.  |

Программа тренинга включает в себя 2 дня по 8 часов (6 модулей). Общая продолжительность 16 часов.

Для проверки эффективности и результативности программы тренинга развития профессиональной мотивации была проведена повторная диагностика. Для этого были применены те же методики, которые использовались при первичном исследовании. Для доказательства эффективности реализации программы был использован непараметрический критерий Т-Вилкоксона. Положительный сдвиг подтвержден на уровне значимости 0,05.



Таблица 2

**Статистически значимые различия в уровнях мотивации происшедшие в результате проведения тренинга**

| Параметры                                  | Показатель<br>Т эмп. | P-уровень | Результат     |
|--|----------------------|-----------|---------------|
| Мотивы престижа                            | 8,5                  | 0,003     | Различия есть |
| Профессиональные мотивы                    | 5                    | 0,02      | Различия есть |
| Мотивы творческой самореализации           | 9                    | 0,018     | Различия есть |
| Овладение профессией                       | 13                   | 0,02      | Различия есть |
| Внутренние индивидуально – значимые мотивы | 6,5                  | 0,0038    | Различия есть |
| Внешние положительные мотивы               | 9                    | 0,01      | Различия есть |
| Творческие мотивы                          | 2                    | 0,009     | Различия есть |
| Мотивы, связанные с содержанием труда      | 0                    | 0,003     | Различия есть |
| Престижные мотивы                          | 2                    | 0,0037    | Различия есть |

Как мы видим в таблице 2 тренинг позволил изменить преобладающие низкие и средние показатели уровня сформированности профессиональной мотивации, на более высокие. Эти результаты свидетельствуют о том, что поведение студентов стало более осознанным. Студентам стало более интересно узнавать новое, заниматься творческой деятельностью. Они думают о будущей пользе собственного труда для общества. Студенты теперь более удовлетворены выбором профессии. Они стремятся к приобретению знаний. Так же у них наблюдается стремление овладеть профессиональными знаниями и сформировать профессионально важные качества. Теперь студенты нацелены на изучение профессиональных дисциплин и совершенствование личностных качеств, необходимых в будущей профессиональной деятельности.

Психологическое изучение мотивации и ее формирование – это стороны одного и того же процесса воспитания мотивационной сферы целостности личности студента. На процесс формирования и развития профессиональной мотивации, безусловно, влияют различные стратегии, технологии, методы обучения. В качестве одной из таких технологий может использоваться психологический тренинг развития профессиональной мотивации.

Апробация тренинга профессиональной мотивации, анализ результатов показывает, что тренинг, включающий в себя приемы моделирования ситуаций, рефлексии своих возможностей, роста самосознания, профессиональной направленности и целеполагания, способствует формированию профессиональной мотивации, включающей внутренние индивидуальные мотивы, связанные с содержанием труда, творческой самореализацией.

#### Список литературы

1. Фроликова О. А Проблемы мотивации студентов-психологов // Седьмая волна психологии. 2009. №6. 335 с.
2. Бадмаева Н. Ц. Влияние фактора на развитие умственных способностей: Монография. Улан-Удэ: ВСГТУ, 2004. 280 с.
3. Корнильцева Е. Г. Образовательные стратегии студентов колледжей // Материалы V Международной научно-практической конференции «Профессиональное образования: проблемы, исследования, инновации». Екатеринбург. 2018. С. 354–360.
4. Корнильцева Е. Г., Юркова Ю. А. К вопросу о реформе российского образования // Актуальные проблемы развития вертикальной интеграции системы образования, науки и бизнеса: экономические, правовые и социальные аспекты. Воронеж, 2015. С. 165–169.
5. Кузьмина О. В. Корнильцева Е. Г. Новые явления в ценностных ориентациях студенчества // Современные исследования социальных проблем. Том 8, № 1–2. 2017. С.182–188.
6. Кузьмина О. В., Грекова Н. С. Особенности учебной мотивации у студентов колледжа с разной социально-психологической адаптацией // Актуальные мировые тренды развития социально-гуманитарного знания: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 30 июня 2017 г.: в 3 ч. / Под общ. ред. Ж. А. Шаповал. Белгород : ООО Агентство перспективных научных исследований (АПНИ), 2017. Часть I. С.99–103.

УДК 1174

**Кузнецова Марина Федоровна,**

*Kuznetsova Marina Fedorovna,*

«Свердловский областной педагогический колледж, заместитель директора по научно-методической работе, кандидат педагогических наук, г. Екатеринбург, Свердловская область, kuznecomarina@yandex.ru

Sverdlovsk regional teacher`s training college, Deputy Director for Science and Methods, candidate of pedagogics, Yekaterinburg, Sverdlovsk Region, kuznecomarina@yandex.ru

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА БУДУЩЕГО ПЕДАГОГА: ИЗ  
ОПЫТА РАБОТЫ СВЕРДЛОВСКОГО ОБЛАСТНОГО  
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА**

**VOCATIONAL TRAINING OF THE FUTURE TEACHER: FROM THE  
EXPERIENCE OF SVERDLOVSK REGIONAL TEACHER`S TRAINING  
COLLEGE**

**Аннотация**

В статье представлен опыт Свердловского областного педагогического колледжа подготовки будущих педагогов к условиям профессиональной деятельности в цифровой образовательной среде. В ней описана возможность использования электронного обучения в части формирования цифровых навыков студентов.

**Ключевые слова:** цифровая образовательная среда, электронное обучение, цифровые навыки, обучающая платформа, электронные образовательные ресурсы.

**Abstract**

The article presents the experience of the Sverdlovsk regional teacher`s training college of educating future teachers to the conditions of professional activity in the digital educational environment. It describes the possibility of using e-learning in the formation of digital skills of students.

**Keywords:** digital educational environment, e-learning, digital skills, e-learning platform, e-learning resources.

© Кузнецова М. Ф.

Цифровая грамотность является обязательной компетенцией выпускника школы XXI века, что признается всем международным сообществом. Основными трендами российского экономического развития, а соответственно и рынка труда являются: автоматизация и роботизация, креативная экономика, виртуальная реальность, «интернет всего», сетевая культура, новое отношение к работе [3].

Соответственно педагогам, работающим на разных ступенях образования, необходимо использовать новые технические возможности и современные образовательные технологии, опираться на запросы общества и требования актуальных профессий, учитывать вызовы времени и новые образовательные практики.

В федеральном проекте «Учитель будущего» актуализируется проблема недостаточного владения педагогов цифровыми навыками, что впоследствии становится профессиональным дефицитом, требующим незамедлительного восполнения [1, с. 10]. Как известно, профилактика лучше, чем лечение, следовательно, необходимо готовить специалистов опережающе, показывать им возможности применения различных электронных образовательных ресурсов, дополненной и виртуальной реальности, новые интернет-сервисы, обучающие платформы, т. е. создавать профессионально-ориентированную образовательную среду для будущих специалистов цифровой экономики.

Поэтому процесс профессиональной подготовки будущих педагогов предполагает:

- формирование компетенции в области применения актуальных образовательных технологий;
- актуализацию спектра цифровых навыков для применения их в повседневной профессиональной деятельности;
- овладение готовностью работать в быстро меняющейся цифровой образовательной среде.

В первую очередь, задача состоит в том, чтобы адаптировать к условиям профессиональной подготовки электронное обучение, под которым в статье 16

Федерального Закона №273 «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года понимается организация образовательной деятельности с применением содержащейся в базах данных и используемой при реализации образовательных программ информации и обеспечивающих ее обработку информационных технологий, технических средств, а также информационно-телекоммуникационных сетей, обеспечивающих передачу по линиям связи указанной информации, взаимодействие обучающихся и педагогических работников [2]. Такой вид обучения позволяет интерактивность, индивидуализацию, гибкость и адаптивность, направленность на студентов с разным уровнем обученности.

Но в условиях профессионального образования целесообразнее применять смешанное обучение, это метод, в котором используются преимущества очных занятий и электронного обучения.

При данном виде обучения можно использовать следующие модели организации образовательного процесса: «Перевернутый класс», «Автономная группа», «Смена рабочих зон» и другие.

Актуальным становится работа с такими интерактивными ресурсами как kahoot.it, learning apps, cross.ru и многими другими, что требует другого более современного оснащения рабочих мест студентов: в колледже 83 персональных компьютера, 68 ноутбуков, 10 планшетов, 35 мультимедийных проекторов, 12 интерактивных досок, 2 сенсорных панели, интерактивная песочница, мобильный планетарий, анализатор состава тела InBody.

С 2019 года студенты подключены к обучающей платформе «Мобильное электронное образование», которая позволяет самостоятельное определение обучающимся времени, места, темпа, траектории обучения. Это значит, что время и место обучения перестают ограничиваться колледжем и занятием. Темп обучения каждого конкретного студента не ограничивается темпом работы всей группы. И траектория обучения в наибольшей степени соответствует способностям и запросам обучающегося.

Особенности подготовки будущих педагогов заключаются в том, что их нужно не просто научить пользоваться электронными образовательными ресурсами, но и методически показать целесообразность связи традиционного и инновационного обучения с учетом требований нормативно-правовых документов, образовательных организаций и родителей.

В ближайшем будущем речь пойдет о цифровом образовании, которое предполагает непрерывное личностное развитие; персонализацию на основе больших данных; постоянное обновление знаний, навыков и компетенций; освоение новых технологий; новые навыки – эмоциональный интеллект и когнитивная гибкость; право выбора; межличностные навыки, в т. ч. умение работать с непохожими людьми; сетевую компетентность.

Следовательно, задача профессиональных образовательных учреждений готовить специалистов, которые смогут адаптироваться к быстроизменяющейся образовательной среде, в том числе к цифровому образованию.

#### Список литературы

1. Методические рекомендации по созданию и обеспечению центров оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов, центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в рамках реализации федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование», утвержденные распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 30 апреля 2019 года № МР-4/0264.

2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

3. Данилюк А. Я., Кондаков А. М. Концепция Базовой модели компетенций цифровой экономики. [Режим доступа]. URL: <https://www.ranepa.ru/images/anons/2018-12/Konceosiya-bmkse.pdf>.

УДК 159.9.

*Лопес Елена Геннадьевна,*

*Lopes Elena Genadievna,*

Российский государственный профессионально-педагогический университет, доцент кафедры психологии образования и профессионального развития, г. Екатеринбург, Свердловская область, lopes64@list.ru,

Russian State Vocational Pedagogical University, associate professor of department of psychology of education and professional development, Yekaterinburg, Sverdlovsk Region, Russia, lopes64@list.ru

## **ЛИЧНОСТНАЯ ЗРЕЛОСТЬ ПЕДАГОГОВ И ОСОБЕННОСТИ**

### **ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТЕ**

#### **PERSONAL MATURITY OF EDUCATORS AND CHARACTERISTICS OF BEHAVIOUR IN CONFLICT**

##### **Аннотация**

В статье представлен теоретический обзор понятий личностной зрелости, выделены структурные компоненты личностной зрелости. Представлены базовые компоненты личностной зрелости как ответственность, терпимость, саморазвитие, позитивное мышление, позитивное отношение к миру. Выделены четыре уровня зрелости: «Взрослый», «Юноша», «Подросток», «Ребенок». Представлены результаты эмпирического исследования о взаимосвязи компонентов личностной зрелости, поведения в конфликте и личностных характеристик педагогов.

**Ключевые слова:** личностная зрелость, стратегии поведения в конфликте.

##### **Abstract**

The article presents a theoretical overview of concepts of personal maturity, and identifies structural components of personal maturity. The basic components of personal maturity are presented as responsibility, tolerance, self-development, positive thinking, positive attitude to peace. Four maturity levels have been identified: «Adult», «Young man», «Teenager», «Child» The results of empirical research on the relationship of components of personal maturity, behavior in conflict and personal characteristics of teachers are presented.

**Keywords:** Personal maturity, strategies of behaviour in conflict.

© Лопес Е. Г.

Проблематика зрелости личности все чаще поднимается в научной литературе, большинство работ посвящено теоретическому описанию личностной зрелости, определению содержательных критериев и механизма ее формирования, вопросам соотношения хронологической и личностной зрелости.

Исследователи выделяют различные аспекты зрелости: личностная зрелость Б. Г. Ананьев, А. А. Бодалев, Н. В. Кузьмина, Л. И. Божович, А. А. Реан, М. Ю. Семенов, А. П. Соловьев, Р. М. Шамионов; социальная зрелость Г. Г. Александрова, П. Г. Асеев, Т. Ю. Базаров, В. Л. Бондаренко, Л. Л. Гудзовская, Л. А. Деркач, Е. Г. Каменева, И. С. Кон, Д. Л. Фельдштейн; психологическая зрелость Т. В. Карсаевская, М. В. Крохмаль, Н. И. Сарджвеладзе. Большинство ученых рассматривают социальную, личностную и психологическую зрелость синонимично. Л. Ф. Обухова делает вывод о соответствии, социальной и психологической зрелости личности.

А. А. Гудзовская относит социально-психологическую и интеллектуальную зрелость к компонентам психологической зрелости. Р. М. Шамионов включает эмоциональную зрелость в структуру личностной, Е. А. Водинчар говорит о сопоставимости социальной и личностной зрелости. П. М. Якобсон отождествляет личностную и социальную зрелость.

Компонентами личностной зрелости являются: ответственность, терпимость, саморазвитие (А. А. Реан, Р. М. Шамионов); реалистическая и устойчивая самооценка (Л. А. Степнова, В. А. Жмуров, М. В. Матюхина); эмоциональная стабильность, мудрость (Р. М. Шамионов); умение строить зрелые межличностные отношения (К. А. Абульханова-Славская, В. Н. Мясищев). Зарубежные авторы, в частности А. Маслоу, К. Роджерс в качестве критериев зрелой личности выделяют интернальность, открытость опыту, самопознание, мудрость, толерантность к взглядам других людей, зрелая личность процессуальна, она всегда находится в развитии.

Таким образом, личностная зрелость характеризуется высокой степенью сформированности и связанности тех свойств личности, которые имеют



первостепенное значение для полноценного функционирования человека в обществе. Педагог в процессе осуществления своей деятельности оказывается вовлеченным в различные конфликтные ситуации, от разрешения которых зависит эффективность обучения, воспитания и развития учащихся.

По мнению исследователей, факторами конструктивного разрешения межличностных конфликтов являются: уровень развития коллектива, индивидуальный опыт участников конфликта (И. П. Андриади, А. Я. Анцупов, Е. В. Ломтева); индивидуально-типологические, половозрастные особенности личности (А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов, Д. Л. Моисеева, Б. И. Хасан); а также уровень личностной зрелости участника конфликта и его личностных качеств, таких как, ответственность, эмоциональная устойчивость, открытость опыту, терпимость, адекватность самооценки (А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов, В. Т. Горчакова, Н. В. Гришина, Р. М. Шамионов)[8]. Базовыми компонентами личностной зрелости, по мнению А. А. Реана, являются: ответственность, терпимость, саморазвитие и интегративность, позитивное отношение к миру и позитивный взгляд на мир [5].

В. П. Прядеин выделяет 4 уровня зрелости: «Взрослый», «Юноша», «Подросток», «Ребенок» [4]. Наличие данных уровней зрелости порождает простые качества интертипных отношений: взаимопонимание, взаимопомощь, управление и конфликт. Уровень зрелости «Взрослый» характеризуется сильной самостоятельностью. Уровень зрелости «Юноша» характеризуется слабой самостоятельностью. Уровень зрелости «Подросток» характеризуется слабой зависимостью. Уровень зрелости «Ребенок» характеризуется сильной зависимостью [2].

Цель исследования изучение личностной зрелости и особенностей поведения в конфликте педагогов. Объект исследования выступает личностная зрелость педагогов. Предмет исследования является влияние личностной зрелости на особенности поведения педагогов в конфликте. Для изучения личностной зрелости и особенностей поведения в конфликте использовались следующие методики: опросник «Уровень зрелости личности»,

И. Н. Свириденко, В. П. Прядеин [4]; методика диагностики тактики поведения в конфликте К. Н. Томаса, адаптированная Н. В. Гришиной [1]; многофакторный личностный опросник FPI (модифицированная форма В), А. А. Крылов, Т. И. Ронгинская.

В исследовании приняли участие педагоги в количестве 154 человек, в возрасте от 21 до 47 лет. В рамках эмпирического исследования выявили взаимосвязь уровня зрелости личности, особенностей поведения в конфликте и личностных свойств педагогов. В результате корреляционного анализа данных, полученных по методике «Уровень зрелости личности» и методика поведения, были обнаружены корреляционные связи уровней зрелости личности со стилями поведения в конфликте педагогов.

Таким образом, педагоги, которым в большей степени присущ избегающий стиль поведения в конфликте, который характеризуется отсутствием стремления к кооперации, а также отсутствием тенденции к достижению собственных целей, в меньшей степени характеризуются, как агрессивным отношением к окружающим, так и стремлением к доверительно-откровенным отношениям.

Результаты проведенного эмпирического исследования позволяют сделать следующие выводы.

1. Выборка педагогов характеризуется средним и высоким уровнем выраженности измеряемых признаков. Среди уровней зрелости педагогов наиболее ярко проявляется уровень «Взрослый», меньше всего – уровень «Подросток». Среди стилей поведения педагоги в большей степени предпочитают поиск компромиссов, в наименьшей степени – соперничество. Выборку педагогов в целом в большей степени характеризуют такие личностные свойства, как застенчивость, невротичность, раздражительность, реактивная агрессивность, эмоциональная лабильность, а в меньшей степени – общительность.

2. Результаты исследования подтверждают наличие взаимосвязи между уровнями личностной зрелости и особенностями поведения в конфликте. В

частности, существует прямая взаимосвязь уровня зрелости личности «Юноша» и стиля поведения в конфликте «Компромисс», уровень зрелости «Подросток» обнаруживает обратную высоко значимую взаимосвязь с таким стилем поведения в конфликте, как «Приспособление», уровень зрелости «Малыш» обнаруживает значимую прямую связь со стилем поведения в конфликте «Избегание».

3. В результате исследования обнаружена взаимосвязь уровней личностной зрелости с личностными характеристиками, такими как спонтанная агрессивность, раздражительность, реактивная агрессивность, открытость, эмоциональная лабильность.

4. Результаты исследования свидетельствуют о наличии прямой значимой зависимости между уровнем зрелости личности участников их возрастом и стажем.

5. В результате исследования обнаружена отрицательная взаимосвязь между стилем поведения в конфликте «Избегание», реактивной агрессивностью и открытостью.

6. При изучении феномена зрелости личности большинство ученых акцентирует внимание, прежде всего, на социальной, личностной и психологической зрелости, нередко рассматривая их синонимично.

7. К компонентам личностной зрелости отечественные и зарубежные исследователи относят ответственность, терпимость, саморазвитие, реалистическая и устойчивая самооценка, эмоциональная стабильность, мудрость, умение строить зрелые межличностные отношения, интернальность, открытость опыту, самопознание, толерантность к взглядам других людей.

8. Анализ научных трудов отечественных и зарубежных авторов позволяет сделать вывод о возможности применения многоуровневого подхода к исследованию структуры зрелости личности.

9. Отечественные и зарубежные ученые рассматривают зрелость личности как фактор, влияющий на течение межличностного конфликта. Исследователи выделяют следующие характеристики личностной зрелости, способствующие

конструктивному выходу из конфликтных ситуаций: сбалансированность эмоциональной сферы личности, «открытость» негативным или конфликтным переживаниям «Я», личная организованность, стремление к самоутверждению, социальность, адекватность и зрелость как способность к честным, открытым отношениям.

#### Список литературы

1. Гришина Н. В. Психология конфликта. СПб.: Питер, 2003. 464 с.
2. Гудзовская А. А. Социально-психологическое исследование становления социальной зрелости: Дис. ... канд. психол. наук:19.00.05. Самара,1998, 230 с.
3. Левин К. Теория поля в социальных науках. СПб.: Речь, 2000. 365 с.
4. Прядеин В. П. Возрастная психология: Учебно-методическое пособие для студентов вузов. Екатеринбург, 2009. 88 с.
5. Реан А. А. Акмеология личности // Психологический журнал. 2000. Т. 21. №3, с.88–95.
6. Харитонов А. Н. Признаки зрелых, трудных и нарушенных семейных отношений // Ежегодник Российского психологического общества: материалы 3-го Всероссийского съезда психологов. М., 2003. Т. VIII. С.143–148.
7. Хасан Б. И., Сергоманов П. А. Разрешение конфликтов и ведение переговоров. Учебное пособие. Красноярск-Москва, 2001.
8. Шамионов Р. М. Личностная зрелость и профессиональное самоопределение в подростковом и юношеском возрасте; Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. СПб, 1997. 157 с.

УДК 372.851

*Мифтахова Ания Миннисламовна,*

*Miftakhova Aniya Minnislamodna,*

Нижекамский педагогический колледж, преподаватель математики и информатики, г. Нижнекамс, Пермский край, Россия, [aniadina@rambler.ru](mailto:aniadina@rambler.ru),

Nizhnekamsk Pedagogical College, teacher of mathematics and computer science, Moscow. Nizhnekams, Perm Territory, Russia, [aniadina@rambler.ru](mailto:aniadina@rambler.ru),

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КЕЙСОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ  
ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ  
СТУДЕНТОВ НА УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЯХ МАТЕМАТИЧЕСКИХ  
ДИСЦИПЛИН**

**THE USE OF CASE-BASED TECHNOLOGIES FOR THE FORMATION OF  
PROFESSIONAL COMPETENCIES OF STUDENTS IN THE CLASSROOM OF  
MATHEMATICAL DISCIPLINES**

**Аннотация**

Работа преподавателя и студентов на учебных занятиях с применением кейс-технологии может быть многовариативна. В образовательных учреждениях среднего профессионального образования кейсы используются прежде всего с целью формирования профессиональных компетенций студентов. Метод кейс-стади можно совместить в применении с другими креативными методиками.

**Ключевые слова:** кейс-технологии, деятельностный подход, математика.

**Abstract**

The work of teachers and students in the classroom with the use of case technology can be multivariate. In educational institutions of secondary vocational education cases are used primarily for the purpose of forming professional competencies of students. The case study method can be combined in application with other creative techniques.

**Keywords:** case-technologies, activity approach, mathematics.

© *Мифтахова А. М.*

Опыт педагогических колледжей располагает большим запасом педагогических инноваций. Традиция колледжа определяют целесообразность их использования, особенность набора студентов и зависит от профессиональных и личностных способностей педагога, материально-технической базы учреждения. Кейс-технологии на современном этапе можно считать одной из перспективных инновационных технологий.

Современное общество настраивает на переосмысление значимости приобретаемых студентами знаний, так как появилась необходимость в неординарно творчески мыслящих специалистах, которые осознанно принимают нестандартные решения, способны самостоятельно ориентироваться в большом объеме научной информации, формулируют и аргументируют выводы. На рынке труда именно такие специалисты могут стать конкурентоспособными. Повышенные требования к развитию творческого мышления и креативности выпускника СПО является социально и экономически значимой потребностью общества, которая может быть удовлетворена только с помощью соответствующих методов и технологий обучения. Принципы деятельностного подхода в обучении могут быть реализованы только в рамках инновационных образовательных технологий.

В настоящее время в практике обучения разработаны и реализуются модели учения, развивающие творчество и критическое мышление обучающихся. К таким технологиям в «креативном образовании» можно отнести деловые игры, кейс-метод, метод тренингов, мозговой штурм и мозговую атаку и другие.

«Метод кейс-стади или метод конкретных ситуаций (от английского case – случай, ситуация) – метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов)». Целью метода можно считать анализ ситуации совместными усилиями команды студентов, которая возникает при конкретном положении дел, и выработать практическое решение; окончание процесса – оценка предложенных алгоритмов и выбор лучшего в контексте поставленной проблемы [3].

Достоверно установлено, обучение на конкретных примерах помогает сформировать у студентов устойчивый познавательный интерес, как к дисциплинам математического цикла, так и к профессиональной деятельности, непосредственно, способствует развитию различных аналитических, практических, коммуникативных, социальных навыков, формированию профессиональной компетентности будущих педагогов, а также оптимизации учебного процесса. Такие кейсы должны быть максимально наглядными и детальными.

Главный смысл кейса сводится к интерпретации информации и выработке навыков по конструктивному оперативному решению задач. Следует отметить, направленность метода кейс-стади на формирование у будущих педагогов преимущественно когнитивного и деятельностного компонентов профессиональной компетентности.

Изучение, анализ и выработка решений по типовым ситуациям в педагогической сфере, способствует развитию отдельных компетенций, повышают результативность профессионального образования. Кейсы могут играть роль непосредственного инструмента для диагностики ситуации, а могут выступать в качестве материала для расчета показателей. При всем многообразии видов кейсов, все они имеют типовую структуру: ситуация, случай, проблема, история из реальной жизни; контекст ситуации – особенности действий участников ситуации; комментарий ситуации, представленный автором; вопросы или задания для работы с кейсом; приложения.

Этапы разработки кейса: определение места кейса в системе образовательных целей; построение или выбор модели ситуации; создание описания; сбор дополнительной информации; подготовка окончательного текста; презентация кейса, организация обсуждения [4].

Работа преподавателя и студентов на учебных занятиях с применением кейс-технологии может быть многовариативна. В образовательных учреждениях среднего профессионального образования кейсы используются,

прежде всего, с целью формирования профессиональных компетенций студентов. Например, студенты специальности 04.02.02 «Преподавание в начальных классах» при освоении МДК 01.04 «Теоретические основы начального курса математики с методикой преподавания» выполняют практические работы по изучению методики работы с текстовыми задачами на движение.

В основе практических кейсов лежат конкретные ситуации. Например, студентам предлагается кейс по решению задач на движение в одном направлении с отставанием, вдогонку, а так же в противоположных направлениях. Суть кейса заключается в следующем: в содержании кейса указываются конкретные данные по расстоянию между пунктами назначения и времени, дается схема проезда, предложен вариант решения. Студенты должны проанализировать все возможные варианты методики объяснения темы учащимся, описать способы решения подобных задач, определить отличительные признаки задач на движение, предложить варианты более эффективного способа объяснения темы, подготовить проект и защитить его. Работа с кейсом данного типа проходит успешнее в малых группах.

При изучении темы «Методика преподавания текстовых задач на движение» студенты выполняют кейс по составлению методического пособия. При подготовке занятия преподавателем составляется несколько кейсов, в которых указывается вид движения, методик, наглядностей, оборудования на уроке, краткой записи, чертежа.

Схема проведения занятия такова: вступительное слово преподавателя, постановка целей перед студентами; распределение студентов по малым группам (4-6 человек), каждой группе выдается кейс на составление пособия определенного вида задач для конкретного класса учащихся; организация работы студентов в малых группах, выбор пособия определенного типа (схема, рисунок, фотография, презентация), составление методического пособия, определение докладчиков; организация презентации решений в малых группах – может быть нарисована на плакате или оформлена на слайдах; защита



презентации докладчиком; организация общей дискуссии; обобщающее выступление преподавателя, его анализ ситуации; оценивание студентов преподавателем [4].

Метод кейс-стади можно совместить с другими креативными методиками, например, креатив-бой. В качестве примера приведу итоговый урок по МДК 01.04 «Теоретические основы начального курса математики».

Указанный урок является зачетным занятием, которое должно показать усвоение студентами методики преподавания математики в начальной школе. Для проведения урока можно использовать методику «креатив-бой», то есть интеллектуального командного соревнования, разделив группу на 2-3 команды. В качестве заданий в «Креатив-бое» в данном случае используются мини-кейсы, составленные с применением практических ситуаций фрагментов уроков по математике.

При обучении с использованием кейс-метода формируются:

- аналитические навыки – умение отличать данные от информации, классифицировать, выделять существенную и несущественную информацию;
- практические навыки – использование на практике теоретических знаний, методов и принципов;
- творческие навыки – одной логикой, как правило, кейс-ситуацию не решить, очень важны творческий подход и генерация альтернативных решений;
- коммуникативные навыки – умение вести дискуссию, убеждать окружающих, кооперироваться в группы, защищать собственную точку зрения, составлять краткий убедительный отчет, использовать наглядный материал и мультимедиа средства;
- социальные навыки – оценка поведения людей, умение слушать, переживать в дискуссии или аргументировать противоположное мнение; самоанализ – несогласие в дискуссии способствует осознанию и анализу мнения других и своего.

Проблема внедрения кейс-метода в практику профессионального образования в настоящее время является весьма актуальной, что обусловлено

развитием системы образования, его ориентации на формирование профессиональных компетенций студентов, развитие умений и навыков мыслительной деятельности, развитие способностей личности, среди которых особое внимание уделяется способности к обучению, умению перерабатывать огромные массивы информации.

Если говорить о данном методе как о педагогической технологии, то эта технология предполагает совокупность исследовательских, поисковых, проблемных методов, творческих по самой своей сути. Работа по кейс-технологии формирует у обучающихся УУД (универсальные учебные действия), такие как обретение первичного опыта работы с информацией самостоятельно; работать по алгоритму; самоконтроль и промежуточная диагностика; рефлексия[1, с. 243–246].

Показателями работы по формированию профессиональных компетенций студентов на уроках с применением кейс-технологии можно считать следующие: повышение уровня положительной мотивации к обучению; повышение интереса студентов к учебной дисциплине; понимание сущности и социальной значимости своей будущей профессии, проявление к ней устойчивого интереса; достижение студентами учебных, личностных результатов, формирование профессиональных компетенций; рост уровня качества знаний и успеваемости студентов.

Вышеперечисленные показатели позволили увеличить уровень качества знаний, сформировать профессиональные компетенции студента. Наибольшего эффекта можно достичь при разумном сочетании традиционных и инновационных технологий обучения, когда они взаимосвязаны и дополняют друг друга.

Можно сказать, что кейс-метод направлен на формирование профессиональных компетенций студента, а также профессиональных компетенций преподавателя.

## Список литературы

1. Бухаркина М. Ю., Полат Е. С. Современные педагогические и информационные технологии в системе образования: Учебное пособие. М.: Академия, 2010. 368 с.
2. Даутова О. Б., Современные педагогические технологии в профильном обучении: учеб.-метод. пособие для учителей. СПб.: КАРО, 2006. 176 с.
3. Долгоруков А. М. Метод case-study как современная технология профессионально-ориентированного обучения [Электронный ресурс]. URL: <http://www.vshu.ru>.
4. Устинова Т. Б., Кейс-технологии как условие активизации самостоятельной работы студентов колледжа, [Электронный ресурс]. URL: [festival.1september.ru/articles/512028/](http://festival.1september.ru/articles/512028/).

УДК 377

**Некрасова Ольга Валерьевна,**

*Nekrasova Olga Valerievna,*

«Омский аграрно-технологический колледж, г. Омск, Омская область,  
Россия, [pogodaeva83@mail.ru](mailto:pogodaeva83@mail.ru),

Omsk Agrarian and Technological College, Omsk Region, Russia,  
[pogodaeva83@mail.ru](mailto:pogodaeva83@mail.ru)

## ГЕЙМИФИКАЦИЯ

### КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ К ОБУЧЕНИЮ

### GAMIFICATION AS A MEANS TO INCREASE MOTIVATION TO EDUCATION

#### **Аннотация**

В данной статье приведен опыт использования деловых игр на занятиях в контексте геймификации обучения. Представлен опыт апробации деловых игр в рамках деловой программы регионального чемпионата «Молодые профессионалы»

**Ключевые слова:** геймификация, саморазвитие, деловая игра

#### **Abstract**

This article describes the experience of using business games in the classroom in the context of the gamification of learning. The experience of testing business games as part of the business program of the regional championship «Young Professionals» is presented

**Keywords:** gamification, self-development, business game

Современные требования к становлению будущего специалиста обуславливают необходимость совершенствования образовательной системы СПО, применение инновационных методов преподавания и способов восприятия новой информации. Обществу информационных технологий необходимы люди, мыслящие самостоятельно, способные к самореализации.

© Некрасова О. В.

Обучающиеся сегодня осознают, что для самореализации в современной жизни им необходимо осваивать общие и профессиональные компетенции, работать над собственным саморазвитием.

Саморазвитие специалиста – это процесс осознанного целенаправленного развития себя, который включает самостоятельное совершенствование своих знаний, умений, личностных и функциональных качеств, компетенции в целом, обеспечивающих эффективность профессиональной деятельности [2, с. 108]. А помочь в этом будущему специалисту может колледж и преподаватель, которые формируют условия для развития этих качеств личности. И это задача не только содержания образования, но и используемых технологий обучения.

Одним из актуальных направлений развития образовательных технологий является геймификация. Видеоигры являются доминирующей формой развлечения нашего времени, именно поэтому они являются мощным инструментом для мотивации нового поколения студентов.

Геймификация – это использование игровых элементов и игровых механик в неигровом контексте [1]. Геймификация – это использование игровых элементов и игрового мышления в неигровом окружении для усиления целевого поведения и вовлечения. [4]

Образование уже отчасти геймифицировано. Обучающийся, правильно выполнил задание на занятии – получил положительную оценку. Допустил ряд ошибок – заработал отрицательную. Оценки – это механизм, с помощью которого преподаватели определяют уровень знаний и мотивируют обучающихся на достижение новых целей, и, если подумать, они имеют много общего с баллами в компьютерной игре. В конце каждого семестра - экзамены и переход на другой «уровень», на работе мы переходим с одной должности на другую, более высокую, по мере того, как накапливаем опыт и знания, подобно тому, как в игре мы переходим с одного уровня на другой, более сложный. Портреты лучших обучающихся («геймеров») гордо смотрят с доски почета. Работа и образование – это, в огромной степени, игры. Ведь любое занятие

можно превратить в игру или внедрить в него игровые моменты, которые могут существенно усилить мотивацию. [5]

Внедряя геймификацию, используются механизмы игры для формирования справедливой награды, которая будет мотивировать, и побуждать к действию человека. Игра – один из самых эффективных методов обучения людей любого возраста. Важный момент в геймификации – это трансформация награды из внешней во внутреннюю среду участника игры, личное его удовлетворение, саморазвитие специалиста.

По сути, стипендиальная программа колледжа является аналогом системы поощрений в играх, но за одним исключением, часто после одного неудачного экзамена у обучающегося пропадает мотивация сдавать все остальные. Также, обучающиеся, поступившие на внебюджетной основе, лишены возможности участвовать в данной программе, и их мотивация к обучению снижается. Для увеличения мотивации и степени вовлеченности в образовательный процесс обучающимся необходимо добавить дополнительные соревновательные элементы, в том числе можно перейти к системе общего рейтинга, что позволит соревноваться не только на внутригрупповом, но и на общеколледжном уровне. Чем больше различных рейтингов и элементов, где обучающиеся или даже группы могут соревноваться, тем больше стимулов к обучению.

Но привлечение игры в процесс обучения не является инновацией. Еще К. Д. Ушинский рекомендовал включать игровые элементы в учебный монотонный труд детей, чтобы сделать процесс познания более продуктивным. В современном образовании, делающем ставку на активизацию процесса обучения, рекомендуется использовать игровые технологии [3].

В рамках совместной работы с БОУ ДПО «ИРООО» под руководством старшего преподавателя учебно-методического центра профессионального образования и профориентационной работы В.В. Дзюба и в составе творческой группы с преподавателем колледжа Л.Н. Крымской, нами были разработаны сценарии деловых игр, направленных на формирование финансовой грамотности и предпринимательской компетентности у школьников и

студенческой молодежи: «Маркетинговая политика: акции и специальные предложения», «Закон спроса и предложения», проведена апробация игр, которая проходила в БПОУ «Омский аграрно-технологический колледж» со студентами 2-3 курсов, после чего эти игры были включены в деловую программу Регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia).

Отсутствие общепринятой концепции деловой игры и их целостных описаний наводит на мысль поделиться своим опытом подготовки и проведения деловой игры на тему: «Маркетинговая политика: акции и специальные предложения». Процесс подготовки и проведения деловой игры включает ряд этапов, содержание которых может несколько изменяться в связи с особенностями проведения той или иной игры. Однако суть каждого из этапов в целом сохраняется.

Таблица 1

**Характеристика этапов проведения деловой игры**

| № | Этапы деловой игры   | Характеристика  |
|---|--|---|
| 1 | Этап проблематизации   | Постановка вопроса, решение которого приведет к получению нового знания об исследуемом объекте и позволяет участникам осмыслить, для чего проводится данная деловая игра.   |
| 2 | Этап целеполагания<br>формулирование цели и задач деловой игры | При определении целей разработчику важно ответить на несколько принципиальных вопросов.<br>Чему именно следует их обучать? Какие результаты должны быть достигнуты? Задачи – это шаги к достижению цели.<br>При постановке целей необходимо различать учебные цели игры (ее ставит перед собой руководитель игры) и цели действий ее участников, которые ставятся ими, исходя из игровых ролей. |
| 3 | Этап организационного проектирования                           | Описание организации проведения игры: определение категории обучаемых вовлекаемых в игру, последовательности действий, этапов игры, время, необходимого для проведения каждого фрагмента и на игру в целом; состава и функций участников, разработка приложений к игре и заданий для участников, подготовка необходимого раздаточного материала, форм учета результатов игры                    |
| 4 | Этап проведения игры   | Распределение ролей, непосредственно игра, стратегия изменения хода игры, возможных отклонений от запланированной ситуации (при необходимости)  |

|   |                     |  |
|---|---------------------|--|
| 5 | Заключительный этап | <p>Подведение итогов и обсуждение результатов деловой игры. Важно услышать о том, какие трудности испытывали участники, какие одерживали победы и чему научились, оценка и самооценка. Рефлексия или дебрифинг – это обратная связь по итогам игры от самих обучаемых.</p> <p>Рекомендации педагога для закрепления полученных знаний и умений</p> |
|---|---------------------|--|

На начальном этапе подготовки целесообразно сформулировать проблему, цель и задачи деловой игры.

Подготовка деловой игры – это не только продумывание целей, конструирование модели, но и выбор технических, наглядных и других средств обеспечения занятий, что, как правило, выполняется на этапе организационного проектирования. Здесь целесообразно разработать структуру деловой игры, с учетом ее цели, задач, темы, категории и состава участников, функций каждого из них, способы оценивания и технологии обратной связи. В сценарии должно быть учтено, где, когда, кем и какие средства будут использоваться, какие раздаточные материалы необходимо подготовить. Важно продумать, как лучше расположить участников игры с учетом требований педагогической техники общения, выбрать свою оптимальную организацию отведенного пространства, при которой цель общения достигается ясно и свободно. Продумывая все элементы деловой игры, важно определить формы результатов, которые целесообразно наглядно оформить на доске, схемах, экранах.

Этап проведения игры – это контролируемая система, так как процедура игры готовится и корректируется преподавателем. Если игра проходит в планируемом режиме, преподаватель может не вмешиваться в игровые отношения, а только наблюдать и оценивать игровую деятельность студентов. Но если действия выходят за пределы плана, не выполняются цели занятия, преподаватель может откорректировать направленность игры и ее эмоциональный настрой.

В заключении следует выполнить рефлексия, предложив игрокам объективно оценить результаты игрового опыта, посредством итогового анализа: что нужно учесть в дальнейшем, какой информацией овладеть для



повышения уровня сформированности умений, общих и профессиональных компетенций. Это станет важным фактором повышения интереса участников к профессиональной деятельности.

В ходе проделанной нами работы также был сформулирован и предложен пошаговый алгоритм разработки деловой игры.

Таблица 2

**Алгоритм разработки деловой игры**

| <b>Этапы создания деловой игры</b> | <b>Содержание этапа</b>  |
|------------------------------------|--|
| 1 этап - Подготовка деловой игры   | Разработка сценария, плана, общее описание<br>Содержание инструктажа, подготовка материального обеспечения<br>Постановка проблемы, цели и задач<br>Регламент, правила, распределение ролей, формирование групп, консультации |
| 2 этап - Проведения деловой игры   | Работа с источниками информации, с участниками (в группах), индивидуальная работа, тренинг, защита результатов, работа экспертов   |
| 3 этап - Анализ и обобщение        | Выводы из игры, анализ и рефлексия, оценка и самооценка, выводы и обобщения. рекомендации педагога   |

В использовании элементов геймификации на занятиях можно отметить положительные и отрицательные моменты. К положительным факторам нами отнесены высокая мотивация, эмоциональная насыщенность процесса обучения, ориентация в нестандартных ситуациях, развитие взаимопонимания между участниками игры, подготовка к профессиональной деятельности. Обсуждение после проведения игры способствует закреплению знаний, обучающиеся учатся применять свои знания на практике.

Отрицательными факторами могут быть высокая трудоемкость подготовки и проведения занятия для преподавателя, большая напряженность для преподавателя, сосредоточенность на непрерывном творческом поиске, обладание актерскими данными, готовность не всех обучающихся к работе с использованием деловой игры; сложность соотнесения игры с реалиями жизни, рассмотреть определенную проблему в условиях значительного сокращения времени (сжатие процесса).

Невзирая на трудности, преподавателю следует приложить усилия к тому, чтобы современное обучение включало все новое и прогрессивное, что появляется в педагогической теории и практике с целью повышения познавательной активности обучающихся.

#### Список литературы

1. Вербак К. Вовлекай и властвуй. Игровое мышление на службе бизнеса. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. С. 16–25.

2. Неверова А. В. Использование деловых игр в учебном процессе для повышения мотивации к профессиональному росту // Молодой ученый. 2014. №7. Т.2. С. 108–110.

3. Ушинский К. Д. Психологические и логические основы обучения/ Избр. пед. соч. в 2 т. М., 1954. Т.2.

4. Геймификация – новый тренд интернет маркетинга. [Электронный ресурс]. URL: <http://contentmarketingpro.ru/gamification/gejmifikaciya-novyj-trend-internet-marketinga/>.

5. Ница А. Л. Геймификация в образовании // Теплица социальных технологий [Электронный ресурс]. URL: <http://test.ru/2012/12/21/gamification-education/>.

УДК 377

*Тюрина Галина Анатольевна,*

*Tyurina Galina Anatolievna*

Российский государственный профессионально-педагогический университет, г. Екатеринбург, Новоуральский технологический колледж, Россия, galya.tiurina1921@yandex.ru,

Russian State Vocational Pedagogical University, Yekaterinburg, Novouralsk Technological College, Russia, galya.tiurina1921@yandex.ru

**УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССАМИ РЕАЛИЗАЦИИ ДУАЛЬНОГО  
ОБУЧЕНИЯ В СРЕДНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ  
MANAGEMENT OF THE PROCESSES OF IMPLEMENTATION OF DUAL  
TRAINING IN SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION**

**Аннотация**

Практико-ориентированность в системе профессионального образования – ключевая тенденция, направленная на обеспечение качества подготовки кадров для современной экономики и система дуального обучения является одной из самых практико-ориентированных систем профессиональной подготовки. В статье описаны организационно-педагогические условия реализации структурно-содержательной модели управления процессами реализации дуального обучения на примере Новоуральского технологического колледжа.

**Ключевые слова:** профессиональное образование, профессиональные образовательные организации, дуальная система образования, организационно-педагогические условия.

**Abstract**

Practice-oriented in the system of vocational education is a key trend aimed at ensuring the quality of training for the modern economy and the system of dual training is one of the most practice-oriented systems of vocational training. The article describes the organizational and pedagogical conditions for the implementation of the structural and content model of management of the implementation of dual training on the example of ovouralsky technological college.

**Keywords:** professional education, professional educational organizations, dual education system, organizational and pedagogical conditions.

© *Тюрина Г. А.*

Основным вектором обеспечения качества подготовки кадров для современной экономики является практико-ориентированное обучение в системе среднего профессионального образования и дуальное обучение является одной из самых практико-ориентированных форм профессионального обучения. Для обеспечения предприятий качественными квалифицированными кадрами, им необходимо участвовать в совместной с образовательными организациями подготовке кадров по дуальной форме обучения [1].

Проведенный анализ теоретических основ построения дуальной системы подготовки кадров показывает, что в системе профессионального образования действенной является практика дуальной подготовки кадров в Германии, Австрии и Швейцарии. Причем в большинстве развитых стран (США, Великобритания, Финляндия, Корея и др.) в системах обучения присутствуют элементы дуальной модели. Для системы среднего профессионального образования в Российской Федерации проблема организации взаимодействия с производственной сферой становится одной из наиболее актуальных, что отмечается как в работах ученых, так и в нормативных документах, определяющих стратегический ориентир государства в этой сфере. Внедрение модели дуального обучения в профессиональном образовании является целесообразным, своевременным и перспективным.

В широком смысле, под дуальным образованием понимается некий кластер, структурная модель, включающая такие подструктуры как: потребности рынка труда в кадрах, профессиональной ориентации и самоопределения, профессионального образования, оценки профессиональной квалификации, подготовки и повышения квалификации педагогических кадров, включая наставников на производстве [4].

В узком смысле, «дуальное обучение» это одна из форм практико-ориентированного профессионального образования, где реализуется сетевая форма обучения: теоретическое обучение осуществляется образовательной организацией, а практическое – в организации работодателя [2].

Григорьева Н. В. и Швец Н. А в своих исследованиях представили структурно-функциональную модель проектирования подготовки специалистов в условиях дуального образования на основе подходов: системного; контекстного, деятельностно - компетентностного и кластерного, учитывающих принципы целостности и интеграции, междисциплинарных связей учебных дисциплин, региональности и многопрофильности [3]. Спецификой сконструированной модели является интеграция образовательной среды и производства, предусматривающая характер профессионального образования, направленная на объединение различных форм поддержки образовательного и профессионального аспектов целевой подготовки квалифицированных рабочих, специалистов среднего звена.

Теоретическое обоснование организационно-педагогических условий управления процессами реализации дуального обучения в системе СПО базируется на выводах таких ученых, как В. В. Краевский, И. В. Каган и другие, которые рассматривают проектирование содержания профессионального образования на основе анализа задач будущей профессиональной деятельности выпускников. Проведенное на теоретическом уровне исследование показало, что для внедрения дуального обучения в ПОО СПО необходима реализация следующих организационно-педагогических условий: анализ востребованности кадров на рынке труда, требований предприятия-заказчика в соответствии с профессиональными стандартами, отраслевыми стандартами; профессиональная ориентация; разработка/корректировка нормативно-правовой базы с учетом реальных потребностей образовательной организации и предприятия-заказчика; выявление зависимости между трудовыми функциями профессиональных стандартов, профессиональными компетенциями и междисциплинарными курсами образовательной программы СПО; согласование календарного учебного графика, содержательной части профессиональных модулей, в том числе различных видов практик с учетом требований ФГОС СПО, профессиональных стандартов и отраслевых стандартов; разработка фонда оценочных средств; организация учебной и

производственной практики по программе дуального обучения; оценка профессиональных квалификаций, в том числе на этапе государственной итоговой аттестации (квалификационного экзамена, демонстрационного экзамена).

Управление процессами реализации дуального обучения в ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж» возможно только при выполнении соответствующих организационно-педагогических условий. На первом этапе внедрения модели дуального обучения проводится анализ востребованности кадров на рынке Новоуральского городского округа, Свердловской области, согласование требований предприятия как заказчика и профессиональной образовательной организации как исполнителя.

Профориентация осуществляется как можно раньше, так как является действенным инструментом профессионального самоопределения личности. Профориентационная деятельность школьникам сделать осмысленный выбор профессий и специальностей и является важнейшим фактором, обеспечивающим, наиболее перспективными с точки зрения развития региона и обеспечения баланса между результатами прогноза потребности в кадрах и спросом на обучение. Профориентационные мероприятия должны учитывать результаты прогноза и держать фокус на потребности города, региона и промышленности.

Второй этап внедрения модели дуального обучения включает в себя работу с нормативно-правовыми документами, согласование календарного графика и учебного плана, содержательной части профессиональных модулей, в том числе различные виды практик с учетом требований ФГОС СПО, профессиональных стандартов и отраслевых. На основе принятых документов происходит процесс реализации дуального обучения по ОП СПО.

Учебная / производственная / преддипломная практика организуется на базе предприятий – партнеров, которые обеспечивают студентов средствами обучения и расходными материалами, во время нахождения на производстве. Однако прежде чем студенты попадут в производственные подразделения

(особенно на участки высокотехнологичных и опасных производственных процессов), предварительно предприятием должно быть организовано обучение в тренажерном учебном классе, где обучающиеся на имитационных тренажерах, в безопасных условиях пройдут соответствующую подготовку.

На практике за каждым студентом закрепляется наставник из числа наиболее квалифицированных специалистов предприятия, прошедших психолого-педагогическую подготовку и осуществляющий: передачу личного профессионального опыта; формирование общих и профессиональных компетенций, обучение наиболее рациональным приемам и методам работы; необходимую корректировку профессиональных компетенций студентов; обеспечение оптимального использования времени и ресурсов; повышение мотивации студентов к установлению длительных трудовых отношений с предприятием; приобщение студентов к корпоративной культуре предприятия.

Наставник несет личную ответственность за качество подготовки программы дуального обучения, занимается организацией производственного обучения. Формы и методы обучения, используемые наставником при реализации программ дуального обучения, должны быть максимально приближены к реальной производственной деятельности. Результат обучения на предприятии зависит от квалификации, профессионализма и мотивации наставника.

Наставничество – это один из важных элементов реализации дуального обучения, поэтому должно быть обеспечено механизмами мотивации и стимулирования. Одним из наиболее важных вопросов при внедрении дуального обучения являются промежуточная и итоговая аттестация, при проведении которых необходимо привлечение представителей работодателей с целью оценки компетенций обучающихся.

Основой обеспечения качества проектирования и реализации образовательных программ, реализуемых с использованием дуального обучения, является процессно-результатный подход. При этом инструментом обеспечения качества процесса (условий реализации) становится

профессионально – общественная аккредитация образовательных программ, а результата – оценка квалификации. Непредвзятость экспертов, объективность показателей и критериев оценки результата обуславливают качество оценки.

Оценка квалификации – подтверждение соответствия квалификации обучающегося положениям профессионального стандарта, отраслевого стандарта (стандарта предприятия) проведенное центром оценки квалификации, с подтверждением такого соответствия свидетельством о профессиональной квалификации.

Оценка может быть осуществлена посредством:

- развития центров и органов по аккредитации образовательных программ, оценке профессиональных квалификаций, включая квалификации преподавателей и наставников;

- развития движения WorldSkills в регионе и иных лучших мировых практик системы оценки квалификации и уровня мастерства работников.

Опытно-поисковая проверка эффективности представленных организационно-педагогических условий управления процессами реализации дуального обучения в ГАПОУ СО «НТК» проводилась в течение 2017–2019 гг., исследованием было охвачено 3 группы колледжа по укрупненной группе профессий 15.00.00. «Машиностроение»: 15.01.30 Слесарь, 15.01.25 Станочник (металлообработка), 15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки)). В опытно-поисковой работе приняли участие: 74 студента, 10 педагогов колледжа.

Успешное сотрудничество колледжа с работодателями Новоуральского городского округа – предприятиями Госкорпорации «Росатом»: ООО «Научно-производственное объединение «Центротех», АО «Уральский электрохимический комбинат», ООО «Атоммашкомплекс, а также ООО «Уральский центр сложного литья» и ООО «Новтехсервис», позволило в 2017 году в рамках Программы развития ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж» до 2020 года, приступить к реализации проекта «Внедрение элементов дуального обучения в образовательный процесс ГАПОУ



СО «НТК», цель которого - приведение в соответствие уровня подготовки выпускников колледжа с требованиями работодателей - социальных партнеров и рынка труда Новоуральского городского округа путем внедрения элементов дуального обучения в образовательный процесс, построенный на основе модульно-компетентностного подхода. Проект реализуется в соответствии с договорами и соглашениями о сотрудничестве.

Анализ результатов реализации модели дуального обучения в колледже показал, что организация образовательного процесса в соответствии с данной моделью оказывает значительно более существенное влияние на результат формирования у обучающихся общих и профессиональных компетенций, возможность гарантированного трудоустройства, что позволит выпускникам колледжа успешно развиваться, конкурировать в условиях предприятий и рынка труда.

#### Список литературы

1. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы [Электронный ресурс]. URL: Минобрнауки. рф/documents/4952/file/3922/PRAVITEL'STVO.

2. Булах К. В., Жукова Н. Н. История развития дуальной системы профессионального образования в странах Европейского Союза. Вестник АГУ. Серия «Педагогика и психология». 2017; Вып. 4 (208): С. 57–63.

3. Григорьева Н. В., Швец Н. А. Модель подготовки специалистов в условиях дуального обучения // Электронный научный журнал «Современные проблемы науки и образования». 2016. № 6. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.scienceeducation.ru/ru/article/view?id=25763>.

4. Кольга В.В., Шувалова М.А. Подготовка современных специалистов в системе дуального образования // Актуальные проблемы постнеклассической науки. Теория и практика модернизации образования. Москва. 2016.

5. УДК 337

**Шашкова Юлия Николаевна,**

*Shashkova Yuliya Nikolaevna,*

**Рубан Ольга Владимировна,**

*Ruban Olga Vladimirovna,*

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Челябинской области «Политехнический колледж», г. Магнитогорск, Челябинская область, Россия, j.shashkova@magpk.ru, olcher@yandex.ru

Polytechnic College, Magnitogorsk, Chelyabinsk region, Russia, j.shashkova@magpk.ru, olcher@yandex.ru

## **ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ SOFT SKILLS**

### **EMOTIONAL INTELLIGENCE AS PART OF SOFT SKILLS**

#### **Аннотация**

В статье рассмотрено понятие эмоционального интеллекта, его значимость для студентов и педагогов, предложены варианты его развития.

**Ключевые слова:** Эмоциональный интеллект, EQ, soft skills.

#### **Abstract**

The article discusses the concept of emotional intelligence, its importance for students and teachers, suggests options for its development.

**Keywords:** Emotional intelligence, EQ, soft skills.

В современном мире любой специалист, устаиваясь на работу в требованиях к соискателю, зачастую может встретить вместо разделов «профессиональные навыки» и «личные качества» – владение hard skills и soft skills. Рассмотрим данные понятия более подробно.

© Шашкова Ю. Н., Рубан О. В.

Термины *hard* и *soft skills* появились в 1959 году, когда армия США начала разрабатывать научно обоснованный подход к подготовке военнослужащих. В ходе исследования выделили важность для военнослужащих не только профессиональных навыков (*hard skills*), но и универсальных компетенций (*soft skills*), которые не поддаются планомерному обучению [2]. Очевидно, что для успешной работы необходимо обладать некоторым набором узкопрофессиональных навыков, которые специалисты называют «твердыми» навыками. Но практика показывает, что более высокой оплаты и успешного карьерного роста добиваются не всегда самые знающие специалисты, а люди, обладающие «мягкими» навыками.

К особенностям «*Hard skills*» принято относить: компетентность, наличие и уровень «твердых» навыков проверяют при помощи экзаменов и аттестаций, для овладения важны логика и интеллект, которые измеряют уровнем IQ. Их развитие происходит быстрее и с гарантированным результатом, они практически не подвержены обратному развитию.

«*Soft skills*» характеризуется тем, что проявление «мягких» навыков сложно отследить, измерить или показать. Кроме того, важен высокий коэффициент эмоционального интеллекта EQ. Формирование таких навыков основано на личном опыте, они критичны в долгосрочной перспективе. Их развитие происходит медленнее с большим усилием, достижение требуемого уровня не гарантировано, а в специфических условиях – подвержены обратному развитию.

Таким образом, твердые навыки (англ. *hard skills*) – технические навыки, связанные с выполняемой деятельностью в области формализованных технологий: делопроизводство, логистика, метод слепой печати, управление автомобилем и т. п. Эти навыки устойчивы, хорошо обозримы, измеримы и отождествляемы с конкретными конструкциями, они входят в перечень требований, изложенных в должностных инструкциях, легко подвергаются раскладыванию на ряд простых и конечных операций.

Мягкие навыки (англ. soft skills) – комплекс неспециализированных, важных для карьеры надпрофессиональных навыков, которые отвечают за успешное участие в рабочем процессе, высокую производительность и являются сквозными, т.е. не связаны с конкретной предметной областью.

Помимо hard и soft skills необходимо учитывать влияние личностных черт на формирование успешного специалиста. К таким качествам следует отнести совокупность личностных черт и установок по отношению к окружающему миру, людям, успеху, поражениям и целям. Гибкие навыки, в отличие от профессиональных навыков, не зависят от специфики конкретной работы, тесно связаны с личностными качествами и установками (ответственность и дисциплина), социальными навыками (коммуникация, работа в команде, эмоциональный интеллект) и менеджерскими способностями (управление временем, лидерство, решение проблем, критическое мышление).

Владислав Шипилов [5], бизнес тренер и основатель школы «SBA University», предлагает следующую классификацию «мягких» навыков:

1. Базовые коммуникативные навыки, помогающие развивать отношения с людьми, поддерживать разговор, эффективно вести себя в критических ситуациях при общении с окружающими – эмоциональный интеллект;
2. Навыки self-менеджмента: помогают эффективно контролировать свое состояние, время, процессы;
3. Навыки эффективного мышления;
4. Управленческие навыки.

Рассмотрим специфику такой компетенции как «эмоциональный интеллект» с позиции фактора успешности в области профессиональной деятельности. Эмоциональный интеллект, как один из гибких навыков, попадает в список топ-20 компетенций XXI века, выделенных на Всемирном экономическом форуме в Давосе в 2016 году, без которых любому квалифицированному и востребованному специалисту в будущем не обойтись на рынке труда.

Термин «эмоциональный интеллект» впервые появился в 1960-х годах в работе психолога Майкла Белдока, посвященной выражению переживаний.

Если традиционные тесты IQ измеряют логику, способность рассуждать и математические навыки, то эмоциональный интеллект, или EQ (emotional quotient), позволяет успешно использовать эти качества.

EQ отличается от интеллектуальных способностей тем, что он является результатом обучения – эти навыки не врожденные. Обучиться эмоциональному интеллекту можно в любой период жизни. EQ – это способность воспринимать и выражать эмоции, ассимилировать эмоции и мысли, понимать и объяснять эмоции, регулировать свои эмоции и других.

Профессиональная деятельность педагога окрашена огромным спектром эмоций. Поэтому умение управлять собственными эмоциями – одна из важнейших составляющих soft skills педагога. Эмоции сопровождают нас везде: от взаимодействия с коллегами и представителями администрации до, конечно же, студентов – наших учеников. Эмоции – это психические процессы, которые являются реакцией на внешние обстоятельства.

На наш взгляд, эмоциональный интеллект в работе педагога играет значимую роль во взаимодействии со студентами и другими субъектами образовательного пространства, способствует реализации индивидуального подхода в развитии личности и обучении, показывает уровень личностной зрелости педагогов. EQ – неотъемлемая личностная составляющая педагогического мастерства, поскольку только состоявшаяся, зрелая личность может воспитать другую полноценную и зрелую личность. Основной профессиональной задачей педагога является не столько передача знаний, формирование умений и навыков, сколько пробуждение познавательной активности студентов, организация учебной и познавательной деятельности через педагогическое общение и диалог [4]. Кроме того, эмоциональное состояние самого педагога «зажигает» десятки, сотни студентов, находящихся рядом с ним. И умение владеть собой необходимо не только самому педагогу, но и его окружению.

Педагоги, стремясь соответствовать высоким требованиям к своей профессиональной деятельности, вынуждены постоянно повышать уровень

профессиональной компетентности, что, в свою очередь, уже ведет к физическим и интеллектуальным перегрузкам.

Напряженные ситуации на работе (трудности взаимодействия со студентами на занятиях, нарушения дисциплины, конфликтные ситуации с родителями, администрацией, сотрудниками) приводят к истощению эмоциональных ресурсов педагога, а в худшем случае и к профессиональному выгоранию. Мы видим возможность решения данной проблемы в целенаправленном развитии эмоционального интеллекта педагогов.

Кроме этого, необходимо развивать эмоциональный интеллект и студентов. Например, IQ поможет студенту попасть в учебное заведение, но лишь развитый EQ поможет справиться со стрессом и эмоциями перед выпускными экзаменами и защитой дипломного проекта. Или же перед экзаменом, зачетом или публичным выступлением некоторые студенты находятся в состояниях подавленности, импульсивности, беспокойству по поводу возможного исхода события. Зачастую, успешные люди, живущие полноценной жизнью, не обладают самым высоким интеллектом. Уровень тревоги и беспокойства тесно связаны с уверенностью в себе и в своих знаниях. Чрезмерно высокий уровень знаний снижает эффективность любой деятельности и в критических ситуациях может проявляться в виде личного свойства, как выраженная склонность к эмоциональному стрессу. IQ и EQ существуют в тандеме и наиболее эффективны, когда подпитывают друг друга. Так, самих по себе интеллектуальных способностей недостаточно, чтобы достигнуть успеха в жизни. Поэтому, молодые специалисты, кроме багажа знаний в формате *hard skills*, должны развивать в рамках обучения и *soft skills*, такие как: умение общаться с людьми, отзывчивость, коммуникабельность, уравновешенность, инициативность, предприимчивость, уверенность в себе.

В психологической литературе освещаются вопросы, связанные с изучением отдельных профессионально значимых личностных свойств и способностей, которые входят в структуру эмоционального интеллекта. Составляющие эмоционального интеллекта Д. Гоулману: самоосознанность,

мотивация, социальные навыки общения, эмпатия и управление своими эмоциями. Таким образом, эмоциональный интеллект представляет собой огромный спектр умений, от понимания своих эмоций, до управления ими.

Далее рассмотрим специфику развития EQ в рамках учебного процесса.

Для развития эмоционально интеллекта студентов можно использовать активные методы обучения на занятиях:

- ориентированные на самостоятельную деятельность студентов: проблемные лекции, проблемно-активные практические занятия, лабораторные работы, семинары, дискуссии, курсовое и дипломное проектирование, практика, конференции, олимпиады и т. п.;

– ориентированные на имитацию реальных обстоятельств в условной среде: неигровые (метод анализа конкретных ситуаций, тренажеры, имитационные упражнения), игровые (тренинги, деловые игры, метод разыгрывания ролей, индивидуальные игровые занятия на машинных моделях).

Студенты легче вникают в тему, понимают и запоминают больший объем материала, который они изучают посредством активного вовлечения в учебный процесс. Каждый вносит особый индивидуальный вклад, в ходе работы идет обмен знаниями, идеями, способами деятельности. В контекст современного занятия необходимо включать эмоциональное содержание в виде провокационных вопросов, незаконченных цитат, новостных сюжетов, интересных фактов.

Предложенные методы являются универсальными, поскольку, применимы как на различных учебных дисциплинах, так и на профессиональных дисциплинах. Кроме того, на наш взгляд, огромное значение при формировании мягких компетенций, имеет значение сама личность преподавателя и его стиль преподавания.

Прежде чем осознанно приступить к развитию как собственного EQ, так и своих воспитанников, следует провести анализ уровня сформированности эмоционального интеллекта. Наиболее известны и доступны следующие методики измерения EQ: Методика М. Холла, методика Self Report Emotional

Intelligence Test (SREIT) (основоположники Дж. Мейер и П. Сэловея Н. Шутте), ЭМIQ-2 – российская методика (авторы Е. А. Орел, В. В. Одинцова).

Каждая из данных методик измерения уровня эмоционального интеллекта является уникальной и может быть использована в качестве дополнения к другой.

В психологической литературе наиболее распространены следующие универсальные рекомендации по развитию эмоционального интеллекта: изучение себя, своих реакций на события и внешние раздражители; поддержание позитивного настроения; выстраивание социальной сети; развитие умения слушать окружающих людей и сопереживать им; умение сохранять спокойствие в конфликтных ситуациях; помощь коллегам, без оглядки на благодарность; самообразование.

Таким образом, эмоциональный интеллект не зависит ни от возраста, ни от социального положения того, кто задумался о его развитии. Он позволяет использовать новый ресурс, который есть у каждого, для педагога – это повышения качества работы в педагогическом коллективе и дальнейшего саморазвития как в личностном, так и профессиональном плане, для студента выпускника – это уверенность в себе, повышение своего статуса на рынке труда и позиционирование себя как грамотного и конкурентоспособного специалиста.

Таким образом, на сегодняшний день эмоциональный интеллект относят к обязательным качествам профессионалов, а его развитие – к важным для успешной работы практикам.

#### Список литературы

1. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ. Манн, Иванов и Фербер, 2018. 544 с.

2. Ивонина А. И., Чуланова О. Л., Давлетшина Ю. М. Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft-skills и hard skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников // Интернет-журнал «Науковедение» Том 9, №1 (2017).



3. Как высокий эмоциональный интеллект помогает работать эффективнее. [Электронный ресурс]. URL: <https://magnitogorsk.hh.ru/article/305115>.

4. Кутеева В. П., Юлина Г. Н., Рабаданова Р. С. Эмоциональный интеллект как основа успешности в профессиональной деятельности. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/>.

5. Шипилов В. Перечень навыков soft-skills и способы их развития. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.cfin.ru>.

УДК 377.12

*Чернеев Николай Александрович,*

*Cherneev Nikolay Alexandrovich,*

Казанский торгово-экономический техникум, преподаватель права,  
г. Казань, Республика Татарстан, Россия, [cherneev22@mail.ru](mailto:cherneev22@mail.ru),

Kazan trade and economic College, lecturer in law, Kazan, Republic of Tatarstan,  
Russia, [cherneev22@mail.ru](mailto:cherneev22@mail.ru),

## **ЗНАЧЕНИЕ ПРОРЫВНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ДЛЯ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

### **THE IMPORTANCE OF BREAKTHROUGH COMPETENCIES FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT**

#### **Аннотация**

В данной статье рассматриваются вопросы развития студентов, а в частности формирование прорывных компетенции в условиях современного мира.

**Ключевые слова:** компетенция, навыки, развитие.

#### **Abstract**

This article discusses the development of students, and in particular the formation of breakthrough competencies in the modern world.

**Keywords:** competence, skills, development.

Многие специалисты говорят о том, что в условиях современного мира, когда все меняется так быстро, что человек не успевает не только привыкнуть, но и адаптироваться к ситуации, как она кардинально меняется, рассчитывать на то, что навыков, полученных в детстве, школе или институте хватит на всю жизнь, как было прежде не приходится. Особенно уязвимы в быстро меняющемся мире узкие специалисты.

© Чернеев Н. А.

Очень многие одаренные дети по сути своей склонны именно к узкой специализации. Пройдя весь путь, они могут обнаружить, что испытывают недостаток навыков и компетенций, которые очень облегчают жизнь людям гораздо менее талантливым, но гораздо более приспособленным.

В настоящий момент в эпоху жесткой конкуренции, чтобы стать преуспевающим специалистом уже недостаточно обладать высокоразвитыми профессиональными навыками или так называемыми на языке HR-специалистов Hardskills. Критически важно развивать в себе комплекс «гибких навыков», или компетенций, называемых в иностранной литературе Softskills. К ним можно отнести такие умения и навыки, как общение и планирование совместной деятельности; работа в команде; самостоятельное планирование и самообразование; планирование времени; критическое мышление; проявление инициативы. SoftSkills – это те личностные качества, которые оказывают серьезное влияние на творчество и вообще любую деятельность каждого человека, с ними же коррелируется и эффективность работы специалиста, его профессиональная состоятельность.

Понятие «компетенция» происходит от латинского слова «competere», которое переводится как «соответствовать», «сравнивать». Поэтому под компетенциями понимается достаточно сложная комбинация из способностей, навыков и движущих мотивов личности, проявляющихся в конкретной ситуации, которые позволяют человеку достигать результатов на основе самостоятельных действий в соответствии с предъявляемыми требованиями. Иными словами, компетенция – это доказанная способность человека достигать необходимого результата.

Согласно классификации профессиональных компетенций, приводимой в дорожной карте Национальной Системы Компетенций и Квалификаций, Агентства Социальных Инициатив (НСКК АСИ), разделяют три уровня компетенций: базовые компетенции и квалификации; дополнительные компетенции и квалификации; «прорывные» профессиональные компетенции.

Более подробно мы остановимся на характеристике «прорывных» компетенций. «Прорывные» компетенции – это набор личностных качеств, внутренних установок, предрасположенностей, мотивов и ценностей имеющихся у личности. Они создают те условия, которые позволяют личности или группе людей действовать самостоятельно и адаптироваться к конкретной ситуации под изменяющиеся требования, т. е. уметь изменить свою стратегию поведения соответственно новой непредвиденной ситуации и успешно реализовать ее на практике. Они особенно важны в ситуациях, где необходимо решать проблемы и принимать решения в рамках комплексных систем.

Среди «прорывных» компетенций выделяют управление проектами под «результат»; командность и эффективность сотрудничества; ведение и лидерство; открытость, инициативность, предприимчивость; когнитивность.

Значимость прорывных компетенций состоит в том, что их основу составляют ценности и внутренние установки людей, их амбиции и мотивы, а также внутренние склонности и личностные качества. Они, как правило, формируются уже с детства, отражают то социальное окружение, где вырос человек. Со временем к ним присоединяются ценности той культуры и профессиональной среды, где он трудится. С одной стороны эти компетенции способны влиять на мысли, интересы и мотивы человека. С другой стороны, они определяют его действия и поведение, а значит опыт и результаты, которые получаются в итоге деятельности.

Прорывные компетенции учитывают требования различных ролей сотрудника, а не только его профессиональной роли. При этом такие элементы, как мотивы, поведенческие характеристики и интеллектуальный потенциал, составляют основу надпрофессиональных компетенций, и в совокупности более чем на 50 % влияют на успешность в работе.

Поэтому наша задача – всячески содействовать развитию прорывных компетенций в шести приоритетных сферах профессиональной деятельности: наука, техника, культура и искусство, социальное творчество, спорт, предпринимательство.

## Список литературы

1. Рубинштейн С. Л. Принцип творческой самодеятельности // Вопросы психологии. 1986. № 4.
2. Сотворчество в управлении образованием / Под ред. С. Ю. Степанова, Г. А. Разбивной. Петрозаводск-Москва, 1993.
3. Степанов С. Ю. Принцип сотворчества как условие развития субъектов образовательного процесса // Стенограмма межрегионального совещания-семинара по проблеме «Повышение уровня управления развитием дополнительного образования детей», 13–15 марта 1999 г. Петрозаводск, 1999.
4. Степанов С. Ю. Рефлексивно-гуманистическая психология сотворчества. Москва-Петрозаводск, 1996.

УДК 377

*Чешко Павел Николаевич,*

*Cheshko Pavel Nikolaevich,*

Социально-профессиональный техникум «Строитель», преподаватель,  
г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, centrovz96@yandex.ru

Socio-professional College «Stroitel», Teacher, Yekaterinburg, Sverdlovsk  
Region, Russia, centrovz96@yandex.ru

**ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
СТУДЕНТОВ С ОСОБЫМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ  
ПОТРЕБНОСТЯМИ**

**PEDAGOGICAL SUPPORT FOR EDUCATIONAL ACTIVITIES OF STUDENTS  
WITH SPECIAL EDUCATIONAL NEEDS**

**Аннотация**

В статье рассматривается применение образовательных программ при обучении студентов с нарушениями слуха в организации среднего профессионального образования с учетом особых образовательных потребностей данной категории лиц.

**Ключевые слова:** образовательная программа, лица с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья, качество образования

**Abstract**

The article considers the application of educational programs in teaching students with hearing impairments in the organization of secondary vocational education, taking into account the special educational needs of this category of persons.

**Keywords:** educational program, disabled person, quality of education

На пути овладения профессией студент включен в различные виды деятельности: общественную, учебную, научную, исследовательскую. Основное место в процессе образования студента принадлежит учебно-профессиональной деятельности во время аудиторных занятий (лекций, семинаров, практических, лабораторных работ) и внеаудиторных (самостоятельная работа).

© Чешко П. Н.

Особенность методики обучения в профессиональном образовательном учреждении – приобщения студентов к методам самостоятельного познания и научно-обоснованного действия: изучение методов науки и путей их применения, формирование интеллектуальных умений и навыков, уметь самостоятельно находить необходимую информацию и пополнять свой багаж знаний в современной цифровой среде.

Определение «особенности учебной деятельности студентов с особыми образовательными потребностями» в условиях профессиональной образовательной организации объединяет требования федерального государственного образовательного стандарта и состояние здоровья студента, его физические и умственные возможности, уровень школьной подготовки, этические особенности, материально-техническое оснащение учебного процесса, требования работодателей к будущим специалистам и необходимость сохранения их здоровья, развития творческого потенциала.

Психолог А.Н. Леонтьев главным признаком деятельности считает ее предметность. Он пишет, что деятельность, в том числе и учебная, всегда направлена на преобразование того или иного предмета (части) окружающей действительности. Взаимодействие человека с предметом деятельности обеспечивает удовлетворение его потребностей.

Является ли потребностью наличие у человека образования? В западной литературе это показывают, как изменения парадигмы образования. Если раньше была прямая связь между уровнем образования, социальным статусом и материальным положением, то сегодня она отсутствует. Для студентов, которые пришли учиться это так. Есть ли у них потребность учиться? На этот вопрос мы не можем ответить однозначно. Наличие и получение образования повышают самооценку человека и это, составляющая часть определение качества жизни отдельного человека и общества в целом, вопрос развития экономики, общества, государства.

Цели обучения уже определены федеральным стандартом и программами для каждой специальности. Для организации учебной деятельности студентов с

ограниченными возможностями здоровья необходимо учитывать все вышесказанное. Опираясь на эти условия и психолого-педагогические основы обучения лиц с нарушением слуха, опорно-двигательного аппарата, психоэмоционального развития определяются принципы и методы обучения.

Приоритетные для педагога взаимосвязанные задачи:

- определить цели, объем и контекст изучаемой информации;
- выделить особые образовательные потребности лиц с нарушениями слуха;
- создать условия для запоминания, усвоения и воспроизведения информации студентом, последовательность изучения, связи, структуру, отдельные блоки;
- выделить источники информации, которыми могут воспользоваться студенты, в том числе адаптированные с учетом различных видов нарушений.
- формировать цифровую образовательную среду образовательной организации как единое пространство коммуникации для всех участников образовательных отношений.

Образовательные программы всех специальностей весьма насыщены и по содержанию дисциплин, и по объему самостоятельной работы, и по наличию терминологии. Для студентов с проблемами слуха каждое новое слово – это целое открытие. И чем разностороннее, ярче оно будет представлено, тем быстрее будет понят и усвоен учебный материал.

Известно, что обучение в педагогическом процессе складывается из нескольких компонентов: вербально-деятельностный компонент (слово – инструмент познания); ценностно-ориентационный компонент (личностная мотивация обучения); компонент движения (взаимодействие преподавателя и студента), в процессе обучения глухих и слабослышащих составляющие самого процесса несколько видоизменены, осложнены и требуют учета особенностей лиц с нарушениями слуха.

К общим особым образовательным потребностям обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья относятся:

- создание доступной инклюзивной образовательной среды;



- комплексное психолого-педагогическое воздействие для минимизации нарушений;

- учет специфики восприятия и переработки информации;

- обучение на основе реализации «обходных путей»;

- использование специальных методов, приемов и средств формирования регулятивной и рефлексивной деятельности;

- специальное поэтапное обучение использованию устной и письменной речевой коммуникации в различных видах деятельности (на основе усложнения языковых средств, расширения опыта речевого взаимодействия и воздействия);

- включение в содержание обучения специальных разделов или дисциплин, которые не предусмотрены в образовательных программах нормально развивающихся сверстников;

- большая в сравнении с нормально развивающимися сверстниками индивидуализация обучения;

- применение специальных методов и приемов формирования профессионального самоопределения (осознание профессиональных возможностей, развитие способностей, знаний и умений в определенных областях деятельности, соответствующих требованиям к различным профессиям), потребности во включении в профессиональную деятельность;

- оказание специальной помощи в подготовке к самостоятельной жизни в обществе, социальной адаптации по различным направлениям (формирование активной жизненной позиции, ценность здорового образа жизни, этика и психология семейной жизни, преодоление тяжелых жизненных ситуаций, коппинг-стратегии, профилактика аддиктивного и делинквентного поведения);

- разработка программ психолого-социального развития с использованием различных форм организации деятельности (групповых, коллективных; кооперативное и помогающее поведение) [2].

Специфические особые образовательные потребности обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья:

- Обучающиеся с нарушениями слуха:

- Слабослышащие, позднооглохшие, кохлеарно имплантированные:

- специальное сопровождение сурдопедагога;

- использование специальных методов и приемов развития слухового восприятия, его совершенствование и тренировка в условиях одноканальной и многоканальной коммуникации;

- коррекция и развитие устной и письменной речи как основы обучения и социализации;

- использование лингвистических и паралингвистических средств для освоения учебного материала и осуществления полноценной коммуникации;

- применение технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, индивидуальных слуховых аппаратов (имплантов) и других личных адаптированных средств в учебных и жизненных ситуациях;

- применение компьютера в качестве средства коррекционного воздействия в процессе слухового восприятия, формирования словесной речи, мышления;

Глухие обучающиеся нуждаются в следующем сопровождении:

- специальное сопровождение сурдопедагога;

- использование специальных методов и приемов по тренировке и развитию остаточного слуха, в том числе – технических звукоусиливающих средств;

- проведение специальной работы по обогащению представлений о многообразии окружающей звуковой среды на основе разных видов восприятия;

- включение работы по формированию и коррекции произносительной стороны речи, лингвистических и паралингвистических средств речевой коммуникации, различных видов устной и письменной речи; расширение профессионального словаря; расширению социального опыта, контактов со слышащими;

- использование специальной знаково-языковой системы общения;

- проведение работы по развитию эмоционально-волевой сферы (эмпатии, сочувствия, сопереживания);

применение компьютера в качестве средства коррекционного воздействия в процессе слухового восприятия, формирования словесной речи, мышления [2].

Включение студента с особыми образовательными потребностями в многостороннюю учебно-исследовательскую деятельность с разнообразной системой методов познания, организационных форм и видов обучения, с одной стороны, не простая задача, которая имеет свои характерные черты, с другой, эффективный способ формирования перечисленных компетенций. Активное и правильное включение ресурсов современной цифровой среды позволит преподавателю с учетом особенностей студентов с нарушениями слуха повысить качества освоения федерального государственного образовательного стандарта.

#### Список литературы

1. Особенности учебной деятельности студентов с особыми образовательными потребностями: тематический сборник статей кафедры специальной педагогики ИСР НГТУ/коллектив авторов; под общей редакцией Г. С. Птушкина. Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2014. 30 с.

2. Работаем по ФГОС среднего общего образования: Программа коррекционной работы / Под ред. Е. Л. Черкасовой, А. В. Лагутиной. М.: УЦ Перспектива, 2015. 120 с.

УДК 377

*Ярославцева Екатерина Сергеевна,*

*Yaroslavtseva Ekaterina Sergeevna,*

ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»,  
Институт социального образования и обществоведческих наук, кафедра  
философии, социологии и культурологии, г. Екатеринбург, Россия,  
ekatetinasergeevna14@yandex.ru

Ural state pedagogical University, Institute of social education and social  
Sciences, Department of philosophy, sociology and cultural studies, Yekaterinburg,  
ekatetinasergeevna14@yandex.ru

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИИ  
СТУДЕНТОВ ТЕХНИКУМА К ИЗУЧЕНИЮ ОБЩЕСТВОЗНАНИЯ  
PEDAGOGICAL CONDITIONS OF FORMATION OF MOTIVATION OF  
COLLEGE STUDENTS TO STUDY SOCIAL SCIENCE**

**Аннотация**

Статья написана по итогам исследовательской работы о развитии мотивации у студентов СПО к изучению обществознания. Толчком к написанию статьи послужила актуальная на сегодняшний день проблема – в учреждения СПО, как правило, поступают абитуриенты с заведомо невысоким уровнем мотивации к обучению обществознанию.

**Ключевые слова:** мотивация, педагогика, обществознание, формирование, студенты, техникум, наука.

**Abstract**

The Article is written based on the results of a research work on the development of motivation of students to study social studies. The impetus for the writing of the article was the actual problem – as a rule, applicants with a deliberately low level of motivation to study social Sciences come to the institutes of SPO.

**Keywords:** motivation, pedagogy, social science, formation, students, College, science.

© *Ярославцева Е. С.*

Отсутствие у студентов СПО достаточного уровня учебной мотивации к изучению обществознания (и не только) в современном мире является весьма ощутимой проблемой, как для педагогов, так и для учащихся. Так как заинтересованность в учебе у студентов «сходит на нет», то встает вопрос о формировании мотивации у студентов на первом этапе обучения в СПО.

Как утверждают Н. А. Бакшаева и А. А. Вербицкий: «Мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности и придают ей направленность, ориентированную на достижение определенных целей. Эти силы находятся как внутри, так и вне человека и заставляют его осознанно или неосознанно совершать некоторые поступки. Развитие положительной учебной мотивации у студентов является одним из условий благоприятного личностного развития и эффективной профессиональной подготовки. Поэтому необходимо знать, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как и какими способами, мотивы могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивирование студентов, то есть необходимые для этого педагогические условия и средства» [3].

Так что же такое «Мотивация?» Советский и российский психолог профессор Асеев В. Г. считает, что «Мотивация – это внутреннее состояние, направленное на удовлетворение потребностей субъекта, вызванных внутренними и внешними условиями, которые определяют направленность деятельности» [2].

Кандидат психологических наук Абрамова Г. Г. определяет мотивацию (мотив) как «побуждение к действию, которое служит для удовлетворения осознаваемой потребности человека и вызывает его активность в поведении, деятельности, общении» [1]. По мнению С. Л. Рубенштейна [10], главный мотив осознанной учебной деятельности у студента связан либо с самим интересом к знанию, либо с осознанностью его необходимости в будущей профессии. Однако студенты не считают, что изучение дисциплины «Обществознание» им необходимо, если они получают профессию, к примеру, машиниста. В данной ситуации педагогу в СПО предстоит непростая задача –

обучить студентов, согласно образовательной программе в 108 часов, обществензнанию так, чтобы, в конечном счете, сформировать компетенции, к которым он не был готов. Данная задача упрощается, если у студента на достаточном уровне будет сформирована мотивация к изучению обществензнания.

На сегодняшний день наука располагает обширным материалом на тему влияния мотивации на эффективность освоения студентами учебных дисциплин. В этой сфере учеными исследована структура мотивации и определены ее особенности для различных возрастных групп учащихся. Проблемами учебной мотивации занимались, в частности, такие известные исследователи как: советский психолог и ученица Выготского Божович Л. И. [4, 5], специалист в области психологии профессионализма Маркова А. К. [8], российский психолог и специалист в области педагогической психологии Талызина Н. Ф. [11], а так же специалист в области мотивации поведения человека Якобсон П. М. [12]. Как и многих других исследователей их интересовала актуальность и сложность проблематики учебной мотивации человека.

Главной сложностью в формирования учебной мотивации к изучению обществензнания среди студентов является тот факт, что практически все исследования на данную тематику проводились среди учебных групп школ или ВУЗов, но почти нет информации об особенностях формирования мотивации к изучению обществензнания среди учащихся учреждений уровня СПО.

Методы, используемые на базе школ или ВУЗов не нашли отклика при внедрении их в учреждения в СПО. Среди немногочисленной информации по изучению формирования учебной мотивации среди студентов СПО до сих пор остаются незатронутыми такие вопросы как анализ педагогических условий формирования мотивации и особенности стимулирования студентов в процессе формирования мотивации к изучению обществензнания.

Если рассматривать мотив как главный двигатель к действию, в нашем случае, к изучению обществензнания, важно помнить, что, прежде всего это

термин психологический. С другой стороны, учение – это один из видов деятельности, для которой овладение знаниями и навыками является не только результатом, но и целью. Если углубиться в психологию мотива и деятельности, возникает еще один социологический термин – потребность, так как деятельность человека возникнет в случае осознания необходимости удовлетворения личных потребностей. В случае осознанной деятельности вероятны как схождения, так и расхождения между мотивом и целью деятельности. Например: непосредственной целью студента при изучении обществознания в СПО является получение знаний, в конечном итоге способствующих получению диплома об образовании, а мотивом может оказаться получение стипендии для удовлетворения личных потребностей.

Другими словами – студенты СПО будут намного активнее проявлять инициативу в изучении дисциплины «Обществознание», если вследствие этого процесса они смогут получить определенную «выгоду» для себя – диплом, стипендию, уважение окружающих, хорошую должность по окончании обучения и т. д.

Важно отметить, что с мотивационной сферой человека напрямую связано влияние, оказываемое на нее «оценкой» общества: этическими и социальными нормами, коллегами по обучению или работе и т. д. При помощи такого сильного инструмента как «оценка» на деятельность каждого человека оказывается мощное социальное давление. Но нужно понимать, что «оценка» не является только хорошей или только плохой. Человек, прежде всего, существо сознательное, что позволяет ему ожидать и предвидеть конечную оценку и именно она воздействует на его дальнейшую деятельность.

Так, еще Рубинштейн С. Л. говорил, что «характер воздействия оценки на деятельность человека обусловлен, во-первых, тем, насколько правильно и благополучно его отношение к тому делу, которое он выполняет, а во-вторых, от характера отношения между действующим субъектом и оценивающим его окружением, стремлением к достижению успеха» [10].

А Божович Л. И. разделяла все мотивы учения на две большие группы:

1. Мотивы, связанные с содержанием учебной деятельности (познавательные интересы, неспособность в интеллектуальной активности);

2. Мотивы, связанные с взаимоотношениями человека с окружающей средой (взаимосвязь с другими участниками процесса, важность оценки, одобрения, стремление занять определенное место в социуме) [4, 5].

Обе определенные ей (Божович Л. И.) категории необходимы для успешного образовательного процесса. В одних случаях, как она считала, учащихся к изучению мотивирует восприятие учения (в нашем случае изучение обществознания) как своего долга, в других – учащиеся рассматривают обучение как возможность получить в дальнейшем, выгодную работу.

Другими словами: обобщенные социальные мотивы студента могут включать в себя как общественные потребности (навязанные самим обществом в том числе), так и личные потребности (работа, уважение, высокая зарплата и т.д.) и мы опять приходим к «получению выгоды» для себя.

Невзирая на наличие различных подходов к пониманию сущности мотива многие исследователи (в том числе Левина М. М. [7], Асеев В. Г. [2], Якобсон П. М.[12] и др.) в области психологии и педагогики относят к его важным составляющим побудительную и направляющую функцию деятельности. Кроме функций побуждения и направления человеческой деятельности мотив выполняет также смыслообразующую функцию, тем самым сообщая всем целям и действиям человека вполне определенный смысл. Как известно, человек одновременно может руководствоваться сразу несколькими мотивационными разделами (потребности, интересы), составляющими в итоге его «мотивационную сферу», в которую входит и учебная мотивация студента.

Необходимо помнить, что так называемая «мотивационная сфера» человека не является неизменной. Вследствие определенных факторов (например: влияние окружения, изменение мировоззрения, состояния здоровья и т. д.) она подвержена колебаниям, в процессе которых меняется значимость некоторых, а зачастую и всех, мотивов.



Однако, не смотря на своеобразную «подвижность» мотивационной сферы с возрастом у человека вырабатываются и вполне «устойчивые» мотивы, в особенности это касается мотивов, занимающих ведущие позиции в «иерархии». Примером может стать мотивация к изучению обществознания у некоторых «возрастных» студентов, которые четко уверены в своих дальнейших действиях – они знают, что это поможет им занять в дальнейшем наиболее выгодную должность и зарабатывать больше денег. Прекрасный способ «замотивировать себя» на абсолютно любые действия, в том числе и на изучение дисциплины «Обществознание» в СПО.

Мировая история говорит нам о том, что в процессе человеческого развития успехи в образовательной сфере стали определяться **следующими факторами** (педагогическими условиями):

- Личность педагога (педагог не сможет мотивировать студентов на изучение своей дисциплины, если будет скучным и безынициативным и не профессиональным);
- Организация учебного процесса (от правильности организации учебного процесса напрямую зависит успешность усвоения материала);
- Содержание учебного материала (изучаемая дисциплина не вызовет у студентов интереса, если будет однообразным, монотонным и не содержащим практической детальности потоком данных);
- Учет индивидуальных особенностей ученика (о необходимости учитывать индивидуальные «природные» качества личности говорил еще «отец педагогики» Коменский Я. А. в своем принципе «природосообразности» [6]);
- Мотивация к самостоятельной деятельности (делать упор на врожденные способности учащихся удивляться новизне и стремиться познать неизвестное говорил в своей знаменитой работе «Лебединая песня» швейцарский педагог Песталоцци И. Г. [9]).

Для того чтобы образовательная сфера работала слаженно и без сбоев, а учебная мотивация у студентов успешно формировалась необходимо использовать весь потенциал педагогических условий, а так же неустанно

искать и внедрять новые средства и методы воздействия на мотивационную сферу студентов, чтобы вдохновить их на изучение дисциплины «Обществознание».

В заключение приведем слова великого Песталоцци И. Г. [9] из его «Памятной записки парижским друзьям»: «Человеку необходимо не только знать истину, но он должен еще быть в состоянии делать то, что является правильным и желать делать это. ...Во всех случаях, когда принципы школьного дела и его организации не исходят просто, прямо и непосредственно из существа человеческой природы, а насильственно, искусственно выводятся из случайных состояний и положений людей, результаты всегда иные, чем они должны быть. Они никогда не соответствуют стремлениям человеческой природы, а средства, при помощи которых достигаются эти мнимые результаты, никогда не являются педагогическими, ведущими к облагораживанию человека, они всегда лишь портят и губят его».

#### Список литературы

1. Абрамова Г. Г. Нравственные аспекты мотивации учебной деятельности подростков // Вопросы психологии. 1985. № 6. С. 38–45.
2. Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирование личности. М.: Мысль, 1976. 157 с.
3. Бакшаева Н. А., Вербицкий А. А. Психология мотивации студентов. М.: Академия, 2006. 325с.
4. Божович Л. И. Избранные психологические труды: проблемы формирования личности. Москва: Международная педагогическая академия, 1995. 208 с.
5. Божович Л. И. Психологический анализ условий формирования и строения гармонической личности // Психология формирования и развития личности. М.: Наука, 1981. С. 257–284.
6. Коменский Я. А. Избранные педагогические сочинения: в 2-х т. Т. 1. Москва: Педагогика, 1982. 656 с.

7. Левина М. М. Технологии профессионального педагогического образования: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Академия, 2001. 272 с.
8. Маркова А. К. Пути исследования мотивации учебной деятельности // Вопросы психологии. 1980. № 5. С. 58–83.
9. Песталоцци И. Г. Избранные педагогические сочинения. в 2-х т. Т. 2. М.: Педагогика, 1981. 416 с.
10. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии: в 2 т. Т. 1. М.: Педагогика, 1989. 234 с.
11. Талызина Н. Ф. Формирование познавательной деятельности учащихся: книга для учителя. М.: Просвещение, 1988. 173 с.
12. Якобсон П. М. Психологические проблемы мотивации поведения человека. М.: Просвещение, 1988. 224 с.

## НАШИ АВТОРЫ

**Аверкиева Елена Николаевна**, ГБПОУ СО «Ирбитский аграрный техникум», п. Зайково, Свердловская область, Россия, elena.averkieva.68@mail.ru,

**Алексеева Альбина Шагидовна**, ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум», преподаватель цикловой комиссии социально-экономических дисциплин, г. Казань, Республика Татарстан, Россия, albina-822@bk.ru,

**Анчугова Людмила Николаевна**, ГАПОУ СО «Каменск-Уральский политехнический колледж», г. Каменск-Уральский, Свердловская область, Россия, anchugovaln@gmail.com,

**Байдало Елена Николаевна**, ГАПОУ СО «Екатеринбургский экономико-технологический колледж», заместитель директора по инновационно-методической работе г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, e.n. baydalo@eetk.ru @.ru,

**Бугров Антон Сергеевич**, ГАПОУ СО «Уральский железнодорожный техникум», руководитель физического воспитания, кандидат педагогических наук, г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, bugrant2@gmail.com,

**Бучельникова Светлана Дмитриевна**, ГАПОУ СО «Слободотуринский аграрно-экономический техникум», директор, с Туринская Слобода, Свердловская область, Россия, ru\_slb@mail.ru,

**Ваганова Татьяна Павловна**, ФАГОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина», старший преподаватель кафедры иностранных языков и образовательных технологий, г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, Vaganova.owl@yandex.ru,

**Вайнер Ксения Александровна**, ГБПОУ СО «Социально-профессиональный техникум «Строитель», г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, centrovz96@yandex.ru,

**Веселовская Наталья Сергеевна**, БПОУ ОО «Омский строительный колледж», преподаватель, г. Омск, Омская область, Россия, vesnat56@mail.ru,

**Власова Юлия Анатольевна**, ГАПОУ СО «Екатеринбургский экономико-технологический колледж», заведующая методическим кабинетом, г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, Vlasova.82@inbox.ru,

**Вятчина Наталья Петровна**, ГАПОУ СО «Ирбитский мотоциклетный техникум», г. Ирбит, Свердловская область, Россия natalia-pv@list.ru,

**Горюшина Наталья Юрьевна**, ГБПОУ СО Социально-профессиональный техникум «Строитель», г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, centrovz96@yandex.ru,

**Громова Наталья Сергеевна**, ФГБПОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», кандидат филологических наук, доцент кафедры конкурентного права и антимонопольного регулирования, г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, n.s.gromova@usue.ru,

**Дудырева Лариса Михайловна**, ГАПОУ СО «Техникум индустрии питания и услуг «Кулинар», преподаватель общественных дисциплин, г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, laraeru510@mail.ru,

**Иванова Светлана Васильевна**, Институт развития образования Свердловской области, доцент кафедры проектного управления в системе образования, г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, vip.svivanova@mail.ru,

**Ионова Елена Борисовна**, ГБПОУ СО «Свердловский областной музыкально-эстетический педагогический колледж», г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, helenionova@mail.ru,

**Картавенко Оксана Владимировна**, Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области Новоуральский технологический колледж, Россия, oks-kartavenko@yandex.ru,

**Келеменев Николай Владимирович**, БПОУ ОО «Омский колледж отраслевых технологий строительства и транспорта», преподаватель, г. Омск, Омская область, Россия, djnickelson@yandex.ru,

**Колоскова Олеся Сергеевна**, ГБПОУ СО «Свердловский областной музыкально-эстетический колледж», г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, oleska\_serg@bk.ru,

**Колупаева Елена Леонидовна**, ГАПОУ СО «Екатеринбургский колледж транспортного строительства, преподаватель, г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, e.kolupaeva@mail.ru,

**Корнильцева Елена Геннадьевна**, ФГБПОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», доцент кафедры прикладной

социологии, г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия,  
kornilceva.e@yandex.ru

**Коробейникова Ирина Геннадьевна**, ГАПОУ СО «Режевской политехникум», заведующий очным отделением, г. Реж, Свердловская область, Россия, ira.korobeinickova@yandex.ru,

**Крепец Ирина Владимировна**, ГАПОУ СО «Уральский железнодорожный техникум», заведующий дневным отделением, г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, irenk4@ Rambler.ru,

**Кузнецова Марина Федоровна**, ГБПОУ СО «Свердловский областной педагогический колледж», заместитель директора по научно-методической работе, кандидат педагогических наук, г. Екатеринбург, Свердловская область, kuznesomarina@yandex.ru,

**Кузьмина Ольга Викторовна**, ФБГОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», доцент кафедры прикладной социологии, г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, kuzminaov@yandex.ru,

**Кукушкина Ксения Сергеевна**, ГАПОУ СО «Екатеринбургский колледж транспортного строительства», преподаватель, г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, kukuschkina\_xenia@mail.ru,

**Лихачева Надежда Михайловна**, ГАПОУ СО «Каменск-Уральский политехнический колледж», г. Каменск-Уральский, Свердловская область, Россия, lihacheva.nadya86@mail.ru,

**Лопес Елена Геннадьевна**, Российский государственный профессионально-педагогический университет, доцент кафедры психологии образования и профессионального развития, г. Екатеринбург, Свердловская область, lopes64@list.ru,

**Мифтахова Ания Миннисламовна**, Нижнекамский педагогический колледж, преподаватель математики и информатики, г. Нижнекамск, Пермский край, Россия, aniadina@ Rambler.ru,

**Напольских Дмитрий Леонидович**, Поволжский государственный технологический университет, доцент кафедры управления и права, г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл, Россия, NapolskihDL@yandex.ru,

**Некрасова Ольга Валерьевна**, БПОУ Омской области «Омский аграрно-технологический колледж», г. Омск, Омская область, Россия, pogodaeva83@mail.ru,

**Пашкова Александра Дмитриевна**, ГАПОУ СО «Екатеринбургский колледж транспортного строительства», преподаватель, г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, sasha-transaero@mail.ru,

**Первухина Ирина Александровна**, ГАПОУ СО «Слободотуринский аграрно-экономический техникум», методист, с. Туринская Слобода, Свердловская область, Россия, irina-pervukhina0@rambler.ru,

**Рубан Ольга Владимировна**, ГАПОУ Челябинской области «Политехнический колледж», г. Магнитогорск, Челябинская область, Россия, j.shashkova@magpk.ru, olcher@yandex.ru,

**Селина Наталья Ивановна**, Университетский колледж агробизнеса федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный аграрный университет имени П. А. Столыпина», г. Омск, Омская область, Россия, selinani@rambler.ru,

**Сидорова Анна Владимировна**, ГАПОУ СО «Каменск-Уральский политехнический колледж», г. Каменск-Уральский, Свердловская область, Россия, a.v.sidorova@mail.ru,

**Сидорова Марина Энгельсовна**, ГАПОУ СО «Каменск-Уральский политехнический колледж», г. Каменск-Уральский, Свердловская область, Россия, a.v.sidorova@mail.ru

**Тесленко Ирина Владимировна**, ФАГОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина», НБПОУ СО «Свердловский областной музыкально-эстетический педагогический колледж», кандидат социологических наук, доцент, эксперт Всероссийского центра изучения общественного мнения, Свердловская область, г. Екатеринбург, Россия, iv\_k@mail.ru,

**Тюрина Галина Анатольевна**, Российский государственный профессионально-педагогический университет, г. Екатеринбург, ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж», Россия, galya.tiurina1921@yandex.ru,

**Хураמיшина Ирина Зинуровна**, ГАПОУ СО «Екатеринбургский колледж транспортного строительства», преподаватель, г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, suprum.irina@mail.ru,

**Чернеев Николай Александрович**, ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум», преподаватель права, г. Казань, Республика Татарстан, Россия, [cherneev22@mail.ru](mailto:cherneev22@mail.ru),

**Чешко Павел Николаевич**, ГБПОУ СО «Социально-профессиональный техникум «Строитель», преподаватель, г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, [centrovz96@yandex.ru](mailto:centrovz96@yandex.ru),

**Чешко Светла на Леонидовна**, ГБПОУ СО Социально-профессиональный техникум «Строитель», директор, г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, [centrovz96@yandex.ru](mailto:centrovz96@yandex.ru),

**Шашкова Юлия Николаевна**, Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Челябинской области «Политехнический колледж», г. Магнитогорск, Челябинская область, Россия, [j.shashkova@magpk.ru](mailto:j.shashkova@magpk.ru), [olcher@yandex.ru](mailto:olcher@yandex.ru),

**Юревич Татьяна Леонидовна**, ГАПОУ СО «Слободотуринский аграрно-экономический техникум», заместитель директора по учебно-методической работе, с Туринская Слобода, Свердловская область, Россия, [jurevich\\_staet@mail.ru](mailto:jurevich_staet@mail.ru).

**Шабалина Светлана Анатольевна**, ГАПОУ СО «Екатеринбургский экономико-технологический колледж», преподаватель, г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия, [s\\_zvonkova@mail.ru](mailto:s_zvonkova@mail.ru),

**Ярославцева Екатерина Сергеевна**, ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет», Институт социального образования и обществоведческих наук, кафедра философии, социологии и культурологии, г. Екатеринбург, Россия, [ekatetinasergeevna14@yandex.ru](mailto:ekatetinasergeevna14@yandex.ru).



Научное издание

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ:  
ПРОБЛЕМЫ, ИССЛЕДОВАНИЯ, ИННОВАЦИИ  
Том 1

Материалы Международной научно-практической конференции

Екатеринбург, 25 ноября 2019 г.

Редактор И. В. Тесленко

Корректор: И. В. Тесленко

Компьютерная верстка И. В. Тесленко

Ответственный за выпуск И. В. Тесленко

Подписано в печать 09.12.2019. Формат 60x84 1/8. Бумага офсетная.

Гарнитура Times. Уч.-изд. л. 8,9. Усл. печ. л. 19,07. Тираж 100 экз. Заказ №5985

Издательство УМЦ УПИ 620000, Екатеринбург, Гагарина 35а

Отпечатано в типографии ООО «Издательство УМЦ УПИ» 620000,

Екатеринбург, Гагарина 35а Тел. 8(343) 362-91-16 E-mail: 3629116@mail.ru