

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ**  
**ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**  
**ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«РЯЗАНСКИЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»**

# **Современные направления развития среднего профессионального образования**

*Сборник материалов межрегиональной  
с международным участием  
педагогической конференции*

*25 апреля 2023 г., г. Рязань*



**Рязань 2023**

**ББК 74.57**  
**С56**

**Современные направления развития среднего профессионального образования** : сб. материалов межрегион. с междунар. участием пед. конф., 25 апр. 2023 г., г. Рязань / Мин-во образования и молодежной политики Ряз. обл., Обл. гос. бюджет. учр-е доп. профессион. образ-я «Ряз. ин-т развития образования». – Рязань, 2023. – 123 с.

Сборник составлен по материалам межрегиональной с международным участием педагогической конференции «Современные направления развития среднего профессионального образования», состоявшейся 25 апреля 2023 г. в г. Рязани. В нем рассматриваются особенности региональной системы наставничества с учётом отраслевой направленности предприятий региона, ориентация на реальные условия труда и трудовые отношения при подготовке специалистов, инструменты вовлечения работодателей в систему подготовки кадров, актуальные вопросы повышения качества подготовки специалистов с учётом отраслевой направленности предприятий региона и др.

Предназначен для преподавателей, мастеров производственного обучения, руководителей образовательных организаций.

*Ответственность за аутентичность и точность цитат, имен, названий и иных сведений, а также за соблюдение законодательства об интеллектуальной собственности несут авторы публикуемых материалов.*

**ББК 74.57**  
**С56**

© Министерство образования и молодежной политики Рязанской области, 2022

© Оформление. Областное государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Рязанский институт развития образования», 2022

## СОДЕРЖАНИЕ

---

---

Андрянов Ю.В., Арсагова Н.В. Опыт организации и проведения демонстрационного экзамена компетенции «Обслуживание тяжелой техники» для специальности 23.02.04.....	5
Аровина Е.С. Реализация наставничества в ОГБПОУ «СКТТ»: модель взаимодействия педагог-студент.....	11
Баранов Д.В. Использование инструментов вовлечения работодателей в подготовке кадров в среднем профессиональном образовании .....	14
Беликова Н.Ю. Использование тестовых технологий на уроках русского языка в системе подготовки к итоговой аттестации .....	19
Бурмистрова А.С., Рюмина А.А. Нормативно-правовое регулирование и организационные особенности реализации среднего общего образования в рамках программ среднего профессионального образования .....	25
Васильева М.В. Проблемы формирования востребованных компетенций у выпускников по программам среднего профессионального образования и пути их решения.....	31
Викулова М.Г. Проект «Кадры для инвесторов»: новые возможности взаимодействия СПО, бизнеса и государства.....	43
Воробьева О.В. Преподавание общеобразовательных дисциплин (истории) с учетом профессиональной направленности .....	46
Голубовская Н.И. Независимая оценка квалификаций и квалификационный экзамен: как подготовить обучающихся к реальным требованиям к квалификации на производстве.....	55
Дядык Н.Н., Кулик О.Н. Реализация механизма интеграции рынка труда и профессионального образования в Республике Беларусь.....	60
Копылова И.Б. Профессионально - ориентирующее воспитание обучающихся как фактор успешного трудоустройства .....	69
Ларина М.Е. Системное методическое сопровождение педагогов как фактор повышения качества подготовки специалистов .....	73
Межорина Н.В. Реализация методики «Профессионалитет» в среднем профессиональном образовании .....	79
Митрофанова Л.К. Преподавание физики с учётом профессиональной направленности .....	84
Павлычева Н.Н. Применение метода casestudy в обучении по специальности 43.02.15 Поварское и кондитерское дело .....	90
Паратнова Е.В. Демонстрационный экзамен.....	94

Сорокина Д.А. Особенности системы воспитания обучающихся для последующей социализации при трудоустройстве .....	97
Терёхина Р.П. Инструменты вовлечения работодателей в систему подготовки кадров. Наставничество – один из инструментов вовлечения работодателей в систему подготовки кадров .....	102
Федотов С.А. Тьюторское сопровождение профориентационной работы в колледже .....	108
Чулина Е.В. Организация работы службы профориентации, карьеры и содействия трудоустройству выпускников .....	114
Щербакова И.А. Внедрение программы наставничества .....	118

**ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ  
ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА КОМПЕТЕНЦИИ  
«ОБСЛУЖИВАНИЕ ТЯЖЕЛОЙ ТЕХНИКИ»  
ДЛЯ СПЕЦИАЛЬНОСТИ 23.02.04**

---

***Андрьянов Юрий Владимирович,**  
преподаватель, председатель цикловой комиссии  
ОГБПОУ «Ряжский колледж  
имени Героя Советского Союза А. М. Серебрякова»*

***Арсагова Наталья Вячеславовна,**  
заместитель директора по учебно-производственной работе  
ОГБПОУ «Ряжский колледж  
имени Героя Советского Союза А. М. Серебрякова»*

Современные требования подготовки конкурентноспособных выпускников колледжей предполагают наличие у выпускников набора профессиональных компетенций.

Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) определили Государственную итоговую аттестацию (ГИА) в форме сдачи демонстрационного экзамена (ДЭ) и выполнения выпускной квалификационной работы (ВКР).

ДЭ позволяет студентам продемонстрировать компетенции, которые нельзя выявить при подготовке и защите ВКР (дипломного проекта).

ДЭ, проводимый в рамках требований чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы», требует серьезной подготовки:

- модернизацию учебно-материальной базы;
- наличия компетентных преподавателей, мастеров производственного обучения;
- привлечения независимых экспертов отрасли;
- затрат на подготовку студентов (не только материальных, но и временных);
- принципиально новую оценку выполнения заданий студентами;
- выполнения высоких требований к процедуре проведения экзамена.

Опыт ОГБПОУ «Ряжский колледж имени Героя Советского Союза А. М. Серебрякова» заключался в том, что во многих аспектах проведения ДЭ имелся опыт организации площадки регионального чемпионата компетенции «Геодезия» (Геопространственные технологии).

На сегодняшний день в ОГБПОУ «Ряжский колледж имени Героя Советского Союза А. М. Серебрякова» имеется четыре площадки для

проведения ДЭ чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» по следующим компетенциям:

- бухгалтерский учет;
- геопространственные технологии;
- обслуживание тяжелой техники;
- поварское искусство.

По всем указанным выше компетенциям в Ряжском колледже проведен ДЭ.

Организация площадки компетенции R 59 «Обслуживание тяжелой техники» проходила в несколько этапов.

Решение о организации площадки пришло в начале 2019 года. В тот период учебное заведение участвовало в чемпионатах по стандартам чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы»: Предпринимательство и Геодезия. Целью выступления в компетенции «Предпринимательство» было призовое место на региональном уровне.

В компетенции «Геодезия» (в последующем была переименована в «Геопространственные технологии») цели были выше - победа на региональном уровне и достойное участие на национальном уровне. Каждая компетенция представляла специальности:

- 08.02.15 – «Геодезия»;
- 38.02.01 – «Предпринимательство».

В учебном заведении была еще одна специальность 23.02.04, которая не была представлена компетенцией движения чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы».

После окончания III Регионального чемпионата Рязанской области по стандартам чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» было решено организовать площадку компетенции R 59 «Обслуживание тяжелой техники». Однако для этого необходимых ресурсов не было. Не было необходимой техники, инструментов, экспертов, опыта участия в чемпионатах. Последнее, как оказалось, было самым главным.

Вариантов оснащения площадки было множество. В качестве примера изучался опыт г. Москвы и республики Татарстан. Самой затратной статьей являлась техника. Каждая единица техники стоила 15-20 млн. рублей. На четыре модуля необходимо было более 60 млн. рублей.

Поэтому было принято решение:

- обучение экспертов;
- участие в чемпионатах в соседних областях.

Обучение было пройдено в г. Москва, в академии «ГНФ». По результатам обучения было получено удостоверение, подтверждающее квалификацию мастер-эксперт, дающее возможность быть главным

экспертом на ДЭ чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы».

В процессе обучения было подробно разъяснено, каким образом можно организовать демонстрационный экзамен, региональный чемпионат. Обучение позволило дать ответ на многие вопросы, однако остро стоял вопрос о затратах на приобретение техники.

Оставалось изучить опыт регионов.

По инфраструктурному листу техника была представлена крупнейшим производителем автомобилей и дорожно-строительной техники - «VOLVO».

В Московской области чемпионат по компетенции проводился в селе Игнатово Раменского района. Затраты на участие составили менее двух тысяч рублей. По инфраструктурному листу техника была представлена тракторами МТЗ-80, К-701, Т-150. Это повлияло на выбор чемпионата, в котором Ряжский колледж решил принять участие.

Оставалось выбрать участника. Выбор пал на студента, имевшего права на управление трактором, опыт работе на тракторе в сельском хозяйстве. В результате участия были получены следующие результаты:

- второе место по количеству набранных баллов;
- изучена возможность использования техники низкой стоимости;
- опыт оценки участников;
- оснащенность модулей;
- документы площадки.

Оставалось проработать вопрос с техникой, имеющейся в гаражах колледжа, и пройти обучение на главного эксперта с правом проведения регионального чемпионата.

В сентябре 2020 г. было пройдено обучение на главного эксперта регионального уровня. В декабре 2020 г. была подана заявка на проведение регионального чемпионат компетенции «Обслуживание тяжелой техники».

В первом году была использована техника – тракторы МТЗ-80, ДТ-75. Главный менеджер компетенции Ларионов Н. Н. согласовал оснащенность площадки. Было решено провести четыре модуля из пяти. Эксперты готовили участников. Совместно с подготовкой к новой компетенции шла подготовка в компетенции «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей».

В срок проведения Регионального чемпионата функционировала площадка. Результатом выступления ОГБПОУ «Ряжский колледж» занял все три призовых места, получив право участия в отборе (ОС 2021) на Национальный финал. Но главное было сделано – функционировала площадка.

Следующими задачами были:

- достойное участие в ОС 2021;

- получение опыта участия в чемпионате высокого уровня;
- к следующему чемпионату организовать пять модулей;
- обновить парк техники;
- организовать и провести демонстрационный экзамен по стандартам чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы».

Первое участие на высоком уровне показало слабые стороны подготовки участника. Было много штрафных баллов за несоблюдение техники безопасности.

В другой компетенции «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей» на чужой площадке ОГБПОУ «Многопрофильный колледж» участник из Ряжского колледжа занял первое место.

За организацию площадки, успешное выступление колледжу были выделены средства для приобретения нового трактора МТЗ-82. Новый трактор соответствовал требованиям и критериям, необходимым для участия в чемпионате и ДЭ.

Заявка на аккредитации площадки и проведения ДЭ позволило получить средства. Так был приобретен еще один трактор МТЗ-82. На конец 2021 г. появилась возможность использования в модулях четырех тракторов.

Региональный чемпионат 2022 г. проводился в феврале на базе Ряжского колледжа. На чемпионате было представлено пять модулей, с техникой:

- модуль А «Системы дизельных двигателей» трактор МТЗ-82;
- модуль В «Системы хода» трактор МТЗ-80;
- модуль С «Электрические системы» трактор МТЗ-80;
- модуль Д «Механика и точные измерения» двигатель Д240;
- модуль Е «Гидравлические системы» трактор МТЗ82.

Результат проведения регионального чемпионата 2022 г. позволил занять 1, 2 и 3 места.

После проведения чемпионата были поставлены следующие задачи:

- участие в Итоговом чемпионате, приравненном к Национальному финалу;
- аккредитация площадки по КОД 1.1.

Результат участия на самом высоком уровне показал отставание участника из Ряжского колледжа от других участников. До медальона за мастерство не хватило 20 баллов по 700 бальной системе. Самоуверенность участника, досрочные окончания работ в трех модулях - А, В, Е сделало участие неудовлетворительным. Однако был получен опыт участия в чемпионате национального уровня.

В кратчайшие сроки была проведена аккредитация площадки по заявленному КОД 1.1. Сроки проведения ДЭ были заявлены:

- группа 4104 – 06-10 июня 2022 г,

- группа 4204 – 13-17 июня 2022 г.

В двух группах к ДЭ было допущено 48 студентов, заявлено 6 экспертов, кроме этого технический и главный эксперты.

Демонстрационный экзамен был зарегистрирован на платформе ДЭ. Все студенты подтвердили свой уровень и были допущены к защите ВКР.

После проведения ДЭ были поставлены следующие задачи:

- аккредитация площадки по следующему КОД на 2023 г.;
- внесение изменения в лабораторные работы профессионального модуля ПМ 02 «Техническое обслуживание и ремонт подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования в стационарных мастерских и на месте выполнения работ».

Демонстрационный экзамен позволил оценить весь поток выпускников, найти слабые стороны в подготовке студентов, которые необходимо доработать:

- убрать, заменить и проработать некоторые темы лабораторных работ;

- тематика лабораторных работ должна соответствовать модулям компетенции;

- выполнение лабораторных работ и учебных практик проводить на технике, которая используется в модулях ДЭ;

- в работах использовать критериальную оценку по оценочному листу, чтобы определить фактический процент практических навыков.

Постоянная работа, своевременное выполнение поставленных задач позволили организовать аккредитованный центр проведения демонстрационного экзамена (ЦПДЭ), а также провести ДЭ, который позволил оценить практический уровень своих выпускников.

Выбранная стратегия организация площадки себя оправдала. Учебное заведение получило новую технику, оборудование, инструменты, позволило обучить экспертов.

Опыт проведения региональных чемпионатов и ДЭ позволил скорректировать программы практик, направленных на освоение и оценку уровня освоения необходимых компетенций. Участие в национальном отборочном, а также в итоговом, приравненном к национальному, чемпионатах позволил определить и сформулировать направление работы со студентами.

#### **Список источников**

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Распоряжение Минпросвещения Российской Федерации от 01.04.2019 № Р-42 (ред. от 01.04.2020) «Об утверждении методических

рекомендаций о проведении аттестации с использованием механизма демонстрационного экзамена».

3. Приказ Минпросвещения Российской Федерации от 08.11.2021 № 800 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования».

## **РЕАЛИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОГБПОУ «СКТТ»: МОДЕЛЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПЕДАГОГ-СТУДЕНТ**

---

*Аровина Елена Сергеевна,  
преподаватель*

*ОГБПОУ «Клепиковский технологический техникум»*

Целью любого учебного заведения является создание условий, благоприятных для становления будущего специалиста. Одной из задач, стоящих перед преподавателями учреждения является развитие наставничества как модели взаимодействия педагог-студент. Поэтому организация работы наставников – это функция управления, процесс упорядочивания, согласования, регламентирования действий для достижения целей деятельности наставника: адаптация студентов первого курса, индивидуальная траектория развития для каждого студента, выделение одаренных ребят и работа с ними, помощь неуспевающим студентам.

Выбирая способ взаимодействия с обучаемыми, необходимо изначально правильно выбрать мотивацию для дальнейшего сотрудничества, как наставнику, так и студенту. Последний сам должен быть заинтересован в сотрудничестве с более опытным специалистом и стремиться к саморазвитию на примере наставника. Для успешного взаимодействия необходима готовность к наставническому взаимодействию. Для наставника: ориентация на работу с людьми и саморазвитие, ответственность, адаптивность, для подопечного: ориентация на развитие, открытость новым идеям.

Наставнику необходимо в своей практике применять различные методы деятельности, такие как интерактивные, проблемные и проектные, мастер-класс, наблюдение и анализ деятельности наставника, персонализированная имитация, анализ практических ситуаций, рефлексия и анализ деятельности подопечного.

Всё это в конечном итоге приведёт к повышению академической успеваемости, самостоятельности, самопрезентации студента, преодолению стресса вследствие получения эмоциональной поддержки, формированию положительной мотивации и стремлению к развитию и реализации внутреннего потенциала обучающегося, а также повышение уровня профессиональной компетентности.

Привязку наставничества к государственным стандартам среднего профессионального образования хорошо видно в практике чемпионата «Профессионалы». Наставничество в этом движении основано на жестких профессиональных критериях, которые обновляются от первенства к первенству. Наставниками готовящихся членов сборной являются эксперты-носители профессиональных компетенций. Студенты

Клепиковского технологического техникума в чемпионате «Профессионалы» принимают участие по компетенциям: Поварское дело, Документационное обеспечение управления и архивоведение, Сварочные технологии, Ремонт и обслуживание легковых автомобилей.

Рассмотрим форму наставничества педагог-студент на примере компетенции Документационное обеспечение управления и архивоведение. Студенты, которые вошли в проект наставничества по подготовке и участию к чемпионату «Профессионалы», на выходе характеризуются как более инициативные, самостоятельные, у них развиты способности, необходимые для эффективной и экономичной работы, что позволяет им выполнять все задания, связанные с профессиональной деятельностью. Специалист в области документационного обеспечения управления и архивоведения должен уметь работать напрямую с людьми, поэтому необходимы коммуникативность, хорошие манеры и способность к общению. Инициатива приветствуется. Целью проекта по наставничеству является участие обучающихся в чемпионате «Профессионалы». Задачи проекта по наставничеству для достижения цели:

1. Создание условий для подготовки наставляемых из числа обучающихся для участия в чемпионате «Профессионалы».

2. Организация образовательного процесса в рамках требований технологий проведения чемпионата.

3. Способствование развитию необходимых компетенций у обучающихся в соответствии с требованиями чемпионата «Профессионалы».

Для реализации проекта по наставничеству по подготовке и участию обучающихся в чемпионате «Профессионалы» используются следующие типы наставничества: личное наставничество, групповое наставничество. Наставник – опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Наставник обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками.

Слаженная организация работы наставнической деятельности является положительным результатом повышения уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получения конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширения ресурса потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки.

Эксперты-наставники – это те люди, которые сопровождают участников в конкурсе и оценивают выполненные работы участником.

Обычно ими являются преподаватели профильных дисциплин в учебном учреждении, где учится их конкурсант.

Анализ проекта практики наставничества показывает, что наставничество в процессе подготовки наставляемых к участию в региональном этапе чемпионата «Профессионалы» дает положительную динамику, что подтверждается призовыми местами.

### **Список источников**

1. Распоряжение губернатора Рязанской области от 4 июня 2020 года №190рг.

2. Приказ Министерства образования и молодежной политики от 30 июня 2020 года №677 О внедрении целевой модели наставничества в Рязанской области.

3. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

4. Письмо Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 О направлении Методических рекомендаций (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»).

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНСТРУМЕНТОВ ВОВЛЕЧЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ В СРЕДНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ**

---

*Баранов Дмитрий Вячеславович,  
заведующий производственной практикой  
ОГБПОУ «Рязанский автотранспортный техникум  
имени С.А. Живаго»*

Уровень взаимодействия работодателя с образовательной организацией определяется доверием к способности образовательной организации решать задачи воспитания и обучения. Работодатель нуждается в том, чтобы узнать, какой уровень компетенций формируется у выпускников.

Кроме того, работодатель часто оценивает:

- стаж и популярность работы образовательной организации;
- достижения обучающихся и выпускников;
- способность соответствовать потребностям работодателя.

Работодатели прежде всего заинтересованы в решении кадровых потребностей своих организаций. Как правило, соискателями на замещение должностей являются лица, уже имеющие опыт работы, и, следовательно, анализ их соответствия осуществляется на основе результатов их работы на предыдущих местах по следующим оцениваемым показателям:

- стаж;
- занимаемая должность;
- отсутствие взысканий;
- способность выполнять работы по профилю вакансии.

Из-за того, что работодатели, в основном, имеют дело с ранее работавшими, им сложно бывает самостоятельно сформулировать требования к кандидату без опыта. В этом им должна оказывать помощь образовательная организация. Небольшие организации редко занимаются созданием модели требований к соискателю, больше полагаясь на собеседование. В крупных компаниях существуют типовые формы анкет, но в основном решение принимают, во многом опираясь на собеседование. И то, насколько приемлемой для работодателя будет предложенная модель требований к соискателю, сильно влияет на вовлеченность работодателя во взаимодействие с образовательной организацией.

При знакомстве с работодателями в ОГБПОУ «Рязанский автотранспортный техникум имени С.А. Живаго», мы просим сформулировать требования работодателя к результатам обучения, позволяющие трудоустроиться студенту или выпускнику. Обычно требования формулируются следующим образом:

- интерес к работе;
- самоорганизованность;
- знание типовых способов решения производственных задач;
- способности принимать решения в стандартных условиях;
- способность самостоятельно искать информацию;
- владение компьютером и цифровыми технологиями;
- умение работать в команде;
- стремление к профессиональному росту.

Нетрудно заметить, что данные требования во многом совпадают с общими компетенциями [2, 3, 4].

Работодатели считают задачу формирования общих компетенций зоной наибольшей ответственности образовательной организации. Работодатель для себя определяет способность образовательной организации сформировать компетенции у обучающихся.

Профессиональные компетенции анализируются, и часть работы по их формированию работодатель готов относить к своей компетенции. Он готов участвовать в формировании профессиональных компетенций в форме [5, 6]:

- практической подготовки, стажировки, совмещения трудоустройства и обучения на предприятии;
- назначение наставников из числа квалифицированных работников предприятия;
- приведения в соответствие содержания образовательных программ производственному циклу предприятия, согласования образовательных программ;
- совместное проведение профориентационных мероприятий (экскурсий, мастер-классов, выступлений квалифицированных специалистов перед обучающимися);
- участие представителей работодателя в работе экзаменационных комиссий по междисциплинарным курсам, квалификационным экзаменам, демонстрационным экзаменам, защите выпускной квалификационной работы;
- трудоустройство обучающихся и выпускников (замещение вакансий, взаимодействие со службой занятости образовательной организации, совместное проведение мероприятий по трудоустройству).

Сама практическая подготовка [1] обучающегося на предприятии является экзаменом для образовательной организации. Во время прохождения практической подготовки работодатель обращает внимание прежде всего на обладание обучающимися дисциплинированностью, вниманием, обязательностью в выполнении правил и требований распорядка дня, техники безопасности, способности к обучению и развитию, работе в коллективе. Одновременно работодатель анализирует участие наставников от образовательной организации – их владение

профессиональными компетенциями, их отношение к делу, взаимоотношения с обучающимися.

Закрепившиеся на рабочих местах выпускники являются важнейшим инструментом работодателя по участию в системе подготовки кадров. Они выступают в качестве наставников от предприятий. Это те работники, которые сами прошли путь от выпускника до специалиста и могут передавать свой положительный опыт обучающимся.

Работодатель заинтересован в продолжительности прохождения практической подготовки на предприятии. В показателях мониторинга трудоустройства есть учет количества выпускников, работающих на одном месте более четырех месяцев. Работа более четырех месяцев указывает на то, что выпускник закрепился на рабочем месте. Однако по программам подготовки специалистов среднего звена период практической подготовки редко превышает два календарных месяца, далее следует либо учеба, либо каникулы. Увеличения длительности замещения рабочего места возможно в случае принятия обучающимися решения о работе в каникулярный период или совмещения работы и учебы по индивидуальному учебному плану.

Для этого образовательная организация формирует график учебного процесса так, чтобы длительные практики по времени в дальнейшем могли соединяться с летними каникулами (наиболее продолжительными). Тем самым повышается вероятность закрепления на рабочем месте.

Таким образом, к инструментам вовлечения работодателей в подготовку кадров можно отнести:

1. Совместное формулирование требований к соискателю без опыта работы.
2. Совместное формулирование и перенос требований работодателя в содержание учебного процесса.
3. Трудоустройство выпускников образовательной организации у работодателя.
4. Увеличение по времени периодов практической подготовки и их примыкание к летним каникулам в учебном году.
5. Сформированность общих компетенций обучающихся в образовательной организации.
6. Получение обучающимися профессиональных навыков при прохождении учебных практик в мастерских техникума.

Примером практической реализации этих инструментов в Рязанском автотранспортном техникуме стало трудоустройство студентов уже в ходе обучения во время практической подготовки, а также совмещение учебы и работы посредством обучения по индивидуальным учебным планам. В качестве партнера было выбрано Муниципальное унитарное предприятие города Рязани «Управление Рязанского троллейбуса». Предприятие

эксплуатирует несколько сотен троллейбусов и автобусов различных классов на пассажирских маршрутах города Рязани.

Трудоустройство разбивается на несколько этапов:

1. Посещение обзорной экскурсии в начале второго курса.
2. Прохождение практической подготовки на предприятии в рамках учебной программы.
3. Оформление трудовых отношений с предприятием путем заключения временных трудовых договоров на время практической подготовки.
4. Продление трудовых отношений с предприятием путем заключения договоров об обучении и трудоустройстве на время учебы с согласованием сменного графика работы с техникумом и разработкой индивидуального учебного плана.
5. Оформление трудовых отношений с предприятием путем заключения трудовых договоров по окончании техникума.

Благодаря такой схеме предприятие имеет возможность познакомиться с большим количеством учащихся техникума, отобрать подходящих для себя ребят, дать техникуму задание на отработку отдельных вопросов учебной программы с практической подготовкой на своей базе.

Взаимодействие с МУП города Рязани «Управление Рязанского троллейбуса» было представлено на Всероссийский Конкурс лучших практик трудоустройства молодежи. Оценка практик экспертным сообществом осуществлялась с 17 по 30 октября 2022 года. Среди практик уровня организаций Рязанской области ОГБПОУ «РАТ имени С.А. Живаго» набрало следующие оценки в номинациях:

- «Лучшие практики сопровождения от образовательной организации до рабочего места» экспертная оценка 9,3 балла из 10 возможных.
- «Лучшие практики по сохранению молодежного кадрового потенциала региона» экспертная оценка 9,4 балла из 10 возможных.
- «Лучшие практики взаимодействия с работодателем, образовательными организациями и центрами занятости населения» экспертная оценка 5,5 баллов из 10 возможных.

#### **Список источников**

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 25.11.2013; с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2014) // Российская газета. – 31.12.2012. – № 303.
2. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 23.02.01 Организация перевозок и управление на транспорте (по видам) (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 апреля 2014 г. № 376) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru/>

3. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 апреля 2014 г. № 383) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru/>

4. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 23.02.05 Эксплуатация транспортного электрооборудования и автоматики (по видам транспорта, за исключением водного) (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 апреля 2014 г. № 387) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru/>

5. Распоряжение Минпросвещения России от 27 декабря 2019 г. № Р-154 «Об утверждении методических рекомендаций по механизмам вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием образовательной организации, в том числе в обновлении образовательных программ» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru/>

6. Постановление Правительства РФ от 23 мая 2015 г. № 497 «О Федеральной целевой программе развития образования на 2016-2020 годы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru/>

# ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕСТОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА УРОКАХ РУССКОГО ЯЗЫКА В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ К ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

---

*Беликова Наталья Юрьевна,  
преподаватель  
ОГБПОУ «Рязанский политехнический колледж»*

Современные требования развития системы образования постоянно выдвигают вопрос об улучшении качества образования и подготовки выпускников к государственной итоговой аттестации. Проблемы контроля знаний обучающихся всегда занимали важное место в педагогической науке. Практическая модель получения независимой оценки образовательных достижений обучающихся апробируется в системе общего и профессионального образования на протяжении ряда лет. С каждым годом возрастает роль тестирования на всех образовательных этапах развития личности.

Важным условием повышения качества образования является систематическое получение преподавателем объективной информации об учебно-познавательной деятельности обучающихся в процессе контроля с использованием современных образовательных технологий.

В настоящее время в сфере образования активно внедряется одна из эффективных форм оценки знаний обучающихся – тестирование. Данная форма контроля позволяет оперативно выявить степень усвоения учебного материала и проверить результат на любом уровне обучения. В тестовой форме проводятся контрольные и самостоятельные работы, олимпиады, экзамены. Система тестового контроля как метод педагогического измерения эффективна и для самопроверки знаний.

Использование тестовых технологий позволяет за короткий отрезок времени исследовать широкий спектр знаний, обучающихся по предмету, своевременно выявить уровень сформированности определенных навыков и умений. Основная задача при этом – выявить достоинства и недостатки в знаниях и умениях обучающихся и показать положительные и отрицательные стороны тестовых технологий.

Тестирование – это общенаучный диагностический метод. Что же означает слово «тест»?

Тест – это вариант проверки знаний, умений, навыков и сформированных предметных компетенций, краткое стандартное задание, основу которого составляет специально подготовленный комплекс заданий, обеспечивающих объективную оценку исследуемых и изучаемых качеств на основе использования статистических методов.

Тесты – это задания различного рода и уровня сложности. Чаще всего такие задания состоят из ряда вопросов и вариантов ответов на них с

целью выбора в каждом случае одного или нескольких верных. С помощью подобных упражнений можно получить сведения об уровне сформированности умений и навыков студентов по какой-либо определенной теме, разделу, блоку, изучаемой учебной дисциплине в рамках итогового контроля или применению знаний в различных ситуациях.

Структура теста включает в себя следующие компоненты: во-первых, само задание – задача, предназначенная для решения, или вопрос, на который нужно ответить, задание (содержания вопроса) должно быть представлено в тестовой форме. Формулировка вопроса или задания может быть различной: в каком предложении вместо одного слова нужно употребить другое; форма какого слова образована неправильно; укажите грамматически правильное продолжение предложения; найдите слово, которое состоит из определенного набора морфем (по выбору преподавателя); где указаны все слова, в которых пропущена буква О; установите соответствие между грамматическими ошибками и предложениями; укажите варианты ответов, в которых во всех словах одного ряда пропущена одна и та же буква и так далее. Во-вторых, это образец правильного, полного и точного выполнения задания, который в процессе анализа выполненной работы служит эталоном для сравнения достигнутого уровня (полученного результата) с планируемым (желаемым).

Тестовое задание обеспечивает проверку знаний и умений на трех уровнях: узнавание и воспроизведение, применение в знакомой ситуации, применение в новой ситуации или творческое применение. Такая дифференциация требований к обучающимся поможет всем участникам образовательного процесса на основе индивидуальной траектории развития достичь обязательного уровня подготовки и сформирует положительное отношение к учебе.

Целью использования тестовых технологий на уроках русского языка в системе работы, направленной на подготовку к итоговой аттестации, является выявление уровня и степени усвоения учебного материала, пробелов в знаниях обучающихся и их последующее устранение.

Тестирование имеет ряд преимуществ: позволяет своевременно выявить пробелы в знаниях, дает возможность заострить внимание на трудных темах, отработать и закрепить их на практике, может быть использовано на любом этапе обучения, а также для фронтального и индивидуального опроса, в процессе самоподготовки.

В своей работе использую следующие виды тестовых технологий: текущего, промежуточного, тематического, итогового контроля; с выбором ответа и со свободным ответом; тесты, требующие установить соответствие; тесты, требующие установить истинность или ложность

утверждений; тесты, предполагающие выбор ответа из целого ряда вариантов; в форме вопрос – ответ; поиск «лишнего» варианта; определение общего для нескольких литературоведческих и языковедческих понятий, явлений и др.

Тесты легко трансформируются. Задания носят не только контролирующий, но и занимательный, творческий характер, предоставляющий обучающимся возможность самостоятельного поиска ответа на вопросы разной степени трудности.

Студентам предлагаю три варианта заданий: I-II варианты – примерно одинаковой степени сложности, III вариант – повышенной. Некоторые тесты содержат дополнительные задания. Выполняют их те обучающиеся, которые раньше других справились с обязательными вопросами. В своей работе использую три формы работы с тестами: коллективную, групповую, индивидуальную. Коллективная форма работы – это совместная деятельность преподавателя и студентов, анализ и решение тестовых заданий по какой-либо теме, разделу, блоку с подробным объяснением преподавателя и записью алгоритма решения каждого задания. Объяснять и комментировать решение заданий у доски может и хорошо подготовленный ученик, учитель в данном случае наблюдает, если это необходимо, вносит коррективы и дополнения по ходу выполнения работы. При групповой работе студенты делятся на несколько групп и получают задания по количеству групп, как правило, это задания по двум или четырем вариантам, такие формы работы практикую в конце изучения блока или раздела учебной программы. Индивидуальный вид тестовой работы состоит в том, что каждый ученик получает свой индивидуальный вариант задания. Такой вид деятельности использую в конце изучения дисциплины в качестве пробного варианта итоговой экзаменационной работы.

Для меня использование тестовых технологий как нестандартных форм работы в практике преподавания дает возможность одновременно проконтролировать, оценить знания, практические умения и навыки студентов, их итоговые результаты и проанализировать состояние, выявить проблемы в работе обучающихся с программным учебным материалом на каждом уровне его изучения, то есть выявить пробелы в знаниях, проанализировать уровень усвоения программного учебного материала.

Применение тестовых заданий при подготовке к аттестации помогает совместить традиционные темы и необходимый учебный материал, который должен быть отработан при подготовке к экзамену. На занятиях рассматриваю наиболее сложные случаи орфографии и пунктуации, приводящие к наибольшему количеству ошибок, на примере заданий, аналогичным экзаменационным. Материал стараюсь распределять равномерно по урокам в течение года и прикрепляю к темам, которые изучаю по программе. Например, при изучении раздела «Синтаксис и

пунктуация» на уроках повторяю и разбираю темы: правописание приставок, союз И в простом и сложном предложении, словосочетания и типы связи в словосочетаниях, знаки препинания при обособленных и однородных членах предложения, обращаю внимание на речевые и синтаксические нормы. При изучении раздела «Функциональные стили речи» повторяю лексические нормы, функционально-смысловые типы речи, правописание корней и личных окончаний глаголов и суффиксов причастий и так далее.

В качестве примера приведу тест на правописание корней:

А) В каком ряду во всех словах пропущена безударная проверяемая гласная корня?

- 1) подр..жание, закр..постить, прил...жение;
- 2) зав..зять, пл..нительный, л..пата;
- 3) подтв..рдить, проф..ссионально, прогр..ммист;
- 4) закр..питься, нисп..дать, б..нокль.

Б) В каком ряду во всех словах пропущена буква Е?

- 1) ор..ол, д..виз, пер..пети;
- 2) опр.снённая вода, выч..тание, д..пеша;
- 3) преодол..вать, объед..нение, ежен..дельный;
- 4) абон..мент, оп..ративный, выб..рут.

В) В каком ряду во всех словах пропущена чередующаяся гласная корня?

- 1) м..тежный, прим. ишь, вым..тем;
- 2) оп..реться, выче..т, упом..нуть;
- 3) пом..еряться (силами), прим..риться, отм..рать;
- 4) расст..лить, ст..реть, при..сновение.

Г) В каком ряду во всех словах пропущена безударная проверяемая гласная корня?

- 1) х..рактеристика, ч..тотный, вн..мание;
- 2) осл..жнённый, к..рректный, выск..зять;
- 3) п..лющенный, зал..вать, ум..лять (значение);
- 4) к..лючий, разл..чать, вы..рать.

Д) В каком ряду во всех словах пропущена одна и та же буква?

- 1) бл..стали, ин..ресовать, ид..ал;
- 2) приск..кал, предназн..чение, опр..вдал;
- 3) соб..рала, ч..столюбие, объе..няется;
- 4) погру..чик, мере..кий, подно..чик.

Е) в каком ряду во всех словах пропущена одна и та же буква?

- 1) бл..стали, инт..ресоваться, опт..мизм;
- 2) приск..кал, ид..ал, соб..рала;
- 3) инт..ллигенция, ч..столюбие, бл..стящие;
- 4) объед..няет, предназн..чение, п..лисадник.

(Ответ: А3; Б4; В4; Г3; Д2; Е3.)

### **Комментарий к заданию**

В представленном задании необходимо проанализировать слова с орфограммами в корне (безударными и чередующимися гласными, а также непроизносимыми и сомнительными согласными) и выбрать тот ряд, где во всех словах пропущена одна и та же буква. Чтобы успешно выполнить предложенные задания, предварительно вспоминаем, от чего зависит написание безударных гласных в корне слова, проверяемых и непроверяемых ударением, повторяем написание орфограмм в соответствии с морфологическим принципом русской орфографии, слова, которые необходимо запомнить (оптимизм), корни с чередующимися гласными и правила их написания, написание согласных в корне.

Далее рассматриваем одно из заданий.

В каком ряду во всех словах пропущена одна и та же буква?

- 1) бл..стали, инт..ресоваться, опт..мизм;
- 2) приск..кал, ид..ал, соб..рала;
- 3) инт..ллигенция, ч.,столюбие, бл..стящие;
- 4) объед..няет, предназн..чение, п..лисадник.

Прочитав предложенные слова, вставляем в них пропущенные буквы и объясняем орфограммы:

1) *блистали* (корень *-блист-*, есть суф. *-а-*), *интересоваться* (словарное слово), *оптимизм* (словарное слово);

2) *прискакал* (корень *-скак-* *-а* перед согл. *к*), *идеал* (словарное слово), *собирала* (корень *-бир-*, есть <суф. *-а-*);

3) *интеллигенция* (словарное слово), *честолюбие* (проверяем словом *честь*), *блестеть* (*-блест-*, за корнем нет, суффикса *-а-*);

4) *объединяет* (проверяем словом *единый*), *предназначение* (проверочное слово — *значить*), *палисадник* (словарное слово).

Итак, только в третьей строке во всех словах вставляем букву *е*.

Ответ: 3.

Далее студенты работают самостоятельно, проверка задания возможна разными способами: самопроверка, взаимопроверка, проверка преподавателем.

За время работы с применением тестовых технологий в рамках подготовки к итоговой аттестации в форме тестирования выявила ряд

преимуществ данной формы контроля: обеспечивают информационную емкость, индивидуальность, самостоятельность, оперативность обработки результатов контроля, способствуют обучению процессуальному самоконтролю, повышают объективность контроля и исключают субъективные факторы оценивания.

Применение таких нетрадиционных форм работы побуждает обучающихся системно работать на уроках, быть внимательнее, пробуждает интерес работать самостоятельно по учебнику, а также работать в команде. Поэтому с целью активизации учебной и познавательной деятельности следует использовать тестовые задания.

Тестовые технологии не отрицают, не заменяют, не исключают других видов работ, а служат хорошим к ним дополнением. Систематическое использование современных тестовых технологий, применение различных видов тестирования, разработка собственных тестов помогают повысить уровень грамотности с учетом индивидуальных особенностей развития обучающихся, развивать умственные способности, формировать систему научных знаний, дает возможность студентам подготовиться к аттестации по предмету. Однако в практике преподавания следует сочетать нестандартные формы работы с традиционными.

#### **Список источников**

1. Беспалько, В.П. Слагаемые педагогической технологии / В.П. Беспалько. – М., 1989. – 342 с.
2. Божко, Н.М. Русский язык. 9 класс : проверочные и контрольные тесты / Н.М. Божко. – Волгоград : Учитель, 2008. – 236 с.
3. Оноприенко, О.В. Проверка знаний, умений и навыков, учащихся в средней школе : кн. для учителя / О.В. Оноприенко. – М., 1988. – 158 с.
4. Ромашина, Н.Ф. Литература. 5-11 классы : тесты для текущего и обобщающего контроля / Н.Ф. Ромашина. – Волгоград : Учитель, 2008. – 221 с.
5. Смирнов, С.А. Педагогика: педагогические теории, системы, технологии : учеб. пособие / С.А. Смирнов. – М., 1998. – 468 с.

**НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ  
И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ  
СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
В РАМКАХ ПРОГРАММ  
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

---

***Бурмистрова Анастасия Сергеевна,***  
*заведующий центром*  
*научно-методического и аналитического сопровождения*  
*профессионального образования*  
*ОГБУ ДПО «Рязанский институт развития образования»*

***Рюмина Анастасия Анатольевна,***  
*методист центра*  
*научно-методического и аналитического сопровождения*  
*профессионального образования*  
*ОГБУ ДПО «Рязанский институт развития образования»*

Основанием для получения среднего общего образования в профессиональных образовательных организациях является Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»:

Начальное общее образование, основное общее образование, среднее общее образование являются обязательными уровнями образования. Обучающиеся, не освоившие основной образовательной программы начального общего и (или) основного общего образования, не допускаются к обучению на следующих уровнях общего образования. Требование обязательности среднего общего образования применительно к конкретному обучающемуся сохраняет силу до достижения им возраста восемнадцати лет, если соответствующее образование не было получено обучающимся ранее (Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ч. 5 ст. 66) [1];

Получение среднего профессионального образования на базе основного общего образования осуществляется с одновременным получением среднего общего образования в пределах соответствующей образовательной программы среднего профессионального образования. В этом случае образовательная программа среднего профессионального образования, реализуемая на базе основного общего образования, разрабатывается на основе требований соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего общего и среднего профессионального образования и положений федеральной основной общеобразовательной программы среднего общего образования, а также с учетом получаемой профессии или специальности среднего

профессионального образования Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ч. 3 ст. 68) [1].

В соответствии с Федеральным законом от 14.09.2022 № 371-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" и статью 1 Федерального закона "Об обязательных требованиях в российской федерации"» (ч. 4 ст. 3) [2]:

Основные общеобразовательные программы подлежат приведению в соответствие с федеральными основными общеобразовательными программами не позднее 1 сентября 2023 года.

В рамках реализации образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего общего образования должен учитывать следующие моменты:

Образовательные программы самостоятельно разрабатываются и утверждаются организацией, осуществляющей образовательную деятельность, если настоящим Федеральным законом не установлено иное (Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ч. 5 ст. 12) [1];

Организации, осуществляющие образовательную деятельность по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам среднего профессионального образования, разрабатывают образовательные программы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и с учетом соответствующих примерных образовательных программ среднего профессионального образования (Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ч. 7 ст. 12) [1] (т. к. программа среднего общего образования в этом случае не реализуется отдельно, то она не имеет государственной аккредитации);

Получение среднего профессионального образования на базе основного общего образования осуществляется с одновременным получением обучающимися среднего общего образования в пределах соответствующей образовательной программы среднего профессионального образования (Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам СПО, утвержденный приказом Министерства просвещения РФ от 24.08.2022 № 762, п.23) [3];

Период освоения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, необходимых для получения обучающимися среднего общего образования, в течение срока освоения соответствующей образовательной программы среднего профессионального образования определяется образовательной организацией самостоятельно (Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным

программам СПО, утвержденный приказом Министерства просвещения РФ от 24.08.2022 № 762, п. 23) [3]. (Т. е. распределение часов на ОД производится по усмотрению образовательной организации. Реализация учебных общеобразовательных дисциплин общеобразовательного цикла может осуществляться на первом курсе или параллельно с реализацией учебных дисциплин образовательной программы среднего профессионального образования с целью интеграции учебных дисциплин и практик в течение срока освоения соответствующей образовательной программы среднего профессионального образования).

Согласно Федеральным государственным образовательным стандартам среднего профессионального образования по профессиям и специальностям объём часов на реализацию среднего общего образования составляет 1476 часов, из которых 72 часа отводятся на промежуточную аттестацию.

Содержание образовательных программ среднего профессионального и среднего общего образования (в рамках освоения образовательной программы среднего профессионального образования) определяется следующими моментами:

Образовательные организации при реализации образовательных программ свободны в определении содержания образования, выборе образовательных технологий, а также в выборе учебно-методического обеспечения, если иное не установлено настоящим Федеральным законом (Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ч. 2 ст. 28)) [1];

Учебный план профиля обучения и (или) индивидуальный учебный план должны содержать не менее 13 учебных предметов (русский язык, литература, математика, иностранный язык, информатика, физика, химия, биология, история, обществознание, география, физическая культура, основы безопасности жизнедеятельности) и предусматривать изучение не менее 2 учебных предметов на углубленном уровне из соответствующей профилю обучения предметной области и (или) смежной с ней предметной области (Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования, утвержденный приказом Минобрнауки России от 17.05.2012 № 413, п. 18.3.1) [4];

Образовательные организации самостоятельно определяют профиль в соответствии со спецификой программ подготовки (программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих), программы подготовки специалистов среднего звена), руководствуясь приказом Минобрнауки России от 29.10.2013 № 1199 «Об утверждении перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования» (Методические рекомендации по реализации среднего общего образования в пределах освоения образовательной программы среднего профессионального образования на базе основного общего образования,

утв. Министерством просвещения РФ письмом от 14 апреля 2021 г. № 05-401) [6];

Сущность профессиональной направленности освоения общеобразовательных предметов в рамках основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования состоит в сохранении преподавания основ наук с акцентом на применимости получаемых знаний и умений в процессе профессиональной подготовки посредством варьируемого по объему и глубине учебного материала, наиболее важного для той или иной профессии, специальности (Концепция преподавания общеобразовательных дисциплин с учетом профессиональной направленности программ среднего профессионального образования, реализуемых на базе основного общего образования, утв. Министерством просвещения РФ письмом от 30 апреля 2021 г. № Р-98) [7].

Реализация профессиональной направленности программ среднего профессионального образования, реализуемых на базе основного общего образования, определяется следующими документами:

Концепция преподавания общеобразовательных дисциплин с учетом профессиональной направленности программ среднего профессионального образования, реализуемых на базе основного общего образования, утвержденные Министерством просвещения РФ письмом от 30.04.2021 г. № Р-98 [7];

Методики преподавания по общеобразовательным (обязательным) дисциплинам («Русский язык», «Литература», «Иностранный язык», «Математика», «История» (или «Россия в мире»), «Физическая культура», «Основы безопасности жизнедеятельности», «Астрономия») с учетом профессиональной направленности программ среднего профессионального образования, реализуемых на базе основного общего образования, предусматривающие интенсивную общеобразовательную подготовку обучающихся с включением прикладных модулей, соответствующих профессиональной направленности, в т.ч. с учетом применения технологий дистанционного и электронного обучения, утвержденные Министерством просвещения РФ распоряжением от 25.08.2021 г. № Р-198 [8].

Федеральная образовательная программа среднего общего образования, утвержденная приказом Минпросвещения России от 23.11.2022 г. № 1014, предлагает дидактические единицы по 6 общеобразовательным дисциплинам (русский язык, литература, история, обществознание, география, ОБЖ). Их необходимо учитывать в части содержания образования [5].

Рекомендации по реализации среднего общего образования в пределах освоения образовательной программы среднего профессионального образования, направленные письмом Минпросвещения России от 01.03.2023 г. №05-592, содержат примерные структуры и содержание общеобразовательного цикла образовательной программы

среднего профессионального образования на базе основного общего образования с получением среднего общего образования с учетом требований ФГОС СПО для укрупненных групп профессий и специальностей. Применение рекомендаций не является требованием, подлежащим контролю при проведении проверок в организациях, реализующих образовательные программы, органами государственного контроля (надзора).

Таким образом, требования ФГОС СОО и федеральной образовательной программы среднего общего образования исполняются только в ситуации, если не противоречат требованиям ФГОС СПО, т.к. требования ФГОС СПО находятся в приоритете.

### Список источников

1. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон №273-ФЗ: [принят Госдумой 21 декабря 2012 года: одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 года]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/) (дата обращения: 24.05.2023). – Текст: электронный.

2. Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» и статью 1 Федерального закона «Об обязательных требованиях в российской федерации» от 14.09.2022 № 371-ФЗ: [принят Госдумой 14 сентября 2022 года: одобрен Советом Федерации 21 сентября 2022 года]. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202209240008> (дата обращения: 24.05.2023). – Текст: электронный.

3. Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования: Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 24.08.2022 № 762. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202209220002> (дата обращения: 24.05.2023). – Текст: электронный.

4. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования: Приказ Минобрнауки России от 17.05.2012 № 413. URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=432227> (дата обращения: 24.05.2023). – Текст: электронный.

5. Об утверждении федеральной образовательной программы среднего общего образования: Приказ Минпросвещения России от 23.11.2022г. №1014. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202212220051> (дата обращения: 24.05.2023). – Текст: электронный.

6. Методические рекомендации по реализации среднего общего образования в пределах освоения образовательной программы среднего профессионального образования на базе основного общего образования: утв. Министерством просвещения РФ письмом от 14 апреля 2021 г. №05-

401. URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/e2f7e224620a8aec7814ff53e623379b/> (дата обращения: 24.05.2023). – Текст: электронный.

7. Концепция преподавания общеобразовательных дисциплин с учетом профессиональной направленности программ среднего профессионального образования, реализуемых на базе основного общего образования: утв. Министерством просвещения РФ письмом от 30 апреля 2021 г. №Р98. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_389699/281efb5deac0c4cd600d639300cd3f9cc3606b66/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_389699/281efb5deac0c4cd600d639300cd3f9cc3606b66/) (дата обращения: 24.05.2023). – Текст: электронный.

8. Методики преподавания по общеобразовательным (обязательным) дисциплинам («Русский язык», «Литература», «Иностранный язык», «Математика», «История» (или «Россия в мире»), «Физическая культура», «Основы безопасности жизнедеятельности», «Астрономия») с учетом профессиональной направленности программ среднего профессионального образования, реализуемых на базе основного общего образования, предусматривающие интенсивную общеобразовательную подготовку обучающихся с включением прикладных модулей, соответствующих профессиональной направленности, в т. ч. с учетом применения технологий дистанционного и электронного обучения: утв. Министерством просвещения РФ распоряжением от 25.08.2021 г. № Р-198. URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/c5e5010d2b08f0a0d2e6423da6d45ab4/download/4140/> (дата обращения: 24.05.2023). – Текст: электронный.

9. Рекомендации по реализации среднего общего образования в пределах освоения образовательной программы среднего профессионального образования: утв. Министерством просвещения РФ письмом от 01.03.2023 г. №05-592. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_441346/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_441346/) (дата обращения: 24.05.2023). – Текст: электронный.

## **ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ВОСТРЕБОВАННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У ВЫПУСКНИКОВ ПО ПРОГРАММАМ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ**

---

*Васильева Мария Валерьевна,*

*заместитель начальника отдела профессионального образования  
министерства образования Рязанской области*

Новые экономические и геополитические реалии стали стимулом для увеличения масштабов производства внутри страны различных товаров, которые раньше поступали из-за рубежа. Это привело к значительному росту спроса предприятий на специалистов со средним профессиональным образованием.

Одним из самых актуальных вопросов обеспечения предприятий необходимыми кадрами является формирование в процессе обучения востребованных компетенций у выпускников колледжей и техникумов. В последние десятилетия неоднократно предпринимались попытки совершенствования системы среднего профессионального образования – Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», национальный проект «Образование», федеральные проекты «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Профессионалитет» и др., которые призваны обеспечить необходимые условия для получения компетенций, соответствующих требованиям современной экономики и рынка труда.

В то же время мы видим многообразие позиций ученых и специалистов по определению приоритетов развития среднего профессионального образования и путей его реализации.

Недостаточное сопряжение между государственной рамкой квалификаций и образовательными стандартами отмечает Олейникова О.Н. Она также говорит о нахождении Национальной системы квалификаций в России в противоречии с международными трендами и практиками.

В своем исследовании Посталюк Н.Ю. делает выводы об отсутствии корреляции между уровнем экономического развития региона и наличием эффективных моделей синхронизации деятельности системы подготовки кадров квалифицированных рабочих, специалистов среднего звена с задачами регионального развития. Также делается вывод о косвенных признаках отсутствия или слабости единой федеральной образовательной политики в сфере подготовки кадров с прикладными квалификациями.

О спорности переноса общеобразовательной подготовки старшей школы в систему среднего профессионального образования, об отсутствии: четкого запроса от рынка труда, эффективного механизма участия

работодателей в подготовке кадров, понятного статуса выпускников системы среднего профессионального образования для работодателей пишут И.Д. Фрумин и Ф.Ф. Дудырев.

К числу проблем при формировании востребованных компетенций у выпускников по программам среднего профессионального образования можно отнести:

1. Отсутствие четкого механизма определения кадровой потребности в стране по отраслям экономики (в связи с переходом от плановой экономики к рыночной у современных колледжей и техникумов отсутствует единый заказчик – государство, как это было ранее в Советском Союзе).

2. Недостаточно качественная система регионального прогнозирования кадровой потребности (при передаче полномочий по реализации образовательных программ среднего профессионального образования на региональный уровень предполагалось, что подготовка кадров должна удовлетворять потребности именно региональных предприятий. Но, к сожалению, многие предприятия не имеют долгосрочной кадровой стратегии и подготовить качественный региональный прогноз кадровой потребности не представляется возможным).

3. Низкий уровень участия предприятий в организации образовательного процесса по программам среднего профессионального образования (в СССР профессионально-технические училища и техникумы, как правило, имели отраслевую направленность и подчинялись федеральным министерствам промышленности, сельского хозяйства и др. Образовательные организации закреплялись за базовым предприятием, часто располагались рядом с ним, имели доступ к его производственной базе, расходным материалам, наставникам, что обеспечивало высокую практикоориентированность профессионального образования. После «укрупнения» образовательных организаций большинство колледжей и техникумов стали многопрофильными и им необходимо учитывать потребности предприятий различных отраслей экономики. Региональные органы власти не могут в полной мере обеспечить связь между предприятиями и образовательными организациями).

4. Отсутствие действенных механизмов экономического стимулирования предприятий к взаимодействию с системой образования по подготовке кадров. Это усложняет работу институтов среднего профессионального образования.

5. Отсутствие гарантированного трудоустройства выпускников колледжей и техникумов на предприятия отрасли согласно полученной профессии или специальности (ранее выпускники трудоустраивались по системе распределения, а предприятия по этой системе получали нужные им кадры. В настоящее время для выпускников нет гарантий, что после

завершения обучения они будут точно трудоустроены в соответствии с полученным образованием. В то же время и предприятиям не гарантировано, что они получают в государственной системе профессионального образования нужное количество кадров и по нужным профессиям).

6. Различие качества подготовки в отдельных субъектах Российской Федерации, которое обозначилось по прошествии нескольких десятилетий после передачи системы среднего профессионального образования на региональный уровень (ранее высокотехнологичные колледжи и техникумы являлись федеральными учреждениями, теперь же они переданы на региональный уровень и зачастую «бедные» регионы не имеют достаточных ресурсов для создания современной материально-технической базы). При этом требования к качеству подготовки кадров повышаются, постепенно вводится система независимой оценки квалификаций, работодатели требуют, чтобы выпускник полностью соответствовал их требованиям.

7. Недостаток инвестиций в систему среднего профессионального образования для практической подготовки студентов (ранее эта проблема решалась за счет прикрепления колледжей к базовым предприятиям. Сейчас же для некоторых областей подготовки необходимо построить мини-заводы, мини-фермы и другие аналогичные модели, оборудование на которых должно обновляться с учетом изменений на реальных производствах). Этот недостаток особенно отрицательно влияет на подготовку студентов СПО в тех случаях, когда предприятия не предоставляют свои базы для их подготовки.

8. Более низкий уровень качества общего образования в колледжах и техникумах по сравнению со школьным образованием. Объем учебных часов на освоение общеобразовательной подготовки в рамках программ среднего профессионального образования в течение одного года значительно ниже двухлетней программы 10-11 классов в школе. При этом количество обучающихся по программам среднего общего образования в системе СПО и системе общего образования по количеству обучающихся практически сравнялось.

Выявленные недостатки приводят к тому, что уровень подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена не удовлетворяет потребностям современных предприятий и организаций.

Несоответствие подготовки кадров со средним профессиональным образованием требованиям регионального рынка труда выявило и проведенное анкетирование педагогических работников, студентов колледжей и техникумов Рязанской области и работодателей.

48% опрошенных работодателей считают, что подготовка рабочих и специалистов со средним профессиональным образованием «не соответствует» и «скорее не соответствует» требованиям регионального рынка труда (рис. 1).

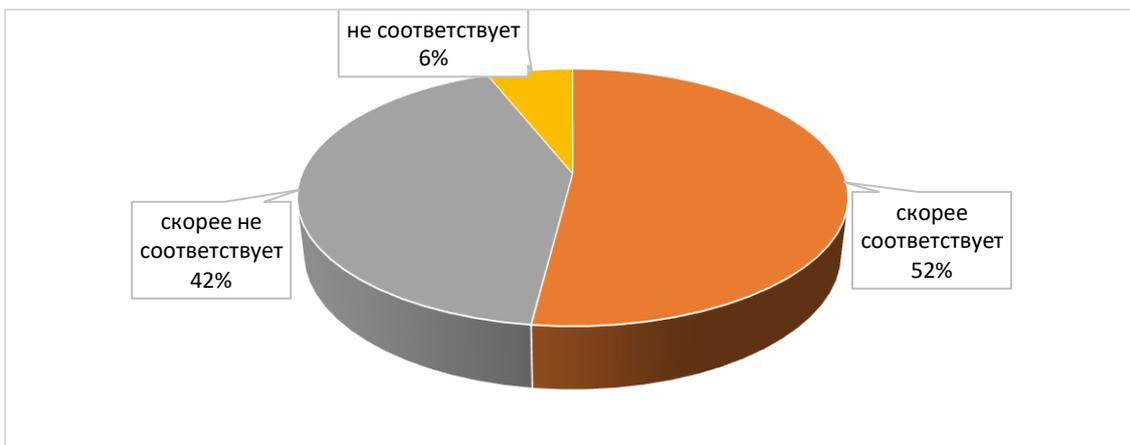


Рисунок 1 – Соответствие подготовки в колледжах и техникумах требованиям рынка труда в Рязанской области по мнению работодателей.

Большинство преподавателей (более 54%) и студентов (более 52%) также считают, что подготовка кадров в колледжах и техникумах не удовлетворяет требования работодателей (рис. 2, 3).

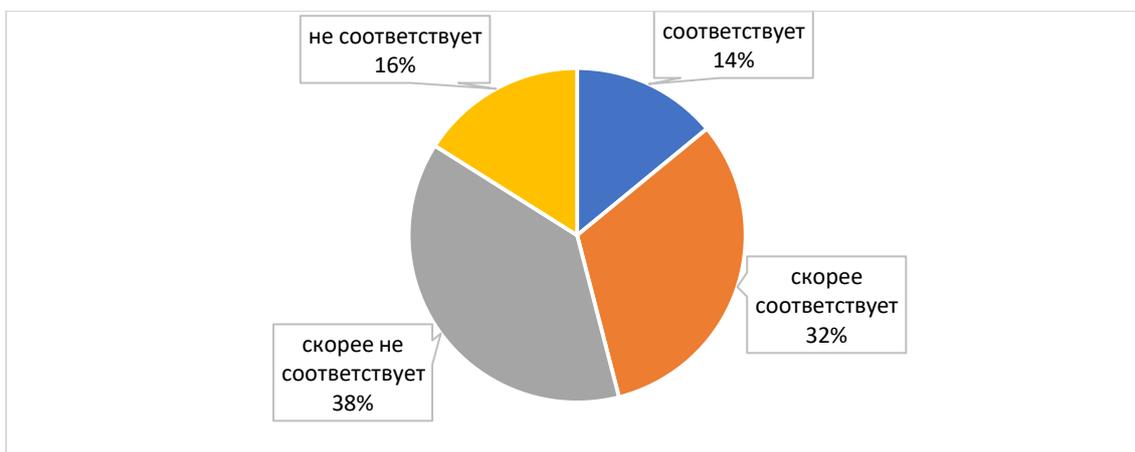


Рисунок 2 – Соответствие подготовки студентов СПО в колледжах и техникумах требованиям рынка труда в Рязанской области по мнению педагогических работников.

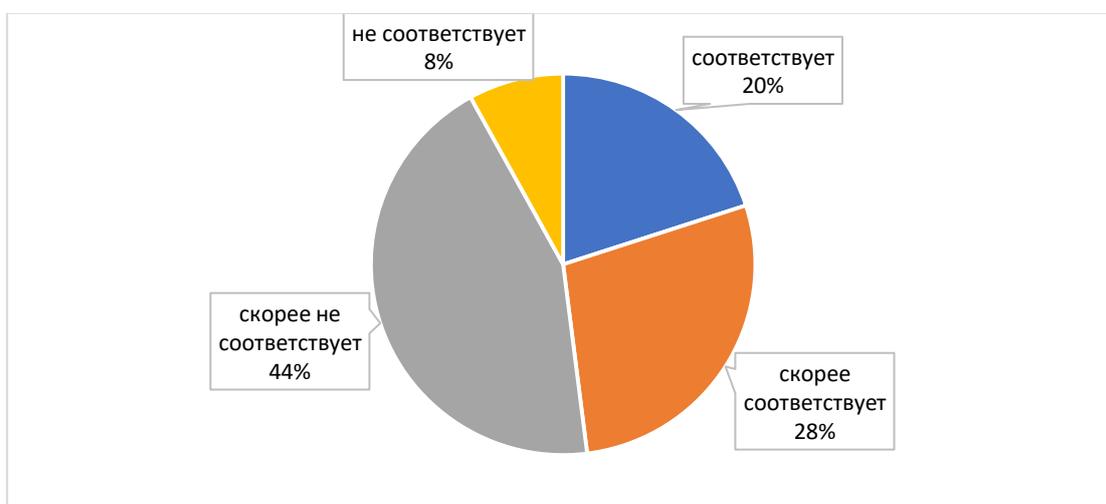


Рисунок 3 – Соответствие подготовки студентов СПО в колледжах и техникумах требованиям рынка труда Рязанской области по мнению студентов.

Работодатели в качестве основных причин несоответствия подготовки кадров со средним профессиональным образованием требованиям рынка труда указали неэффективную организацию учебного процесса – 56%. Здесь они отметили отсутствие у педагогических работников опыта работы на предприятиях и использование ими устаревших методик преподавания (около 27%), несоответствие содержания практической подготовки студентов реальным условиям на предприятиях (16%), устаревшее оборудование (9%) и другое (4%). На факторы, связанные с обучающимися, пришлось 32% (непопулярность рабочих профессий у школьников (21%), низкая успеваемость в школе (11%). Работодатели указали также, что низкое качество подготовки студентов СПО связано с недостаточным их участием в образовательном процессе (12%). Результаты опроса работодателей представлены на рисунке 4.

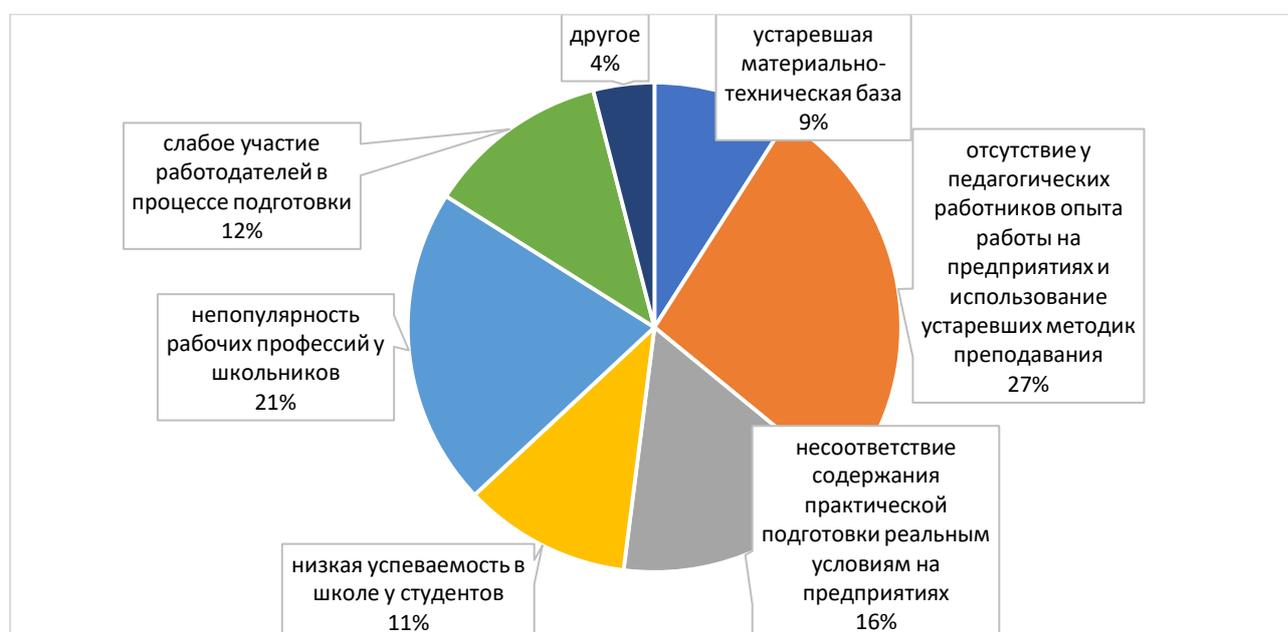


Рисунок 4 – Причины неудовлетворенности качеством среднего профессионального образования по мнению работодателей.

Педагогические работники назвали еще большую, чем работодатели, долю, приходящуюся на организацию процесса подготовки – 61%, (отсутствие у педагогических работников опыта работы на предприятиях и использование ими устаревших методик преподавания (32%), несоответствие содержания практической подготовки студентов реальным условиям на предприятиях (14%), устаревшее оборудование (9%) и другое (6%). На факторы, связанные с обучающимися, пришлось 25%: низкая успеваемость в школе у студентов (18%), непопулярность рабочих профессий у школьников (7%). Также значительное число педагогов назвали причиной неудовлетворенности качеством среднего

профессионального образования недостаточное участие работодателей в процессе подготовки (14%). Результаты опроса педагогических работников представлены на рисунке 5.



Рисунок 5 – Причины неудовлетворенности качеством среднего профессионального образования по мнению педагогических работников.

Опрос студентов показал, что они связывают низкое качество подготовки с организацией образовательного процесса на уровне преподавателей – 63% (отсутствие у педагогических работников опыта работы на предприятиях и использование ими устаревших методик преподавания (17%), несоответствие содержания практической подготовки студентов реальным условиям на предприятиях (15%), устаревшее оборудование (24%) и другое (7%). Факторы, связанные с самими студентами, занимают 24%: низкая успеваемость в школе (14%), непопулярность рабочих профессий у школьников (10%). Тринадцать процентов студентов считают, что качество подготовки недостаточное из-за слабого участия работодателей в процессе подготовки. Результаты опроса студентов представлены на рисунке 6.

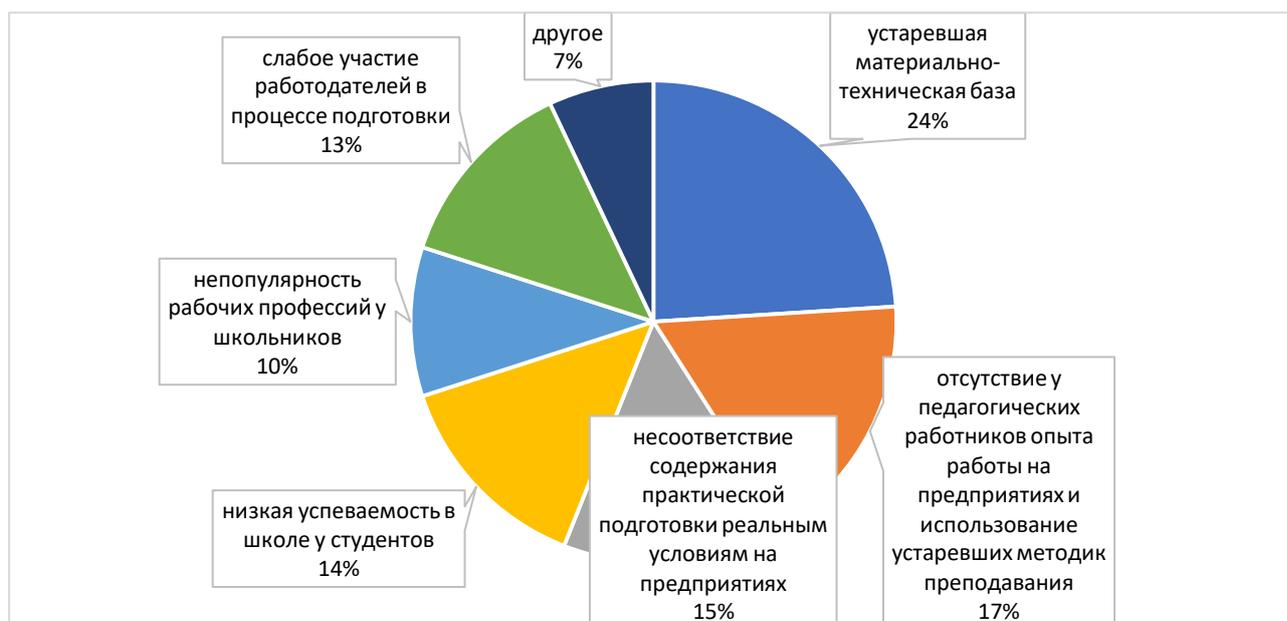


Рисунок 6 – Причины неудовлетворенности качеством среднего профессионального образования по мнению студентов.

Анализ результатов мониторинга подготовки кадров в Российской Федерации в 2021 году, рейтинга регионов России по уровню направленности систем СПО на потребности экономического развития, подготовленного в 2021 году Самарским филиалом Российской академии народного хозяйства и государственной службы, анкетирования участников образовательного процесса в системе среднего профессионального образования в Рязанской области показал, что предпринятые меры по совершенствованию подготовки кадров со средним профессиональным образованием решили не все существующие проблемы.

Это позволяет сделать выводы о необходимости поиска перспективных направлений повышения качества формирования востребованных компетенций у выпускников системы среднего профессионального образования.

Эта тема нашла отражение в работах многих российских ученых.

В работах С.Я. Батышева рассматривается совершенствование методик подготовки квалифицированных рабочих с учетом международного опыта, отмечается необходимость повышения качества общеобразовательной подготовки молодых рабочих, расширения взаимодействия с работодателями.

В исследованиях В.И. Блинова поднимаются вопросы разработки сценариев развития среднего профессионального образования, организации образовательного и воспитательного процессов, совершенствования практической подготовки, цифровой дидактики.

Место среднего профессионального образования в социально-экономическом развитии, международный опыт прогнозирования потребностей экономики в компетенциях и квалификациях, анализ потребителей программ среднего профессионального образования рассматриваются в работах Ф.Ф. Дудырева.

Г.В. Мухаметзяновой разработаны концепции интеграции начального и среднего профессионального образования, теория образовательно-производственных кластеров, инновационная модель повышения уровня подготовки в системах начального и среднего профессионального образования (высшие профессиональные училища). Автор считает, что модель высших профессиональных училищ является одним из путей решения проблемы «общедоступности» высшего образования.

В ряде исследований рассмотрены пути совершенствования подготовки кадров со средним профессиональным образованием, которые прежде всего основаны на взаимодействии с предприятиями реального сектора экономики. Повышение конкурентоспособности кадров предлагается через социальное партнерство с работодателями (Д.А. Алференко), в условиях учебных центров промышленных предприятий (С.В. Васильев). И.В. Кононовой предлагается во взаимодействии с социальными партнерами организовать сопровождение обучающихся на протяжении всего периода обучения и после окончания в период трудоустройства и адаптации на рабочем месте.

Многими авторами рассматриваются условия подготовки кадров со средним профессиональным образованием в зарубежных странах.

В работах О.Н. Олейниковой освещены основные тенденции развития профессионального образования в странах Европейского Союза, а также взаимного признания квалификаций в области подготовки рабочих кадров в условиях растущей трудовой мобильности. Автор отмечает, что в зарубежных странах принята единая рамка квалификаций, обеспечивающая единое понимание квалификаций в сфере труда, сфере образования и социальной сфере. Обеспечение качества квалификаций осуществляется часто независимой организацией. В России же происходит неэффективное дублирование процедур присуждения документа об образовании и оценки и присуждения профессиональной квалификации. Олейниковой О.Н. предлагается создание аналогичной национальной системы квалификаций в нашей стране.

В работах С.Н. Кутепова представлена французская модель подготовки рабочих кадров, в которой превалирует организация профессионального образования на базе образовательных учреждений. Анализ модели позволяет сделать выводы, что начальная профессиональная подготовка осуществляется в двух формах: в профессиональном лицее или в рамках производственного ученичества на

базе центров производственного ученичества, которые находятся в ведении коммерческих или промышленных палат, а не сферы образования. В России отсутствуют аналогичная модель ученичества.

В исследованиях В.Г. Лысенко рассмотрен опыт Германии, визитной карточкой которой является дуальное обучение (ученичество) – профессиональное образование, организованное в тесном взаимодействии с работодателями, в том числе на их базе.

Также в качестве путей формирования востребованных компетенций у выпускников по программам среднего профессионального образования отметим следующие эффективные модели подготовки кадров в зарубежных странах.

Как уже отмечалось выше, эффективной моделью приближения результатов подготовки кадров к требованиям работодателей во многих зарубежных странах (Германии, Австрии, Швейцарии, Дании, Нидерландах, Бельгии, Франции, Великобритании, Венгрии) является дуальное образование или ученичество (apprenticeship). Отличительными чертами этой модели являются наличие ученического договора студентов с предприятием, чередование теоретического обучения в учебном заведении и практического – на рабочем месте; участие работников предприятий в качестве наставников, трудоустройство на предприятии и другие.

Процесс чередования теоретического обучения с практической подготовкой в разных странах варьируется: чередование теории и работы начинается с первой недели обучения (Германия); двухэтапная структура с первым годом обучения в образовательной организации и затем фазой в компании (Дания); два года в профессионально-техническом училище, за которыми следуют два года ученичества (Норвегия). В некоторых странах модель ученичества используется уже на уровне второй ступени общего профильного образования (Венгрия, Швеция).

Некоторые страны пошли по пути «повышения» уровня среднего профессионального образования до университетского (Финляндия, Нидерланды, Австрия, Венгрия, Китай) – университетов прикладных наук, высших колледжей. В Китае работают высшие профессиональные колледжи и краткосрочные вузы, которые готовят технических специалистов среднего и высшего звена. В Финляндии, Швейцарии, Эстонии и Нидерландах колледжи были преобразованы в университеты прикладных наук, по окончании которых присваивается степень бакалавра.

В Китае с 2005 года внедряется диверсифицированная система учредительства учебных заведений профессионального образования под руководством государства и при активном участии различных отраслей, предприятий и общественных сил, развитие системы акционирования, а также смешанные формы собственности при учредительстве. Участвовать в учреждении учебных заведений возможно путем внесения в уставной капитал денежных средств или имущества, участия в управлении. Также

оказывается финансовая поддержка предприятиям, принимающим на работу выпускников СПО, предоставляющим производственные мощности для обучения студентов на рабочем месте, создающим на своей базе центры «дуальной» подготовки.

В отдельных странах хорошо себя зарекомендовала модель организации профессионального образования на этапе старшей школы (Австрия, Нидерланды, Венгрия, Швеция, Дания, Франция, Венгрия, Китай), наряду с академическими классами существуют профессиональные классы, школы.

Нельзя не сказать о важной тенденции во всех зарубежных странах – обучении в течение всей жизни, которая позволяет актуализировать навыки уже работающих специалистов. Например, в Великобритании как средство проверки и повышения квалификации существующих работников используются ученичество. В Финляндии без обязательного прохождения формального обучения можно пройти программу ученичества и сдать квалификационные экзамены для подтверждения навыков.

Эффективным инструментом является и проведение демонстрационного экзамена для подтверждения результатов обучения или опыта работы без обязательного получения образования (Франция, Германия, Финляндия).

Таким образом, проведенный анализ научных исследований, международного опыта и анкетирования участников образовательного процесса позволяет выделить следующие эффективные пути формирования востребованных компетенций у выпускников по программам среднего профессионального образования:

- сопряжение через рамку квалификаций требований к компетенциям работников, предъявляемых рынком труда, с профессиональной подготовкой в системе образования;

- «профессионализация» школьного образования – технические классы, школьное образование в профессиональных лицеях с технической направленностью, получение «первой профессии» в рамках школьной программы;

- повышение статуса программ среднего профессионального образования – университеты прикладных наук, профессиональный бакалавриат;

- расширение участия работодателей в реализации образовательных программ посредством соучредительства и участия в управлении образовательной организацией, проектирования образовательных программ с учетом их требований, создания учебно-производственных комплексов, привлечения наставников и др.;

- расширение мер поддержки предприятий, принимающих на работу выпускников со средним профессиональным образованием, предоставляющих производственные мощности для обучения студентов на

рабочем месте, создающих на своей базе центры «дуальной» подготовки и др.;

- развитие процедуры независимой оценки результатов образования с моделированием реальных производственных условий (демонстрационный экзамен).

### Список источников

1. Муравьева, А.А. Национальная система квалификаций – нерешенные вопросы / А.А. Муравьева, О.Н. Олейникова, Н.М. Аксенова // Казанский педагогический журнал. – 2020. – № 2 (139). – С. 1-10.

2. Управленческая фокусировка региональной системы профессионального образования на потребности социально-экономического развития / С.Ю. Алашеев, Т.Г. Кутейницына, Н.Ю. Посталюк [и др.] // Образование и наука. – 2021. – Т. 23. – №10. – С. 44-77.

3. Молодые профессионалы для новой экономики: среднее профессиональное образование в России / Ф.Ф. Дудырев, О.А. Романова, А.И. Шабалин [и др.] ; под ред. Ф.Ф. Дудырева, И.Д. Фрумина ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», Ин-т образования. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – С. 271.

4. О результатах мониторинга качества подготовки кадров в 2021 году : информационный бюллетень. – М. : ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», 2021. – 39 с.

5. Научно-исследовательская работа «Сопоставительный анализ субъектов Российской Федерации по уровню направленности их систем среднего профессионального образования на потребности социально-экономического развития региона» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sam.ranepa.ru/nauka/nauchno-issledovatel'skie-raboty.php> (дата обращения: 31.03.2022).

6. Профессиональная педагогика / под ред. С.Я. Батышева. – М., 2008.

7. Структура и параметры сценариев развития среднего профессионального образования в Российской Федерации до 2035 года [Электронный ресурс] / В.И. Блинов, И.С. Сергеев, А.И. Сатдыков [и др.]. – М., 2021. – Режим доступа: [https://firo.ranepa.ru/files/docs/spo/scenarii\\_razvitiya\\_spo/part1.pdf](https://firo.ranepa.ru/files/docs/spo/scenarii_razvitiya_spo/part1.pdf) (дата обращения: 23.10.2021).

8. Молодые профессионалы для новой экономики: среднее профессиональное образование в России / Ф.Ф. Дудырев, О.А. Романова, А.И. Шабалин [и др.] ; под ред. Ф.Ф. Дудырева, И.Д. Фрумина ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», Ин-т образования. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2019.

9. Мухаметзянова, Г.В. НПО-СПО: больше проблем, чем путей их решения / Г.В. Мухаметзянова, Г.И. Ибрагимов // Профессиональное образование. Столица. – 2012. – № 7. – С. 17-19; № 8. – С. 17-20.

10. Алференко, Д.А. Формирование конкурентоспособности студента в социальном партнерстве техникума с работодателями : дис. канд. пед. наук/Алференко Дмитрий Анатольевич. – Кемерово, 2019. – 192 с.

11. Васильев, С.В. Подготовка конкурентоспособных рабочих в условиях учебного центра промышленного предприятия: дис. канд. пед. наук / Васильев Сергей Владимирович. – Екатеринбург, 2015. – 214 с.

12. Кононова, И.В. Управление развитием учреждения среднего профессионального образования на основе социального партнёрства : дис. канд. пед. наук / Кононова Ирина Валентиновна. – СПб, 2015. – 224 с.

13. Олейникова О.Н. Диссертация на соискание учёной степени доктора педагогических наук «Основные тенденции развития и современное состояние профессионального образования в странах Европейского Союза» 2003.

14. Кутепов, С.Н. Профессиональное образование и подготовка рабочих кадров в Европе (на примере Франции) : дис. канд. пед. наук / Кутепов Сергей Николаевич. – Тула, 2015. – 146 с.

15. Лысенко, В.Г. Организационно-педагогические условия переноса опыта Германии на систему среднего профессионального образования России : дис. канд. пед. наук / Лысенко Виктор Геннадьевич. – Кемерово, 2017. – 219 с.

16. Cedefop (2020). Vocational education and training in Europe, 1995-2035 : scenarios for European vocational education and training in the 21st century [Электронный ресурс] // Luxembourg : Publications Office of the European Union. Cedefopreferenceseries. – 2020. – № 114. – 261 с. – Режим доступа: <http://data.europa.eu/doi/10.2801/794471> (дата обращения: 23.10.2021).

17. Научно-методическое обеспечение массового внедрения моделей подготовки специалистов в рамках практико-ориентированного обучения / В.И. Блинов, О.Ф. Клинк, А.А. Факторович [и др.] // Среднее профессиональное образование. – 2016. – № 11. – С. 25-29.

18. Фан Цзяньхуа. Развитие профессионального образования в Китае. Россия–Китай: тенденции развития образования в XXI в. : сравнительный анализ / Фан Цзяньхуа ; отв. ред.: В.П. Борисенков, Мэй Ханьчэн. – М. : Наука, 2019. – 662 с.

## **ПРОЕКТ «КАДРЫ ДЛЯ ИНВЕСТОРОВ»: НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СПО, БИЗНЕСА И ГОСУДАРСТВА**

---

***Викулова Мария Геннадьевна,**  
ведущий специалист департамента проектного управления  
АО «Корпорация развития Рязанской области»*

Корпорация развития Рязанской области занимается привлечением инвесторов в регион, сопровождая проект «от и до»: от подбора земельного участка для размещения проекта до решения проблемы нехватки квалифицированных специалистов.

В последнее время в Корпорацию стали обращаться все больше и больше инвесторов с запросом помочь найти необходимых специалистов. Так возникла идея проекта, которая стала ответом на насущную потребность компаний в кадрах. Кроме того, кадровая проблема признана и на федеральном уровне: качество и доступность трудовых ресурсов – одна из позиций рейтинга инвестпривлекательности Агентства стратегических инициатив.

Эти два фактора и определили инициативу зампреда регионального правительства Артема Александровича Никитина. В июле 2022 года он провел первое, ставшее фактически установочным, совещание, на котором был дан старт проекту «Кадры для инвесторов».

В сентябре 2022 г. была создана рабочая группа по вопросу «Кадровые потребности инвесторов» на базе Корпорации развития, в которую вошли представители региональных министерств (министерство образования и молодежной политики Рязанской области, министерство труда и социальной защиты населения Рязанской области), руководители Центра занятости населения, Центра опережающей профессиональной подготовки, средних и высших учебных заведений региона. Первые встречи были посвящены обсуждению предложений по разработке системного подхода к решению кадрового вопроса и понимаю возможных путей взаимодействия Корпорации развития с каждым из участников данной группы.

По итогам взаимодействия со всеми участниками проекта получилось следующее. Система подготовки и подбора специалистов для предприятий, реализующих инвестпроекты в Рязанской области, предусматривает работу по трем направлениям: закрытие потребности предприятия на текущий момент и в краткосрочной перспективе, подготовка специалистов, которые начнут трудиться через 1-2 года, и работа по закрытию кадровых нужд на стратегический период – 5 и более лет.

В рамках данных траекторий основными партнерами проекта стали региональный Центр опережающей профессиональной подготовки и Центр занятости населения Рязанской области. Основными участниками проекта являются 12 компаний, некоторые из которых являются резидентами ИПП «Рязанский» (ООО «Эра», «Бервел», «Тепловодоохран», «Стальстройтехнологии», «Центр открытых разработок», «НПО ПКРВ», «ДоширакРязань», «Машрумсгрупп», «Скопинфарм», «Октофарма», «НПО ОлМаг»).

ЦОПП предложил выстроить работу с колледжами и техникумами, разрабатывая индивидуальные траектории взаимодействия с каждым инвестором: заключение соглашений о сотрудничестве, приглашение студентов на производственную практику, целевое обучение и профессиональная переподготовка в рамках дополнительного образования.

В настоящий момент в рамках соглашения о сотрудничестве с Корпорацией развития идет плановая работа с каждым инвестором. Стажировки, практики и специальные дополнительные модули в программы подготовки, презентации предприятий и профориентационные экскурсии на производства нацелены уже на трудоустройство уже подготовленных ребят через год-два. На сегодняшний момент более 60 учащихся проходят учебную и производственную практику на региональных инвестиционно-ориентированных предприятиях.

Что касается закрытия кадровых потребностей на стратегический период – это задача более долгосрочная. Здесь мы пошли путем профориентационной работы со старшеклассниками. Вместе с Центром опережающей профподготовки Корпорация развития знакомит с перспективными рабочими местами самих школьников и руководство общеобразовательных учреждений – их помощь необходима и бесценна в организационных моментах, а их авторитет – в формировании доверительного отношения к нашим предложениям. Например, ученики уже побывали на площадках компаний «Эра», «Машрумсгрупп», «Бервел».

С ЦЗН РО были синхронизованы планы по проведению Ярмарок вакансий профильных и на базе образовательных организаций региона. Кроме того, был представлен список актуальных вакансий от компаний.

Участниками предыдущих встреч стали порядка более 250 соискателей, более 50 из них были приглашены для дальнейших собеседований с перспективой трудоустройства.

Активными партнерами проекта «Кадры для инвесторов» стали и ведущие вузы региона. Были организованы встречи на площадках Медицинского университета, Рязанского государственного университета им С.А. Есенина и Радиотехнического университета для таких компаний как ООО «Скопинфарм», «НПО ПК РВ» «Центр открытых разработок».

После диалоговых площадок заинтересованных в дальнейшем трудоустройстве студентов пригласили на экскурсии на данные

предприятия. И в настоящий момент для них организуется практика на площадках предприятий.

Заинтересованность инвест-компаний в квалифицированных кадрах показал так же интерес участия в региональном этапе Чемпионата профессионального мастерства. Сотрудники предприятий вышли на площадки в качестве экспертов. Это позволит еще лучше понять уровень подготовленности студентов, дать обратную связь педагогам учреждений СПО и выстроить дальнейшую совместную работу по подготовке будущих кадров с учетом современных условий и запросов предприятий.

Важно отметить, что проект «Кадры для инвесторов» стал востребованным и актуальным для каждого участника, так как отвечает основным запросам общества и времени. Появилась идея создания инновационной производственной площадки практической подготовки обучающихся колледжей Рязанской области по профессии сварщик на базе «СтальСтройТехнологииИИ», которая была представлена на встрече с министром Просвещения РФ на базе колледжа Рязанского колледжа электроники.

#### **Список источников**

1. Закон Рязанской области от 6 апреля 2009 года №33-ОЗ «О государственной поддержке инвестиционной деятельности на территории Рязанской области» (с изменениями на 5 марта 2020 года).

2. Приказ министерства промышленности и экономического развития Рязанской области от 26 июня 2017 года №115 «Об организации дистанционного взаимодействия представителей органов государственной власти Рязанской области и участников инвестиционной деятельности для оперативного решения возникающих в процессе инвестиционной деятельности вопросов».

3. Постановление Правительства Рязанской области от 29 октября 2014 года №306 «Об утверждении государственной программы Рязанской области "Экономическое развитие"».

## ПРЕПОДАВАНИЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН (ИСТОРИИ) С УЧЕТОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ

---

*Воробьева Ольга Владимировна,  
преподаватель*

*ОГБПОУ «Спасский политехнический техникум»*

Сущность профессиональной направленности освоения общеобразовательных предметов в рамках основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования состоит в сохранении преподавания основ наук с акцентом на применимости получаемых знаний и умений в процессе профессиональной подготовки посредством варьируемого по объему и глубине учебного материала, наиболее важного для той или иной профессии, специальности.

Таким образом, профессиональная направленность обучения дает возможность продемонстрировать способы применения на практике знаний изучаемых основ наук, влияния на развитие техники и технологии, на эффективность производственной деятельности квалифицированного рабочего и служащего.

Профессиональная направленность в преподавании общеобразовательных учебных предметов обусловлена интенсификацией освоения среднего общего образования в пределах основной профессиональной программы. Организация обучения с учетом профессиональной направленности позволяет повысить мотивацию обучающихся и обеспечить опережающий вход в профессию или специальность.

Принцип профессиональной направленности реализуется через:

- связь общеобразовательной подготовки с профессиональной, осуществляемой на основе межпредметной интеграции, направленной на формирование определенных компонентов общих компетенций ФГОС СПО;
- корреляцию предметных, метапредметных и личностных образовательных результатов ФГОС СОО с общими компетенциями ФГОС СПО;
- опору на передовые, инновационные технологии, внедряемые в современное производство;
- формирование определенных практических навыков, ориентированных на будущую профессиональную деятельность с учетом специфики подготовки в рамках образовательной программы по специальности или профессии;
- развитие практических навыков и компетенций по профилю соответствующей образовательной программы, соответствующих

требованиям, предъявляемым работодателями к квалификациям специалистов, рабочих;

- методически обоснованное применение конкретного материала из содержания учебных дисциплин, междисциплинарных курсов, модулей профессионального цикла для определенной группы профессий, специальностей;

- формирование задач и практических работ с учетом профессиональной направленности и профессиональной терминологии, предусматривающих моделирование условий, непосредственно связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Ориентация содержания на будущую профессиональную деятельность, отбор методов и форм организации обучения общеобразовательных учебных предметов должны усиливать личностное и профессиональное развитие обучающихся.

Так, одним из методов опережающего освоения элементов будущих профессиональных компетенций становится введение в общеобразовательные учебные предметы тематических вопросов, связанных с освоением терминологии будущей профессиональной деятельности.

Взаимосвязь общеобразовательной и профессиональной подготовки усиливает связь теории с практикой, развитие профессиональной направленности личности.

Выбор учебных тем, их комбинация с учетом групп профессий, специальностей и оптимальное распределение общеобразовательных предметов и дисциплин, междисциплинарных курсов и модулей профессионального цикла по курсам непосредственно влияет на реализацию межпредметных связей, на обеспечение опорных научных знаний для формирования профессиональных компетенций.

Как отмечает И.А. Остробородова, преподавание общеобразовательных дисциплин с учетом профессиональной направленности программ способствует формированию профессионального мировоззрения, профессиональной культуры студента.

Данный процесс может быть оптимизирован в результате реализации следующих условий:

- рассмотрение общеобразовательной подготовки, наряду со специальной и производственной как единой системы профессионального образования студента;

- направление общеобразовательной подготовки на формирование базовых знаний и компетенции, необходимых будущему специалисту определенной сферы деятельности;

- ориентация общеобразовательной подготовки на формирование профессионального мировоззрения и профессиональной культуры выпускника;

- включение в содержание рабочих программ общеобразовательных дисциплин тем, учитывающих профиль профессиональной деятельности;

- установление тесных деловых взаимоотношений и сотрудничества между преподавателями общеобразовательной и профессиональной подготовки при составлении тематического планирования и распределения часов, отводимых на изучение тем и разделов.

Как отмечает О.В. Таканова, основными требованиями к содержанию общеобразовательных дисциплин с учетом профессиональной направленности являются:

- когнитивная доступность – возможность включения отдельных содержательных элементов профессиональных дисциплин с учетом познавательных возможностей первокурсников;

- рациональность содержания дисциплины, реализованная с учетом актуальных мотивов выбора профессии, основных потребностей, ценностных ориентаций студентов – обеспечение максимальных возможностей для формирования профессиональной ориентированности студентов при исключении всего второстепенного в содержании;

- валидность материала – обоснованность выбора информации, ее актуальность, значимость, точность.

Профессиональная направленность общеобразовательной дисциплины «История» предполагает целенаправленное применение педагогических средств, обеспечивающих не только формирование у обучающихся знаний, умений, навыков по дисциплине, но и развитие интереса к выбранной профессии или специальности, формирование личности будущего специалиста. Сущность профессиональной направленности освоения дисциплины «История» состоит в применимости получаемых знаний и умений для той или иной профессии, специальности.

Например, на занятиях следует:

- создавать условия по освоению профессионально актуальной исторической информации;

- осуществлять поиск, анализ, систематизацию и интерпретацию информации различных видов и оценивать ее достоверность;

- составлять план действий, распределять роли с учетом мнений участников, обсуждать результаты совместной работы;

- формулировать и обосновывать собственную точку зрения (версию, оценку) с опорой на фактический материал.

Таким образом, профессиональная направленность дисциплины дает возможность формировать целенаправленное развитие внутренней позиции личности обучающегося на основе духовно-нравственных ценностей, исторических и национально-культурных традиций.

Профессиональная направленность может быть реализована включением в содержание дисциплины прикладного модуля (несколько практико-ориентированных занятий, направленных на выполнение общей профессиональной задачи) или профессионально-ориентированного содержания, которое включается в разделы (темы), и посвящено решению независимых профессиональных задач.

При проектировании учебных занятий по истории, содержащих профессионально актуальный материал, необходимо осуществить подбор в содержании материала, имеющего прикладной характер для студентов, будущих специалистов; планировать учебные занятия с использованием современных методов и приемов обучения, направленных на активизацию продуктивной деятельности студентов, и использование интернет-ресурсов.

Профессиональная направленность может быть также достигнута за счет включения в содержание общеобразовательной дисциплины «История» прикладных модулей с профессионально ориентированным содержанием.

Интеграция профессионально актуальной исторической информации на учебных занятиях теоретического, практического, самостоятельного вида, нацелена на усиление пропедевтической направленности и преемственности общеобразовательной дисциплины «История». Это позволяет сформировать у студентов видение того, что исторические знания можно применять в жизни и будущей профессиональной деятельности.

Например, согласно ФГОС СПО, на занятиях истории по специальности СПО 08.02.11 «Управление, эксплуатация и обслуживание многоквартирного дома» необходимо формировать ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития и ПК 1.5. Формировать базы данных о собственниках и нанимателях помещений в многоквартирном доме, а также о лицах, использующих общее имущество в многоквартирном доме на основании договоров. Поэтому на занятиях по истории студенты выполняют практические задания, направленные на формирование умений и навыков работы с различными источниками: поиск информации, анализ, интерпретация, обобщение, сравнение, оценивание, создание нового документа.

Эти умения и навыки можно будет применять и в профессиональной деятельности при работе с документацией, оговоренными в ОК И ПК.

Практическая подготовка или прикладной модуль может осуществляться на практических занятиях, в ходе комбинированного урока, при решении проблемных задач, при закреплении материала, т. е. на всех этапах урока.

В результате работы создается продукт письменной коммуникации (таблицы, схемы, тезисы, планы, решение задач, эссе, презентации) или устной коммуникации (аргументация, устный ответ, оценка исторических фактов, диалог, обоснование своей точки зрения и т. д.).

Пример задания с использованием документа с профессиональной направленностью.

Тема: Состав Временного правительства.

Цель: формировать умение систематизировать материал, выделять основной материал.

Задача: составить банк данных на членов Временного правительства.

Таблица 1

№ п/п	Ф.И.О.	Год рождения	Образование	Должность в правительстве	Занятие до избрания в Правительство

Аналогично можно построить работу при изучении темы «Международные конференции периода Второй Мировой войны». Банк данных в этом случае будет составляться на руководителей Советского Союза, Америки и Англии, вошедших в историю как Большая Тройка.

Таблица 2

№ п/п	Ф.И.О.	Год рождения	Должность в правительстве и страна	Период нахождения у власти	Занятие до избрания в Правительство

Тема «Начало освоения космоса. Исторические полеты Ю. Гагарина, В. Терешковой, А.Леонова» также позволяет использовать такой вид работы.

Таблица 3

№ п/п	Ф.И.О.	Годы жизни	Дата первого полета	Исторический подвиг	Время нахождения за пределами Земли

Если говорить о роли истории как общеобразовательной дисциплины в профессиональной подготовке, то здесь важно отметить не только духовную составляющую, но и практическую значимость этого предмета.

Для различных профессий особый интерес представляет то, как жили и, в особенности, трудились люди аналогичных профессий много лет назад.

Так, например, для специальности 43.02.15 «Поварское и кондитерское дело», рассказывая о жизни и быте людей в различные эпохи, всегда будет важно и полезно обратить внимание на технологии хранения, обработки и использования тех или иных продуктов, историю приспособлений, которые легли в основу современным кухонным гаджетам и т.д.

В рамках изучения Великой Отечественной войны отдельное место стоит отвести для ленд-лиза. При этом для специальности «Поварское и кондитерское дело» будет актуально остановиться на продовольствии.

Таким образом, студенты на уроках узнают, что СССР получал продовольственную помощь (правда не на безвозмездной основе) от партнеров из Соединенных Штатов во время Великой отечественной войны. С 1941 по 1945 год в СССР доставили 5 млн тонн продовольствия. Его хватило бы, чтобы 4 года кормить десятиmillionную армию. А если учесть, что в первые месяцы войны немцам удалось захватить территорию, на которой выращивали 40% зерна в стране, становится ясно: еда, пожалуй, была даже ценнее танков и самолетов.

Будет интересно рассказать о том (причем это могут сделать сами студенты, получив задание опережающего характера), что это были за товары и какое американское продовольствие могли получить советские солдаты во время прохождения службы ("Яйца Рузвельта" — это яичный порошок; тушёнка; молоко; животные жиры- "лярд"; растительные масла; концентраты; сахар; многочисленные виды круп, рыбные продукты и даже спирт).

Обязательно стоит также для указанной специальности вводить на уроках информацию о рационе бойца. При этом обращать внимание, что перечень продуктов сильно отличался от рода войск и функционального назначения данного подразделения. Информацию желательно сопровождать презентацией. Важно, если студенты смогут сравнить с современными продуктами по калорийности. Если позволяет время, можно сравнить нормы питания солдат РККА и Вермахта в Великую Отечественную войну.

Особое место на уроках стоит отвести питанию в блокадном Ленинграде. Говоря о нормах выдачи хлеба, интересно будет предложить студентам испечь дома хлеб, максимально приближенный по своему составу к «блокадному» (базовый (стандартный) рецепт блокадного хлеба ноября 1941 г.: 57% общего веса блокадного хлеба составляла обойная мука, 20-30% — овсяная мука, 10% — подсолнечный жмых, 3% — соль, 2-3% — солод).

Изучая период правления Н. Хрущева и продовольственный кризис 60-х, особое время и место на уроках можно отвести под «знакомство» с

таким продуктом питания как кукуруза. Поясняя, какую роль сыграла кукуруза, необходимо обратить внимание студентов на то, что сначала с полка исчез белый пшеничный хлеб, а в черный стали подмешивать кукурузную муку, но уже вскоре во многих регионах не стало и черного хлеба, а правительство установило правило продавать в одни руки не более 2,5 кг хлеба, и даже ввело в некоторых областях и краях карточки и впервые за историю закупило зерно за границей. «Историю» с кукурузой можно закрыть индивидуальным сообщением о полезных свойствах «царицы полей».

Изучая экономическую ситуацию в России при Б.Ельцине, следует рассказать о «ножках Буша». После изучения доступной информации студентам можно предложить разбиться на группы. Обучающиеся одной группы встанут на защиту «гуманитарного» продукта, их оппоненты докажут вред и расскажут о негативных последствиях употребления этого мяса.

Для специальности 23.02.07 «Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей» не меньше возможностей включения профессионального компонента в изучение истории.

Знакомясь с ленд-лизом, нужно остановиться на тех видах военной технике, которые поставлялись союзниками для борьбы с нацистской Германией.

И в первую очередь, наиболее известном в народе продуктом американского ВПК, поставлявшемся в СССР, грузовике «Студебекер». Грузовой автомобиль «Студебекер» действительно был надежной машиной. Именно этот грузовик служил платформой для установки советских реактивных минометов «Катюша».

Целесообразно отвести целый урок на знакомство с грузовиками отечественного производства. В рамках урока «Автомобили Великой Отечественной войны» студенты специальности 23.02.07 могут сравнить грузовик ЗИС-5 довоенной сборки с его модификацией военного времени (ЗИС-5В), оформив свои наблюдения в таблице. Сравнить также студенты могут ЗИС-5 и ГАЗ-АА. Разнообразить работу на уроке можно, если дать задание студентам самостоятельно придумать вопросы для викторины на тему «Автомобили ВОВ».

Для уроков истории в группах специальности 23.02.07 «Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей» можно и нужно использовать документальный сериал «Автомобили в погонах», который повествует о военных автомобилях.

В рамках уроков, посвященных блокадному Ленинграду, рассказывая о «Дороге жизни», следует показать, как со дна Ладожского озера поднимаются знаменитые «полуторки», как в специально оборудованных мастерских этих «героев» возвращают к жизни. Если

позволяет время, можно поговорить и об особенностях строения машины, особенностях, которые и сейчас позволяют поставить машины «на ход».

Отдельно можно остановиться на развитии автомобилестроения в период правления Л. Брежнева. Студенты самостоятельно могут подготовить презентации о самых известных заводах этого периода. Можно рассказать студентам об особой любви Брежнева к легковым автомобилям, показать, какие автомобили были в его коллекции, кем были подарены и при каких обстоятельствах. Или же они сами подготовят сообщения и презентации по указанным заданиям.

Приведу еще несколько примеров профессиональной направленности для специальности 08.02.11 «Управление, эксплуатация и обслуживание многоквартирного дома». В рамках уроков, посвященных Великой Отечественной войне, необходимо достаточно широко осветить подвиг защитников Дома Павлова, при этом особое внимание уделить этому зданию не только как стратегическому объекту, но и как архитектурному строению со всеми его особенностями, а также коммуникациями.

В дальнейшем на уроках будет правильно рассказать о восстановлении Сталинграда. При этом студенты должны понять, что восстановление города начали вовсе не с нужд простых людей — шла война, и первоочередной задачей было возрождение промышленности. Жилищная застройка в первые годы велась стихийно. В первую очередь восстанавливали сохранившиеся коробки зданий, а качество работ оставалось на втором плане. Быстро возводили бараки и финские сборно-щитовые дома. С удобствами обстояло плохо: если свет был проведен почти везде, то центральное отопление – в 20% домов, водопровод – в 13%, а канализация – в 12%. Данные по строительству в городе студенты могут привести самостоятельно, работая по плану на доске.

Достаточно времени можно уделить обороне Брестской крепости, остановившись на вопросе о том, какие особенности подземных конструкций позволили защитникам крепости бороться на протяжении месяца. Сравнить их подвиг можно с защитниками крепости Осовец, повторив страницы истории Первой мировой войны. Причем Осовецкую крепость в рамках тематических уроков стоит рассматривать как сочетание позиций.

«Жилищный вопрос» в СССР должен быть освещен для студентов специальности 08.02.11 «Управление, эксплуатация и обслуживание многоквартирного дома» основательно. На уроках истории студенты этой специальности должны узнать, когда в России появились первые коммунальные квартиры и как жили в них при СССР. Далее необходимо познакомить обучающихся с вопросом о том, откуда в СССР пришли «хрущевки» и какими они были по оригинальному (несоветскому) проекту. Студентам можно дать индивидуальные задания - подготовить

сообщения, например, «Хрущевки в наши дни». Строительству жилого фонда при Л.Брежневле также стоит уделить особое внимание на уроках.

Для этой специальности упор можно сделать на изучении приемов и технологий строительства различных культурно-исторических объектов. Это не только интересно, но и полезно, поскольку рождает у будущих специалистов уважение к своей профессии, которая в контексте исторических времен нашла действенные способы, методы, технологии и приспособления, позволившие поднять простое ремесло на непревзойденно высокий уровень.

Особый прием связи истории с профессиональной подготовкой представляет собой ведение словаря профессиональных терминов, которые позволяют формировать у студентов историческое представление о древних приспособлениях, формируют культуру речи и влияют на общий уровень развития будущего специалиста.

Такие методы и приемы повышают интерес обучающихся к изучению предметов, как общеобразовательного, так и специального цикла, тем самым выполняя одну из первостепенных задач СПО – связи общеобразовательных дисциплин с профессиональной подготовкой.

#### **Список источников**

1. Фуртова, Е.Н. Проектирование содержания общепрофессиональных дисциплин на основе профессионального стандарта / Е.Н. Фуртова // Социальное и профессиональное становление личности в эпоху больших вызовов : сб. ст. всеросс. конф. с международ. участием. – Ярославль, 2021. – С. 256-261.

2. Шапкина, В.А. Профессиональная направленность преподавания общепрофессиональных дисциплин / В.А. Шапкина, И.И. Комиссарова, Н.Н. Габибов // *PrimoAspectu*. – 2019. – № 4 (40). – С. 23-29.

# НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИЙ И КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ ЭКЗАМЕН: КАК ПОДГОТОВИТЬ ОБУЧАЮЩИХСЯ К РЕАЛЬНЫМ ТРЕБОВАНИЯМ К КВАЛИФИКАЦИИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

---

*Голубовская Наталья Ивановна,  
начальник центра научно-методического обеспечения  
профессионального образования  
УО «Республиканский институт профессионального образования»,  
г. Минск, Республика Беларусь*

Высокие темпы социально-экономических изменений в Республике Беларусь требуют от системы образования мобильности в подготовке квалифицированных рабочих, служащих и специалистов в соответствии с потребностями экономики и общества, создания широких возможностей для профессионального развития различных категорий населения на протяжении всей трудовой деятельности, повышения мотивации к трудовой деятельности, стимулирования профессиональной заинтересованности и личностной ответственности за результаты труда.

В Республике Беларусь к 2025 году планируется создать систему независимой оценки и сертификации квалификаций.

Независимая оценка и сертификация квалификаций – процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя требованиям профессионального стандарта или тарифно-квалификационных (квалификационных) характеристик единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (единого квалификационного справочника должностей служащих) при отсутствии соответствующего профессионального стандарта.

Основные задачи независимой оценки и сертификации квалификации:

- создание условий для признания квалификации (знаний, умений и навыков), приобретенной путем неформального обучения (т.е. вне системы образования);
- предоставление права на трудоустройство по подтвержденной квалификации, признание освоенных знаний, умений и полученного опыта, необходимых для выполнения отдельных видов работ.

Независимую оценку и сертификацию квалификаций будут осуществлять центры оценки и сертификации квалификаций.

При независимой оценке можно подтвердить умения и навыки, полученные вне системы формального образования. Как следствие, выдача сертификата, который предоставляет право на трудоустройство, получение новой профессии.

В системе профессионального образования Республики Беларусь решаются задачи по повышению качества подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов с профессионально-техническим и средним специальным образованием.

При получении профессионально-технического, среднего специального образования обеспечивается практико-ориентированная подготовка рабочих, служащих и специалистов, востребованных на современном рынке труда, своего рода «технической элиты» с хорошо развитыми практическими навыками трудовой деятельности.

Сегодня изменяются подходы к профессиональным требованиям рабочих, служащих, специалистов, востребованных на рынке труда. Для работодателя становится ценнее не квалификация как таковая, а профессиональная компетентность.

В Республике Беларусь проводится работа по совершенствованию национальной системы квалификаций (далее – НСК), которая призвана дополнить систему образования и устранить существующие проблемы между рынком образовательных услуг и рынком труда. В НСК внедряются профессиональные стандарты, которые подробно описывают трудовые функции и требования, предъявляемые к работнику на рабочем месте, что и закладывается в содержание образовательных программ профессионального образования.

В системе профессионального образования Республики Беларусь решаются задачи по повышению качества подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов с профессионально-техническим и средним специальным образованием.

При получении профессионально-технического, среднего специального образования обеспечивается практико-ориентированная подготовка рабочих, служащих и специалистов, востребованных на современном рынке труда, своего рода «технической элиты» с хорошо развитыми практическими навыками трудовой деятельности.

С принятием Закона Республики Беларусь от 14 января 2022 г. № 154-З «Об изменении Кодекса Республики Беларусь об образовании» и Общегосударственного классификатора Республики Беларусь «Специальности и квалификации» ОКРБ 011-2022 в целях повышения эффективности системы профессионально-технического, среднего специального образования в кадровом обеспечении инновационной экономики, осуществляется разработка образовательных стандартов нового поколения, учебно-программной документации по приоритетным профессиям и специальностям с модульным построением содержания на основе тарифно-квалификационных характеристик, при наличии, профессиональных стандартов, с учетом требований организаций - заказчиков кадров.

Образовательные стандарты являются техническим нормативным правовым актом, разрабатываются по каждой специальности и устанавливают требования к результатам освоения содержания образовательных программ, содержанию учебно-программной документации, срокам получения образования, итоговой аттестации, присваиваемой квалификации.

В целях углубления подготовки рабочих, служащих, специалистов в рамках специальности, с учетом интересов организаций заказчиков кадров в содержание примерного учебного плана введен компонент учреждения образования, учебные часы которого используются для изучения учебных предметов, модулей, прохождения практики [1].

На республиканском уровне функционируют учебно-методические объединения в сфере профессионально-технического, среднего специального образования по специальностям, где обсуждаются проекты образовательных стандартов и содержание учебно-программной документации. В состав входят педагогические работники и представители организаций-заказчиков кадров.

Проекты образовательных стандартов, учебно-программной документации проходят экспертизу (согласование) в организациях-заказчиках кадров, профильных министерствах.

Практика является частью образовательного процесса, организуется и проводится учреждениями образования во взаимодействии с государственными органами и организациями, для которых осуществляется подготовка рабочих, служащих и специалистов [2].

Основными задачами практики являются закрепление и углубление знаний, полученных обучающимися в процессе теоретического обучения, формирование у них необходимых умений и навыков по избранной специальности.

Практика на всех этапах обеспечивает: выполнение требований к содержанию и уровню подготовки рабочего, служащего, специалиста в соответствии с образовательным стандартом по специальности; последовательное расширение формируемых у обучающегося практических умений и навыков, их усложнение по мере перехода от одного этапа практики к другому; подготовку обучающегося к выполнению основных трудовых функций; связь с теоретическим обучением; участие обучающегося в рационализаторской, изобретательской, творческой деятельности; профессиональную и социальную адаптацию обучающегося в условиях производства.

Практика подразделяется на учебную и производственную (технологическая, преддипломная).

В целях обучения обучающихся навыкам работы на современном оборудовании с использованием новейших технологий и материалов учебная практика или часть учебной практики может быть организована в центре компетенций.

По завершении учебной практики для получения квалификации рабочего (служащего) проводится квалификационный экзамен, включающий два этапа: практический этап – выполнение обучающимися квалификационной пробной работы; теоретический этап – сдача экзамена по учебным предметам, модулям.

Для проведения квалификационного экзамена создается квалификационная комиссия сроком на один календарный год. В целях проверки соответствия полученных знаний обучающихся требованиям современного рынка труда в состав квалификационной комиссии входят представители организаций – заказчиков кадров.

Для проведения квалификационного экзамена создаются условия, которые максимально приближают оценочные процедуры к будущей профессиональной деятельности выпускников.

Подходы к отбору и структурированию экзаменационных заданий должны определяться с учетом требований образовательного стандарта, конкретизированных в учебных программах учреждения образования по учебным предметам, модулям, практике, и включать требования, как к знаниям, так и к умениям, которыми должен владеть выпускник.

Обучающийся на квалификационном экзамене выполняет отдельные работы соответствующего разряда.

Практическая часть квалификационного экзамена может проводиться в учреждении образования или в организации, где обучающийся проходит практику.

По результатам квалификационного экзамена квалификационной комиссией выставляется отметка по десятибалльной шкале отметок при наличии положительной характеристики.

При получении двух и более квалификаций рабочего (служащего), предусмотренных учебным планом учреждения образования по специальности, повышении квалификации рабочего (служащего) квалификационный экзамен проводится отдельно по каждой квалификации рабочего (служащего).

Обучающемуся, получившему по результатам квалификационного экзамена отметки не ниже 3 (трех) баллов, выдается свидетельство о подготовке, переподготовке, повышении квалификации рабочего (служащего).

В целом, современная система профессионального образования призвана обеспечить подготовку образованных и высококвалифицированных кадров, способных к профессиональному росту и мобильности в условиях глобализации и стремительного развития технологии. Приближение профессионального образования к требованиям международных стандартов, оптимизация структуры подготовки и внедрение новых механизмов обеспечения качества, развитие сетевых форм обучения, повышение мобильности позволят выработать

оптимальный баланс между универсальностью знаний, их фундаментальным характером и ориентированностью на практику.

#### **Список источников**

1. Об изменении Кодекса Республики Беларусь об образовании [Электронный ресурс] : Закон Республики Беларусь 14 января 2022 г. № 154-3 принят Палатой представителей 21 декабря 2021 г. : одобр. Советом Респ. 22 декабря 2021 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

2. Положение о практике учащихся, курсантов, осваивающих содержание образовательных программ среднего специального образования [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Республики Беларусь 31 августа 2022 г. № 572 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

## РЕАЛИЗАЦИЯ МЕХАНИЗМА ИНТЕГРАЦИИ РЫНКА ТРУДА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

---

***Дядык Наталья Николаевна,***

*начальник отдела развития специальностей и квалификаций  
УО «Республиканский институт профессионального образования»,  
г. Минск, Республика Беларусь*

***Кулик Ольга Николаевна,***

*начальник центра развития профессионального образования  
УО «Республиканский институт профессионального образования»,  
г. Минск, Республика Беларусь*

Повышение качества и усиление конкурентоспособности трудовых ресурсов является одной из главных общегосударственных задач в Республике Беларусь. Главные приоритеты развития отечественной системы профессионально-технического и среднего специального образования определяет Государственная программа «Образование и молодежная политика» на 2021-2025 годы, а также Концепция развития системы образования Республики Беларусь до 2030 года.

Активное изменение экономики страны, приводит к качественному изменению взаимодействия между рынком труда и рынком образования, а значит и к совершенствованию взаимодействия учреждений образования и организаций-заказчиков кадров. Согласно Кодексу об образовании Республики Беларусь организации, заказчики кадров являются, наряду с учреждениями образования, компонентом системы образования [1].

Система профессионального образования тесно связана с рынком труда. Функционирование и развитие системы зависит от её ресурсного обеспечения: уровня квалификации педагогических работников, объема и источников финансирования, нормативного правового, материально-технического и научно-методического обеспечения. Непосредственное влияние на институциональное воспроизводство трудовых ресурсов оказывают сложившиеся механизмы заказа на подготовку кадров, а также контроля качества образования.

Профессиональную подготовку специалисты и рабочие приобретают в учреждении образования, которое обеспечивает единство и непрерывность уровней образования. Образовательный процесс включает: теоретическое и производственное обучение, различные виды практик, дипломное проектирование, в ходе которого обеспечивается приобретение учащимися профессионального опыта в выполнении необходимых трудовых функций. В основном квалификационная структура подготавливаемых кадров в учреждениях профессионального образования

соответствует заказу со стороны организаций заказчиков кадров. Объемы и структура подготовки рабочих и специалистов формируется адресно, с учетом реальной потребности, которая на стадии определения контрольных цифр приема более чем на 95% подтверждается заключенными договорами и поданными заявками предприятий и организаций.

Однако иногда возникает противоречие между требованиями производства к компетентности специалиста и существующим практическим обучением в учреждениях образования, не учитывающим, в полной мере, современные реалии. В связи с этим появилась необходимость в изменении профессиональной компетентности личности будущего специалиста. Он должен быть способным к инновационной деятельности в производственных, научных, управленческих и иных коллективах и сообществах. В соответствии с современными экономическими тенденциями специалист любой сферы профессиональной деятельности должен уметь адаптироваться к быстро модернизирующемуся производству. Изменяющиеся трудовые функции требуют от специалистов постоянного повышения своей квалификации. Он должен видеть и чувствовать проблемное поле и перспективу развития специальности и требований к своей квалификации. Соответственно, становятся востребованными условия для реализации фундаментальной жизненной установки специалиста — «образование через всю жизнь».

Таким образом, актуальной задачей в подготовке кадров является соответствие сформированных компетенций молодого специалиста требованиям заказчиков кадров. В целях ее реализации в 2018 году в Республике Беларусь разработана Стратегия совершенствования Национальной системы квалификаций (НСК), которая призвана устранить существующие проблемы между рынком образовательных услуг и рынком труда.

В соответствии с Концепцией Национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларусь на период до 2035 года основными задачами, стоящими перед системой профессионально-технического и среднего специального образования, являются:

- усиление взаимодействия учреждений образования с организациями заказчиками кадров, повышение привлекательности профессионального образования в социальной среде;
- развитие сетевых форм взаимодействия и дистанционных методик обучения;
- укрепление материально-технической базы учреждений образования, в том числе за счет создания центров компетенций, усиление практической составляющей обучения;

- обновление содержания образовательных программ и структуры подготовки путем открытия новых специальностей с целью подготовки кадров для высокотехнологичных производств [2].

В последние годы происходит активная целенаправленная диверсификация экономики и, как следствие, квалификационных требований. Отдельные рабочие места требуют индивидуального набора компетенций, которые могут готовиться только в новых учреждениях образования. Современные учреждения образования должны обеспечивать не только выполнение государственного заказа, но и создание условий для интеграции выпускников в реальный сектор экономики, т. е. они должны стать одновременно кадровым агентством, бизнес-инкубатором и консалтинговым центром.

Вместе с этим в реальной практике возникают противоречия между:

- мобильностью и непрерывным изменением рынка труда, и инерционностью рынка образовательных услуг, продиктованной длительной процедурой введения новых профессий, специальностей;

- усилением конкурентной борьбы среди учреждений профессионального образования за абитуриентов в условиях периодически нарастающего демографического спада и резкого снижения престижа рабочих профессий;

- возросшими требованиями работодателей к уровню квалификации выпускников учреждений профессионального образования и неспособностью образовательных учреждений удовлетворить эти требования;

- оценкой квалификации выпускников самими образовательными учреждениями и оценкой работодателей;

- оснащением организаций высокотехнологичным оборудованием и устаревшей учебно-материальной базой учреждений профессионального образования;

- заявленной необходимостью создания системы социального партнерства и отсутствием необходимой законодательной базы его формирования, усугубляемой старыми стереотипами мышления многих руководителей организаций и образовательных учреждений;

- необходимостью многоканального, многоуровневого финансирования профессионального образования и сохраняющимся преимущественно одноуровневым бюджетным финансированием с привлечением внебюджетных средств.

Поиск эффективных условий разрешения данных противоречий определил необходимость разработки организационно-методического обеспечения образовательного процесса на основе компетентностного подхода (в условиях совершенствования профессионального образования)

и его апробирование в практике подготовки специалистов уровня среднего специального образования.

С целью совершенствования форм взаимодействия учреждений образования с организациями заказчиками кадров в филиалах учреждения образования «Республиканского института профессионального образования» (далее УО РИПО) был реализован экспериментальный проект «Апробация механизмов взаимодействия учреждений профессионального образования и организаций-заказчиков кадров по определению и модернизации квалификационных требований к специалистам», работа над которым длилась 3 года и была завершена в 2018 учебном году. Целью экспериментального проекта стало теоретически обосновать и экспериментально проверить организацию и содержание опережающей подготовки квалифицированных кадров для высокотехнологичных и наукоемких производств Беларуси. В результате взаимодействия с организациями-заказчиками кадров было выявлено, что для работодателя становится ценнее не квалификация, как таковая, а компетентность, характеризующаяся обладанием определенными способностями для решения конкретных задач повышения эффективности производства. Повышаются требования к профессиональной подготовке работников, соответствующему уровню необходимых знаний, умений и навыков для выполнения производственных задач, и высокой конкурентоспособности организации в целом. Существенно изменились структура рабочей силы, работодатели ужесточают требования к уровню квалификации работников.

В результате реализации экспериментального проекта в частности были проведены функциональные анализы отдельных профессий и должностей служащих, разработаны элементы профессиональных стандартов, обновлено содержание образовательных программ, обеспечивающих подготовку специалистов в соответствии с 5 уровнем МСКО; разработаны подходы к организации сетевой формы организации обучения для подготовки специалистов с учетом реальных производственных условий.

Логическим продолжением экспериментальной деятельности по проекту «Апробация механизмов взаимодействия учреждений профессионального образования и организаций-заказчиков кадров по определению и модернизации квалификационных требований к специалистам» стала реализация экспериментального проекта «Апробация методики отбора и структурирования содержания образовательных программ на основе модернизации Национальной системы квалификаций (2018-2022)», которая осуществлялась в филиалах УО РИПО по специальностям: «Промышленное и гражданское строительство», «Техническая эксплуатация автомобилей», «Технологическое

оборудование машиностроительного производства «Технология пищевых производств», «Строительство дорог и транспортных объектов».

Целью эксперимента явилось теоретически обосновать и экспериментально проверить организацию и содержание опережающей подготовки квалифицированных кадров для высокотехнологичных и наукоемких производств Беларуси.

В ходе эксперимента велась работа над изменением структуры учебного плана, введением модульного подхода к структурированию содержания и изучению учебных дисциплин практической направленности.

Содержание экспериментального учебного плана разработано на основании проведенного функционального анализа и с учетом пожеланий работодателей. Программы учебных дисциплин и курсов специального цикла объединились в содержательные блоки – профессиональные модули. При разработке экспериментального учебного плана учитывались интересы заказчиков кадров в области формирования профессиональных компетенций, учитывались потребности рынка труда, расширен перечень квалификаций рабочих. Кроме того, с целью повышения эффективности использования целевых бюджетных средств на подготовку увеличилось количество приобретаемых рабочих профессий в период обучения по программам среднего специального образования, что дает дополнительные возможности для трудоустройства выпускников.

Разработка содержания образовательного стандарта проводилась в соответствии с современными требованиями к результатам обучения со стороны организаций-заказчиков кадров на основе профессиональных стандартов. В соответствии с Кодексом Республики Беларусь итоговая аттестация может проводиться как в форме государственного экзамена по специальности, так и в форме защиты дипломного проекта [1].

С целью дать объективную оценку теоретической и практической подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности. государственный экзамен по специальностям проводился в два этапа. По специальностям, предполагающим присвоение квалификации рабочего со средним специальным образованием, с учетом специфики квалификации практический этап проводился в течение двух дней по учебным дисциплинам, которые обеспечивают готовность выпускника к выполнению, как правило, производственно-технологической, монтажно-наладочной, ремонтно-эксплуатационной деятельности. Третий день – теоретический этап.

Проведение итоговой аттестации, например, по специальности «Промышленное и гражданское строительство» осуществлялось в форме государственного экзамена с учетом оценки профессиональных компетенций специалиста на основании требований профессионального стандарта. Учащиеся, освоившие профессиональные модули

экспериментального учебного плана специальности, получили квалификацию специалиста «техник-строитель», а также две обязательные рабочие профессии и возможность получения третьей рабочей профессии. Выбор рабочих профессий «Штукатур», «Облицовщик-плиточник», «Каменщик», «Маляр» обоснован сферами профессиональной деятельности специалиста (отделочные, ремонтно-строительные, общестроительные работы), а также востребованностью данных профессий, особенно в малом и среднем строительном бизнесе.

Практическая значимость результатов экспериментальной деятельности отразилась на содержании обучения для подготовки кадров для высокотехнологичных и наукоемких производств Беларуси. Способствовала реализации опережающей подготовки квалифицированных рабочих и специалистов в соответствии с реальными и перспективными кадровыми потребностями организаций-заказчиков кадров.

Филиал «Колледж современных технологий в машиностроении и автосервисе» УО РИПО тесно сотрудничает с Министерством промышленности и совместно с ведущими предприятиями станко- и машиностроения (ОАО «МТЗ», ОАО «Амкодор», ООО «Салео» и др.) разрабатывал содержание и модели подготовки кадров для модернизированных и новых предприятий, использующих роботизированные комплексы. Результатом такой работы стало открытие новой специальности «Эксплуатация мехатронных систем промышленного оборудования».

Совместная работа филиала «Молодечненский государственный политехнический колледж» УО РИПО, ЗАО «Белорусская национальная биотехнологическая корпорация» и концерна «Белгоспищепром» в области переработки зерна по современным методам биотехнологии с получением незаменимых аминокислот для производства и выхода на местный и экспортный рынки высокопродуктивных, сбалансированных комбикормов и премиксов позволила на основе функционального анализа определить новые требования к подготовке кадров, определить ее содержание и открыть новую специальность – «Производство биотехнологической продукции».

Филиал «Минский государственный автомеханический колледж имени академика М.С. Высоцкого» УО РИПО совместно с предприятиями автомобилестроения (СЗАО «БЕЛДЖИ», ОАО «МАЗ», ОАО «Белкоммунмаш» и др.) отработал и внедрил в образовательный процесс программы подготовки кадров по сборке, обслуживанию и ремонту электробусов и электромобилей, открыл подготовку специалистов в данном направлении по специальности «Организация технического сервиса транспортных средств».

От уровня подготовки кадров на базе филиала «Гомельский государственный дорожно-строительный колледж» УО РИПО зависит качество автомобильных дорог и мостов. Совместная работа с представителями Министерства транспорта и коммуникаций, ОАО «Белавтодор», ведущих компаний дорожного и мостового строительства позволяет осваивать новые технологии в дорожном строительстве и внедрять их в процесс обучения. Результатом анализа потребности рынка труда и содержания подготовки специалистов стало открытие новой специальности «Строительство и эксплуатация дорожных сооружений»

В результате взаимодействия филиала «Индустриально-педагогический колледж» УО РИПО и секторального совета квалификаций при Министерстве архитектуры и строительства Республики Беларусь по вопросам новых технологий (энергоэффективного строительства, «умного» дома, BIM-технологии и др.), применяемых в строительстве, а также необходимости соответствующей подготовки выпускников колледжа, было принято решение о необходимости открытия новой специальности «Строительство и эксплуатация энергоэффективных зданий и сооружений».

Кроме того, в процессе реализации экспериментального проекта создавались условия для повышения уровня профессиональных компетенций педагогических работников в области отбора и обновления содержания обучения, методики преподавания, оценивания итоговых результатов формирования профессиональных компетенций у обучающихся.

Одним из критериев оценки качества образования является востребованность молодых специалистов на рынке труда и их удовлетворенность качеством подготовки к трудовой деятельности.

В рамках экспериментального проекта, было проведено анкетирование с целью выявления мнений организаций – заказчиков о качестве и перспективности подготовки кадров.

В результате анкетирования было выявлено, что организации – заказчики кадров отдают предпочтение выпускникам учреждений среднего специального образования, которые имеют одну и более (в идеале три) квалификации рабочих не менее третьего разряда, которые подтверждаются свидетельством о присвоении квалификации. На вопросы «удовлетворяет ли номенклатура специальностей и квалификаций, подготавливаемых специалистов» и «удовлетворяет ли вас качество образования специалистов, соответствует ли оно требованиям вашей организации?» 80% респондентов ответили «да», 20% – «не в полной мере». Все респонденты считают самыми эффективными формами взаимодействия с учреждениями образования предоставление возможности для прохождения производственной практики, стажировка преподавателей и мастеров производственного обучения в организации,

участие представителей организации в итоговой аттестации выпускников, участие представителей организации во внесении изменений и дополнений в содержание учебных программ.

Одним из критериев оценки качества образования также является востребованность молодых специалистов на рынке труда и их удовлетворенность качеством подготовки к трудовой деятельности. Полученные результаты оценки позволяют не только диагностировать образовательный процесс, но и эффективно управлять им.

Для анализа удовлетворенности качеством организации и проведения учебной практики учащимся предлагалось:

- оценить мероприятия по организации практики;
- оценить в какой мере знания по учебным дисциплинам профессионального компонента, способствовали выполнению учебной программы практики;
- оценить удовлетворенность основными аспектами и результатами пройденной практики;
- оценить степень удовлетворенности базой прохождения практики (материально-техническая оснащенность, кадровый состав) и ответить на ряд вопросов.

Анализ анкетирования обучающихся показал, что повысился уровень удовлетворенности организацией практики. Учащиеся более высоко оценили уровень собственных знаний и практических умений и, как следствие, уровень уверенности в подготовленности к самостоятельной профессиональной деятельности.

С учетом современных тенденций развития Республики Беларусь изменяются стратегии, цели, задачи и содержание образования.

Перед учреждениями образования встают новые задачи: разработать и создать такие условия функционирования, обеспечить такой уровень образовательных программ, которые бы позволили адекватно ответить требованиям общества и государства в подготовке специалиста нового поколения.

Разработанная модель организационно-методического обеспечения образовательного процесса состоит из целевого компонента, методологического компонента, учитывающего методологические подходы и принципы обучения, содержательного компонента, обеспечивающего организационное, программно-содержательное и методическое обеспечение, процессуального компонента, который реализуется посредством соответствующих форм, методов и средств обучения, а также результативно-оценочного компонента, который обеспечивает процесс подготовки специалистов.

Экспериментальная апробация разработанных элементов организационно-методического обеспечения, в частности учебных программ учебных дисциплин и учебных практик, показала более

высокий уровень эффективности подготовки учащихся по сравнению с традиционным образовательным процессом.

Совместная работа позволяет найти наиболее эффективные пути решения социальных проблем; объединить усилия и возможности каждого из партнеров для их реализации. Консолидированное представление потребностей в кадрах позволит наладить эффективное взаимодействие сферы труда и сферы образования

Гибкое и оперативное воспроизводство трудовых ресурсов в реальном секторе экономики, обеспечит устойчивое развитие экономики Республики Беларусь, социальную стабильность.

### **Список источников**

1. Об изменении Кодекса Республики Беларусь об образовании [Электронный ресурс] : Закон Республики Беларусь 14 января 2022 г. № 154-З принят Палатой представителей 21 декабря 2021 г. : одобр. Советом Респ. 22 декабря 2021 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

2. О Концепции развития системы образования Республики Беларусь до 2030 года [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Республики Беларусь 30 ноября 2021 г. № 683 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

## ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОРИЕНТИРУЮЩЕЕ ВОСПИТАНИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ КАК ФАКТОР УСПЕШНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА

---

*Копылова Ирина Борисовна,  
заведующий отделом методической работы  
ОГБПОУ «Рязанский педагогический колледж»*

В условиях модернизации российского образования особую значимость приобретает проблема качества профессиональной подготовки специалистов, конкурентоспособных на рынке труда.

В решении данной задачи существенная роль отводится профессионально-ориентирующему направлению (развитие карьеры) профессионального воспитания.

Профессионально-ориентирующее направление в системе профессионального воспитания в колледже – это организованный и контролируемый процесс профессионально-личностного становления, творческого саморазвития и профессионально-личностного самоутверждения обучающихся. Результат процесса – интеграция теоретических знаний, практических умений, опыта, значимых личностных качеств, составляющих основу личностной профессиональной компетентности.

Проводимая в колледже работа по профессионально-ориентирующему направлению и формированию профессионально-личностных качеств вскрыла ряд проблем, препятствующих эффективному развитию личностной профессиональной компетентности обучающихся в виде:

- низкой мотивации к профессиональному развитию и реализации себя в выбранной профессии (ОК1);
- отсева обучающихся на протяжении всего периода обучения;
- неготовности к самообразованию, саморазвитию (ОК1, ОК4, ОК8);
- недостаточности знаний, умений, навыков прогнозирования своей траектории профессионального развития (ОК4);
- отсутствия эффективных форм взаимодействия успешных студентов-старшекурсников с первокурсниками по вопросам профессионально-личностного становления (ОК6).

В связи с этим возникла необходимость обновления содержания, форм, методов, средств профессионального воспитания как условия формирования профессионально-личностной компетентности обучающихся, залога их успешной профессиональной карьеры в будущем.

Комплексность профориентационной работы в педагогическом колледже предусматривает использование различных форм и методов работы. Трудно ставить под сомнение эффективность проведения таких классических профориентационных мероприятий, как:

- оказание профессионального консультирования по возможным направлениям профессиональной деятельности;
- дни открытых дверей;
- распространение рекламной информации и её размещение в информационных сетях интернет, на сайте колледжа;
- личное участие педагогов колледжа в организации профориентационной работы в школах г. Рязани для учащихся 9-11 классов;
- организацию профессионального просвещения – проект ранней профессиональной ориентации «Билет в будущее» для обучающихся 6-11 школ г. Рязани и Рязанской области на базе профессиональных мастерских колледжа. Перечисленные мероприятия формируют профессиональную мотивацию, способность к прогнозированию профессиональной карьеры.

В колледже организована работа педагогических мастерских для студентов-первокурсников отделения общеобразовательной подготовки по разным специальностям, которая направлена на «погружение» в специальность, содействия в профессиональном самоопределении обучающихся.

Наряду с проверенными временем классическими формами профориентации, новой и перспективной формой, на наш взгляд, является организация и проведение колледжем областных конкурсов «Учитель-профессия дальнего действия на Земле», «Край ты мой Рязанский».

«Край ты мой Рязанский» – конкурс исследовательских работ, туристско-краеведческих и экскурсионных проектов обучающихся старших классов и студентов – первокурсников ссузов. Цели конкурса направлены не только на формирование интереса обучающихся к культуре и истории Рязанского края, активизацию нравственного и гражданско-патриотического воспитания, формирование мотивационной готовности обучающихся к осознанному профессиональному выбору профессии в области сервиса и туризма, но и на интеграцию знания о мире профессий данной сферы, психологических особенностях деятельности профессионала. Это практическая проверка собственных индивидуально-психологических качеств, отношения к сфере профессиональной деятельности, активизация творческого потенциала личности.

«Учитель – профессия дальнего действия на Земле» – конкурс для обучающихся старших классов и студентов ссузов, направленный на пропаганду педагогических специальностей Рязанского педагогического колледжа.

В 2023 году Межрегиональный (с международным участием) конкурс «Учитель – профессия дальнего действия на Земле» прошел в рамках Года педагога и наставника (2023 год), объявленного Указом Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 г. № 401, в котором приняли участие 166 человек: 100 из них – участники из регионов РФ, а также Беларуси, Казахстана. 66 человек – участники из образовательных организаций Рязанской области.

Для участия в конкурсе «Учитель – профессия дальнего действия на Земле» были представлены проекты, статьи, эссе, направленные на популяризацию профессии «Учитель», содействующие личностному и профессиональному самоопределению выпускников школ и студентов первых курсов ссузов.

Работа по профессиональной ориентации и профессиональному становлению специалистов осуществляется на протяжении всех лет обучения в колледже.

Эффективным средством оценивания образовательных результатов выпускников является методическое Портфолио. Портфолио – это способ фиксации, накопления и оценки индивидуальных достижений студента за годы обучения в колледже. Его применение позволяет решать задачи не только контроля, но и планирования, организации и самоорганизации, включения студента в процесс развития своих компетенций, поощрения активности и самостоятельности (участие в студенческих научно-практических конференциях, публикации и результаты научных исследований, участие в профессиональном конкурсе «Профессионалы» и т. д.). Портфолио дает возможность студентам и выпускникам быть конкурентоспособными на рынке труда, поскольку позволяет привлечь внимание работодателя и подчеркнуть свои конкурентные преимущества по сравнению с другими претендентами.

В результате работы по профессионально-ориентирующему направлению планируется, что:

- увеличится количество обучающихся, мотивированных к профессиональному развитию и реализации себя в выбранной профессии;
- увеличится количество обучающихся, принимающих участие в конкурсах профессионального мастерства, всероссийских профессиональных олимпиадах;
- не менее 70% выпускников будут трудоустроены в течение календарного года по специальности в общей численности выпускников, обучавшихся в ОГБПОУ «РПК».

#### **Список источников**

1. Федеральный проект «Современная школа» (01.10.2018-31.12.2024), протокол заседания проектного комитета по основному направлению стратегического развития Российской Федерации

от 07.12.2018 №3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edu.gov.ru/national-project/projects/school> (дата обращения: 13.12.2022).

2. Распоряжение Минпросвещения России от 30.04.2021 №Р-98 «Об утверждении Концепции преподавания общеобразовательных дисциплин с учетом профессиональной направленности программ среднего профессионального образования, реализуемых на базе основного общего образования» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rulaws.ru/acts/Rasporyazhenie-Minprosvescheniya-Rossii-ot-30.04.2021-N-R-98> (дата обращения: 13.12.2022).

3. Постановление Правительства Рязанской области от 30 октября 2013 года №344 «Об утверждении государственной программы Рязанской области "Развитие образования и молодежной политики на 2014-2025 годы"» (с изм. на 1 декабря 2020 года) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/6200202012310005> (дата обращения: 13.12.2022).

# СИСТЕМНОЕ МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПЕДАГОГОВ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

*Ларина Марина Евгеньевна,  
проректор по учебно-методической работе  
ОГБУ ДПО «Рязанский институт развития образования»*

В настоящее время мы являемся свидетелями беспрецедентных изменений в сфере среднего профессионального образования. В рамках национального проекта «Образование» происходит обновление смыслов и содержания образования, серьезно развивается материально техническая база. Требования времени диктуют новые правила подготовки специалистов, сокращения сроков обучения, интенсификации учебного процесса, максимальной связи с промышленностью, экономикой и производством. Все это находит отражение в обновлении нормативной базы, федеральных государственных образовательных стандартов, а также методических подходов.



Рисунок 1 – Обоснованность и значимость методической работы.

Множество исследований подтверждают, что качество подготовки специалистов во многом зависит от мастерства и компетенции педагога, мастера, наставника. Среди педагогических работников профессионального образования много профессионалов, пришедших работать с производства, а также специалистов, привлекаемых в рамках партнерства и сотрудничества из реального сектора экономики и промышленности. Не имея педагогического образования, а иногда и

свободного времени для регулярного обновления компетенций в сфере нормативно-документационного обеспечения преподавательской деятельности, они особенно нуждаются в эффективной методической поддержке. Такая эффективная методическая поддержка может быть реализована только в рамках системной работы.

Что же собой представляет методическая работа и в чем заключается особенность выстраивания системной работы? Понятия «методическая работа», «методическая служба», «методист» появились более ста лет назад. Каковы основные функции методической работы, каково её содержание и формы деятельности - этим вопросам посвящены работы В.И. Андреева, Ю.К. Бабанского, И.В. Жуковского, Л.П. Ильенко, В.М. Лизинского, А.М. Моисеева, Н.В. Немовой, М.М. Поташника и др.

Как правило, в большинстве трудов под методической работой подразумевается деятельность педагога по саморазвитию, совершенствованию путем повышения квалификации. Но в настоящее время на первый план выходит другая сторона методической работы – организация методического сопровождения педагога, помощь в выстраивании и реализации индивидуального образовательного маршрута. В условиях мощнейшей интенсификации образовательного процесса СПО, динамических изменений нормативного, содержательного и материально-технического характера очень важным становится не просто направить сотрудников на повышение квалификации, потратив драгоценное время и силы, а подобрать те элементы индивидуального образовательного маршрута (в виде курсов, вебинаров, мастер-классов, консультаций и др.), которые бы способствовали персонализированному развитию и устранению профессиональных дефицитов на пути достижения глобальных целей СПО.

Идеи организации качественной научно-методической поддержки, систематического целенаправленного сопровождения педагога в методической работе отражены в документе «Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров». В рамках данной концепции с 2020 года в единой федеральной системе научно-методического сопровождения создаются и развиваются региональные системы научно-методического сопровождения педагогических работников. Однако данная концепция и система распространяются на общеобразовательные организации. Тем не менее, многие идеи и принципы применимы для организации методической работы в системе профессионального образования и должны быть учтены при выстраивании системной методической работы.

Кто же является основными участниками полноценной систематичной методической работы? Конечно же, в первую очередь сам

педагогический работник (преподаватель, мастер производственного обучения или привлекаемый с производства наставник) и обеспечивающий ему поддержку методист. Между тем в соответствии с должностными требованиями организация методической работы является частью деятельности также и руководителя, заместителя руководителя образовательной организации (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»). Это означает, что руководители должны обладать соответствующим уровнем профессиональных компетенций, опытом и неоспоримым авторитетом перед педагогическим коллективом.

Несмотря на абсолютно неоспоримую значимость методической работы, часто ее системному выстраиванию мешает ряд факторов, что приводит к нивелированию реальной роли методиста в образовательной организации профессионального образования, выступающего в ряде случаев делопроизводителем по проверке журналов, рабочих программ, подготовке расписания, распоряжений, отчетов и другой документации.

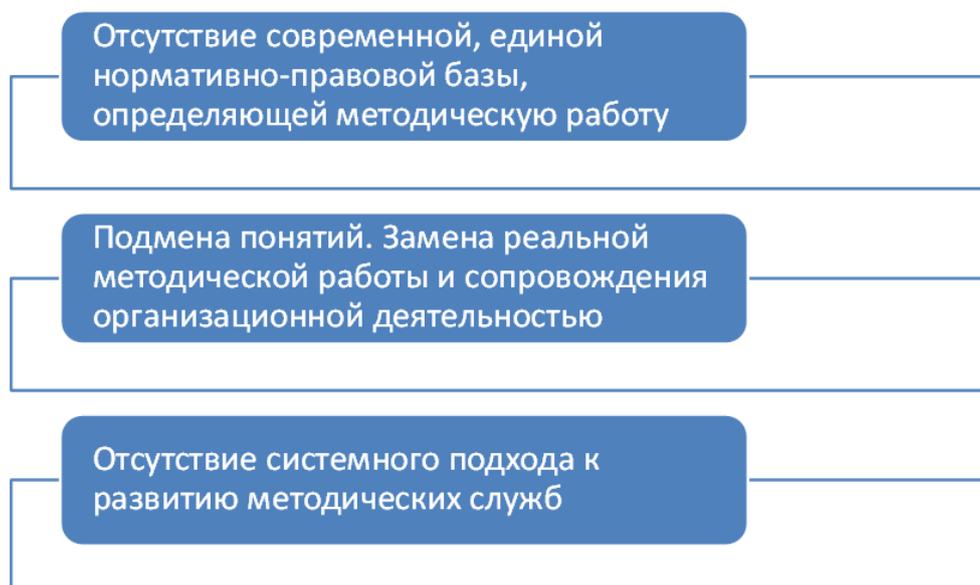


Рисунок 2 – Основные проблемы методического сопровождения.

Если рассматривать методическую работу именно с позиций поддержки педагогов, а не организационно-документационных задач, то она должна вестись по следующим направлениям: предметно-профессиональные компетенции, методические компетенции, психолого-педагогические и коммуникативные компетенции, нормативно-правовые компетенции, ИКТ-компетенции. Большинство исследований компетенций

педагогов говорят о наибольшей уязвимости именно методической компетенции. В упрощенном виде методическую компетенцию, методическую деятельность педагога можно условно разделить на два основных направления: это работа с нормативно-документационной, организационной, содержательной базой и непосредственно приемы планирования, проектирования и проведения урока, оценочной, мотивационной деятельности и др. образовательного процесса.

В настоящее время сложилась примерно следующая обобщенная схема организации методической поддержки педагога относительно двух основных условных направлений методической работы:



Рисунок 3 – Обобщенная структура организации методической работы в СПО.

Таким образом, все составляющие методической работы педагога должны сопровождаться различными инструментами и формами поддержки, а с целью обеспечения эффективности этой работы должно быть структурно спланировано системное распределение зон ответственности. Например, зона ИКТ-компетентности педагога закреплена за конкретным методистом, который посредством определенных форм и инструментов (индивидуальные консультации, вебинары и др.) обеспечивает выполнение методической функции педагогического работника по заполнению электронного журнала. Или, например, коммуникативная компетенция педагога по взаимодействию с родителями в качестве классного руководителя является зоной поддержки другого методиста (педагога-психолога), который посредством

персональных тренингов и бесед обеспечивает выполнение педагогом задачи по проведению родительских собраний.

Системность выстраивания данной методической работы заключается в следующих принципах:

- ни одна из профессиональных компетенций не должна остаться без поддержки;

- формы и инструменты поддержки подбираются индивидуально, в лучшем случае с учетом результатов профессиональной диагностики;

- все элементы, мероприятия и события по методическому сопровождению педагога являются взаимодополняющими и неизбыточными;

- в выстраивании методической поддержки участвуют все педагогические работники, в том числе руководитель и заместители, в должностных обязанностях которых указана организация методической работы.

Для обеспечения качества и эффективности такой системной методической работы все вышеуказанные её участники должны регулярно проходить повышение квалификации, а также проходить аттестацию, подтверждающую соответствующий уровень. Также рекомендуется разработать локальный нормативный акт, определяющий все аспекты организации методической работы в образовательном учреждении и обеспечить должный уровень мотивации педагогических работников.

### **Список источников**

1. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"».

2. История становления методической службы в системе образования России : альманах / под ред. И.И. Тарадановой ; сост. Т.Н. Щербакова. – М. : ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», 2022.

3. Распоряжение Минпросвещения России от 15.12.2022 № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 г. № Р-174».

4. Шустова, А.В. Актуальные вопросы организации методического сопровождения в образовательных учреждениях среднего профессионального образования [Электронный ресурс] / А.В. Шустова,

Т.С. Иванова // Мир педагогики и психологии : международ. науч.-практич. журнал. – 2020. – № 06 (47). – Режим доступа: <https://scipress.ru/pedagogy/articles/aktualnye-voprosy-organizatsii-metodicheskogo-soprovozhdeniya-v-obrazovatelnykh-uchrezhdeniyakh-srednego-professionalnogo-obrazovaniya.html>

## РЕАЛИЗАЦИЯ МЕТОДИКИ «ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ» В СРЕДНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

---

*Межорина Надежда Викторовна,  
заведующий учебно-методическим отделением  
ОГБПОУ «Рязанский колледж электроники»*

В 2022 году был дан старт федеральному проекту «Профессионалитет».

ОГБПОУ «Рязанский колледж электроники» выиграл грант ФП «Профессионалитет» и стал базовой площадкой проекта на территории Рязанской области.

Отраслевой подход к подготовке кадров, лежащий в основе федерального проекта, позволяет решать вопросы адресной подготовки кадров для ключевых отраслей российской экономики при помощи создания кластеров.

Образовательно-производственный центр (кластер) проекта «Профессионалитет» – это форма тесного взаимодействия колледжей с предприятиями реального сектора экономики. Цель деятельности кластера – удовлетворение потребности предприятий в квалифицированных рабочих кадрах.

Все колледжи и предприятия, входящие в кластер, подписывают партнерское соглашение, согласно которому предприятия получают возможность участвовать в управлении колледжами: регулировать разработку и реализацию образовательных программ, определять требуемое оснащение мастерских, привлекать своих работников к наставничеству на производстве и др. Отличительная особенность образовательных программ профессионалитета – подготовка кадров под конкретные рабочие места на предприятиях-участниках кластера.

В соответствии с Соглашением о партнерстве в целях создания и функционирования образовательно-производственного центра (кластера) «Машиностроение» №38-1 от 28.04.2022 г. в состав кластера вошли три сетевые образовательные организации:

- ОГБПОУ «Рязанский автотранспортный техникум им. С.А. Живаго»;
  - ОГБПОУ «Касимовский нефтегазовый колледж»;
  - ОГБПОУ «Клепиковский технологический техникум»;
- и три предприятия реального сектора экономики:
- АО «Михайловцемент»;
  - ООО «Серебрянский цементный завод»;
  - ПАО «Тяжпрессмаш».

В сентябре было подписано дополнительное соглашение к соглашению о партнерстве в целях создания и функционирования ОПЦ «Машиностроение» №123-1 от 05.09.2022г., в кластер было включено еще одно предприятие реального сектора экономики - АО «Рязанская нефтеперерабатывающая компания».

На совершенствование и модернизацию инфраструктуры центра было получено (Таблица 1):

- Со стороны федерального бюджета- 100 млн.рублей;
- Со стороны регионального бюджета- 23 млн.рублей;
- Со стороны работодателей направлено 5 594 500 рублей.

Таблица 1 – Объем денежных средств на совершенствование и модернизацию Кластера.

Предприятия	Объем денежных средств	Передача оборудования и учебно-методических материалов	Мероприятия, на которые направляются денежные средства
ОА «РНПК»	3 000 000 руб.	Учебно-методические видео материалы по 5 рабочим профессиям (Акт приема передачи от 28.09.2022г. и 13.10.2022г) (безвозмездно)	Ремонтные работы
ООО «Серебрянский цементный завод»	1 000 000 руб.		Брендинг помещений, приобретение мебели
АО «Михайловцемент»	1 000 000 руб.		Ремонтные работы, брендинг, приобретение мебели
ПАО «Тяжпрессмаш»	594 500 руб. (станок)	Токарно-винторезный станок (Акт приема передачи от 30.09.2022г.)	Учебный процесс

В соответствии с программой деятельности центра до 2024 года будет реализовано 5 программ.

С 1 сентября 2022 года в рамках ФП «Профессионалитет» начали реализовываться 2 специальности:

- Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования (по отраслям);

- Сварочное производство;

и 1 профессия:

- Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки)) (на специальностях сокращены сроки обучения на 1 год).

1. В летний период разработаны на основании соответствующих профессиональных стандартов профессиональные компетенции и утверждены работодателями 3 ПООП-Профессионалитет:

- 15.01.05 «Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))» (ПАО «Тяжпрессмаш», АО «Михайловцемент»);

– 15.02.12 «Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования (по отраслям)» (АО «РНПК», ООО «Серебрянский цементный завод»);

– 22.02.06 «Сварочное производство» (ПАО «Тяжпрессмаш», АО «Михайловцемент»).

2. 16 сотрудников центра включены в разработку ПООП-П (Приказ МОиМП РО от 03.06.2022г. № 798).

3. Разработаны УТК (унифицированный тематический классификатор).

4. Разработан ЦОК (цифровой образовательный контент).

5. Разработаны программы дисциплин и профессиональных модулей.

6. Разработаны ФОС (фонды оценочных средств) дисциплин и ПМ.

7. Разработаны 3 комплекта методических рекомендаций по использованию основных методов обучения (по направлениям подготовки).

8. Создана рабочая группа с участием представителей работодателя по разработке оценочных средств для 4-х профессиональных модулей по рабочим профессиям.

В 2023 году будут разработаны оценочные материалы для промежуточной аттестации в форме ДЭ.

Сам учебный план примерной основной образовательной программы имеет ряд особенностей:

1. Соответствие федеральному государственному образовательному стандарту среднего профессионального образования.

2. Соответствие приказу Минпросвещения России от 01.09.2022 № 796 «О внесении изменений в федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования».

3. Соответствие макету образовательной программы «Профессионалитет».

В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования структура учебного плана состоит из:

1. Обязательной части основной образовательной программы.

2. Обязательный профессиональный блок, в который включаются междисциплинарные модули, объединённые по направленности общепрофессиональных дисциплин.

3. Профессиональный цикл, включающий в себя профессиональные модули.

4. Дополнительный профессиональный блок, согласованный с работодателем.

На средства Федерального проекта была полностью обновлена материально-техническая база.

Созданы следующие лаборатории:

- Зона под вид работ №1: Лаборатория лазерных технологий;
- Зона под вид работ №2: Лаборатория роботизированной сварки с заготовительным участком;
- Зона под вид работ №3: Лаборатория металлорежущих станков;
- Зона под вид работ №4: Лаборатория оператора технологического оборудования;
- Зона под вид работ №5: Лаборатория деталей машин;
- Зона под вид работ №6: Лаборатория монтажа, наладки и ремонта промышленного оборудования;
- Зона под вид работ №7: Мастерская сварочного производства;
- Зона под виды работ № 8: Лаборатория электротехники и электроники.

В мае 2022 (16.05) года был утвержден регламент сетевой формы реализации образовательных программ образовательно-производственного центра (кластера) «Машиностроение», в рамках которого было заключено 3 договора сетевого взаимодействия с ОГБПОУ «РАТ им. С.А. Живаго», ОГБПОУ «КНГК», ОГБПОУ «СКТТ».

В сетевой форме будут реализовываться дополнительные профессиональные блоки:

- «Выполнение роботизированной сварки»;
- «Выполнение автоматической лазерной резки»;
- «Оператор технологического оборудования»;
- Дисциплина «Введение в специальность»

В 2022-2023 году 75 обучающихся пройдут обучение на базе центра.

Постоянно ведется работа с работодателями и образовательными организациями по методическим вопросам, вопросам привлечения новых партнеров, созданию производственной линейки.

Курсы повышения квалификации по разным направлениям деятельности (учебная, методическая, воспитательная) прошли более 80 преподавателей колледжа.

4 сотрудника предприятий-партнеров прошли педагогическую переподготовку.

В октябре на базе кластера создана группа амбассадоров из числа обучающихся колледжа. Под руководством руководителя группы ребята поучаствовали в Едином классном часе, проводимом в школах Рязани и области провели Единый день открытых дверей, мастер-классы, сформировали команду амбассадоров на 2023 год, поучаствовали в открытии на базе кластера офиса союза «Машиностроения» России.

С 26 сентября в центре реализуется проект «Другое дело», в него вовлечены более 1070 обучающихся.

Самыми популярными направлениями проекта стали:

- Найди классную работу в 2022 году;

- ГИД по VK клипам;
- Как запустить стартап одному.

Все проводимые мероприятия освещаются на официальных сайтах Рязанского колледжа электроники, сетевых образовательных организаций, сайте министерства образования Рязанской области, местных СМИ, а также в группах социальных сетей.

На сайте колледжа создан раздел «Профессионалитет», где представлены основные нормативные документы и информация о кластере, ПООП-П, объявления, отчеты и видеоматериалы.

Социальные сети имеют более 2500 подписчиков и ежемесячно на них размещается более 50 новостей.

### **Список источников**

1. Программа деятельности образовательно-производственного центра (кластера) «Машиностроение», создаваемого на базе Областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Рязанский колледж электроники».

2. Программа популяризации федерального проекта «Профессионалитет» в Рязанской области, утв. Губернатором Рязанской области Малковым П.В.

3. Итоговый отчет о создании Образовательно-производственного центра (кластера) «Машиностроение» в Рязанской области в отрасли «Машиностроение» на базе ОГБПОУ «Рязанский колледж электроники», утв. директором ОГБПОУ «Рязанский колледж электроники» А.Ю. Ключковым; согласовано Министром образования Рязанской области О.С. Щетинкиной.

## ПРЕПОДАВАНИЕ ФИЗИКИ С УЧЁТОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ

---

*Митрофанова Любовь Константиновна,  
преподаватель*

*ОГБПОУ «Скопинский электротехнический колледж»*

Для успешного развития нашей страны необходимы образованные, которые обладают развитым чувством ответственности, способные самостоятельно принимать ответственные решения в нестандартных ситуациях и умеющие прогнозировать результат своих действий.

Одним из основных условий успешной подготовки квалифицированных работников в колледжах является единство общеобразовательной и профессиональной подготовки.

На современном этапе развития общества выпускник колледжа должен обладать такой широтой знаний и умений, что позволит ему в короткие сроки освоить новое оборудование и технологические процессы, связанные с полученной специальностью.

Перед преподавателями профессиональных образовательных учреждений стоит задача: добиваться единства учебного и воспитательного процессов, а преподавание общеобразовательных дисциплин должно быть тесно связано с выбранной профессией.

Знания по многим общеобразовательным предметам нужны не просто для общего развития, а для того, чтобы легче усваивать специальные знания, что позволит в конечном итоге овладеть специальностью или профессией. Такие знания и умения необходимы в будущем для успешной трудовой деятельности, помогут молодому специалисту устроиться на работу, а далее в его карьерном росте.

Профессиональные образовательные учреждения, в том числе наш колледж, являются учебными заведениями, которые готовят специалистов для производства.

В нашем учебном заведении можно получить такие профессии и специальности:

1. Мастер по ремонту и обслуживанию автомобилей.
2. Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей.
3. Электромонтажник электрических сетей и оборудования.
4. Электроснабжение.
5. Информационные системы и программирование.
6. Экономика и бухгалтерский учёт.
7. Поварское и кондитерское дело.
8. Повар, кондитер.

Глубокие знания физики для выпускников этих специальностей, наверное, не столь важны, однако мы хотим видеть наших детей не только воспитанными, но и образованными. Считаю полезными для любого человека не только знание литературы, истории, математики и обществознания, но и прочих общеобразовательных дисциплин.

Повышение уровня профессиональной подготовки обучающихся, готовность их к производственному труду базируется на серьёзном общеобразовательном фундаменте.

Многие учащиеся, поступая в колледж, имеют далеко не полное представления о своей будущей профессии. Поэтому перед преподавателями ставится задача повышения интереса учащихся к избранной ими профессии или специальности.

Особое место в воспитании интереса к избранной профессии принадлежит физике, т.к. она является научной базой для изучения общетехнических и специальных дисциплин.

Ещё в середине XX века выдающийся советский физик академик С.И. Вавилов написал, что физика составляет фундамент основных разделов техники.

Глубокое знание физики необходимо учащимся электротехнических специальностей при изучении многих специальных дисциплин. Изложение теоретического материала при изучении многих тем на уроках физики часто включает физический эксперимент, а также решение задач, большинство из которых имеют практическое содержание, с учетом профессиональной направленности.

Для будущих электромонтажников и специалистов в области электроснабжения профессионально значимыми являются теория и задачи из области электродинамики, включая знания электротехники, промышленной электроники. В разделе «Постоянный электрический ток» на практических занятиях решаем задачи по определению сопротивлений резисторов, определению токов в разных соединениях электрической цепи, учимся определять напряжения на разных участках цепи. Учащимся этих специальностей необходимо в профессиональной деятельности научиться «читать» электрические схемы и рассчитывать основные характеристики достаточно сложных электрических цепей, в которые последовательно или параллельно включаются не только простые резисторы, но и конденсаторы или полупроводниковые приборы в электронных схемах. Например, при изучении темы «Принципы радиосвязи» мы рассматриваем схемы и работу радиопередатчика и радиоприёмника. Решая задачи этих тем, мы учимся определять частоту тока, амплитудные и действующие значения переменного тока и напряжения. Изучая работу трансформатора, решаем задачи по определению напряжения и числа витков первичной и вторичной обмоток повышающего или понижающего трансформатора. Задачи практикума позволяют определять потери энергии в линиях

электропередач и расход электроэнергии при работе электроприборов определённой мощности. Например, как лампы (или лампы), рассчитанные на напряжение 20 В, подключить к источнику с напряжением 220 В.

Для подготовки специалистов по ремонту и техническому обслуживанию автомобилей важными являются не только закономерности механического движения, но также и законы электродинамики.

Однако изучение электродинамики невозможно без знания основных тем и понятий механики, например, работа, энергия. Тема вращательного движения в механике даёт определения периода, частоты вращения или частоты колебаний. Например, когда мы рассматриваем переменный электрический ток, вырабатываемый электромеханическим индукционным генератором на электростанции, в котором наблюдаем вращение обмотки ротора. Колебания тока наблюдаем также в электромагнитном колебательном контуре, состоящем из конденсатора и катушки. Такой контур используют в радиотехнических приборах для создания электромагнитных колебаний высокой частоты, которые, распространяясь в пространстве, создают электромагнитные или радиоволны, обеспечивающие радиотелефонную и телевизионную связь. На практических занятиях учащиеся определяют собственную частоту колебаний контура, определяют ёмкость конденсатора или индуктивность катушки такого контура для создания радиоволн определённой частоты.

В разделе «Молекулярная физика» при изучении темы «Физика твёрдого тела», как часть материаловедения, мы обсуждаем вопросы создания новых материалов, обладающих определенными физическими характеристиками (малым электрическим сопротивлением (сверхпроводники), большой прочностью или упругостью...).

Студенты должны научиться использовать законы физики, теорию физических явлений и процессов для объяснения устройства и принципа действия технического оборудования, машин и механизмов. Поэтому мы должны стремиться к тому, что знания физических законов и явлений у учащихся были достаточно глубокими, не поверхностными, тогда трудовые действия и операции на производстве будут более осознанными, а работа электротехнических устройств более надёжной.

Профессионально направленные работы физического практикума способствуют формированию у обучающихся профессиональных умений.

Часто приходится перерабатывать типовые задачи таким образом, чтобы рассматривались ситуации, близкие к производственным.

Задачи по физике с производственным содержанием я использую на всех этапах урока: при объяснении новой темы, при закреплении изучаемого материала, проверке и учёте знаний. Решение задач является одним из тех видов активной деятельности учащихся, которая позволяет им осмыслить свои теоретические знания.

Например, для групп по электротехническим специальностям предлагаю решить задачи:

1. Электромотор питается от сети с напряжением 220В. Сопротивление обмотки мотора 2Ом. Сила потребляемого тока 10А. Найти потребляемую мощность и КПД установки.

2. В усилителе, собранном на транзисторе по схеме с общей базой, сила тока в цепи эмиттера 12мА, в цепи базы 600мкА. Найти силу тока в цепи коллектора.

3. Сварочный аппарат потребляет ток 600А при напряжении 60В от сварочного генератора с внутренним сопротивлением 0,02Ом, сопротивление подводящих проводов 0,01Ом. Определить ЭДС и напряжение на зажимах генератора.

Решение таких задач даёт возможность развивать вычислительный навык и понимание теснейшей связи данного предмета с выбранной профессией.

На уроках физики уделяю особое внимание качественным задачам.

К качественным задачам относятся задачи, не требующие вычислений.

Такие задачи приближают изучаемую теорию к реальной жизни, активизируют мыслительную деятельность обучающихся, помогают развитию самостоятельного логического мышления, основанного на физических законах, кроме того, развивают интерес не только к предмету, но и к выбранной профессии.

Качественные задания можно применять и при изучении новой темы, а также на занятиях, где происходит закрепление и проверка знаний учащихся. Много таких заданий я предлагаю решить в части тестовых заданий экзаменационной работы. Такие задания использую при проведении олимпиад по физике.

Например:

1. Если увеличить температуру нагревателя теплового двигателя, а температуру холодильника уменьшить, как изменится его КПД? (увеличится).

2. Почему не плавятся цилиндр и поршень теплового двигателя, если температура плавления железа 1500<sup>0</sup>С, сплава алюминия около 900<sup>0</sup>С, а температура в конце горения топлива около 2000<sup>0</sup>С?

3. Как изменится электроёмкость конденсатора, если напряжение между его обкладками увеличить в 2 раза? (не изменится).

4. Спираль электроплитки перегорела и была укорочена. Как и почему изменится количество теплоты, выделенное плиткой за единицу времени? (Длина спирали уменьшится, поэтому уменьшится и её сопротивление, при неизменном напряжении сети увеличится сила тока, определяемая по закону Ома, поэтому согласно закону Джоуля-Ленца количество теплоты, выделенное плиткой за единицу времени, также увеличится).

5. Как и почему изменится проводимость газов, металлических и жидких проводников, а также полупроводников при их нагревании?

Как правило, качественные задания способствуют проектированию исследовательских работ. Например, «Энергосберегающие технологии», «Решение экологических проблем», «Физика в моей профессии». Исследовательская деятельность позволяет эффективно использовать все виды самостоятельной работы студентов, индивидуализирует обучение, воспитывает у студентов потребность в непрерывном самообразовании. Исследовательская деятельность используется при проведении итогового контроля по учебной дисциплине. Творческая активности учащихся оказывает влияние на период адаптации выпускника на производстве, на его профессиональные успехи.

В преподавании физики имеются широкие возможности для осуществления профессиональной направленности даже в отношении таких профессий, как повар-кондитер.

Например, при изучении темы «Количество теплоты» предлагается задача:

Какое количество теплоты расходует установка по производству сливочного масла за час, если необходимо нагреть 2т сливок от 20° до 80° и удельная теплоемкость сливок 3500Дж/(кг\*К)?

Или, например, качественная задача:

Почему, когда мы готовим первое блюдо (суп), необходимо кастрюлю плотно закрывать крышкой?

Под плотно закрытой крышкой давление пара увеличивается и, следовательно, увеличивается температура кипения воды и тогда продукты готовятся быстрее (эффект скороварки). Кроме того, если вспомнить атомную физику, в составе воды всегда есть небольшое содержание молекул тяжелой воды, в которых атом кислорода соединяется с атомами тяжелого изотопа водорода - дейтерия. У дейтерия в ядре атома кроме положительно заряженного протона есть нейтрон, частица, не имеющая заряда, с массой чуть больше массы протона, поэтому масса дейтерия практически в 2 раза больше массы обычного водорода. Тяжёлая вода накапливается в организме и негативно влияет на здоровье человека. Когда вода при кипении испаряется, воду покидают обычные, более лёгкие молекулы воды, а процентное содержание молекул тяжелой воды увеличивается. Обязательно рассказываю всем обучающимся, что содержание вредных примесей в воде можно уменьшить методом заморозки воды, так как тяжелая вода замерзает при температуре около 3°С, а кипит при температуре 103°С.

Реализация профессиональной направленности в процессе обучения физике необходима для формирования общих и профессиональных компетенций. Основное место среди форм профессионального обучения должны занять те, которые учат самостоятельно приобретать знания,

формируют творческую личность специалиста, что является основной составляющей устойчивого развития нашего общества. Как когда-то говорил мой преподаватель в университете, главное, мы научили вас учиться.

#### **Список источников**

1. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 30.04.2021 № Р-98 «Концепция преподавания общеобразовательных дисциплин с учетом профессиональной направленности программ среднего профессионального образования, реализуемых на базе основного общего образования». – С. 4.

2. Война. Народ. Победа (Статьи. Очерки. Воспоминания). Кн. 3. – М. : Издательство политической литературы, 1984. – С. 127-128.

3. Методика преподавания общеобразовательной учебной дисциплины (предмета) «История» с учетом профессиональной направленности программ среднего профессионального образования, реализуемых на базе основного общего образования. – С. 273.

4. Проект Методика преподавания общеобразовательной дисциплины «Обществознание». – С. 24.

**ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДА CASESTUDY  
В ОБУЧЕНИИ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ  
43.02.15 ПОВАРСКОЕ И КОНДИТЕРСКОЕ ДЕЛО**

---

*Павлычева Наталья Николаевна,  
преподаватель  
ОГБПОУ «Новомичуринский многоотраслевой техникум»*

Образование – это индустрия,  
направленная в будущее.  
*С.П. Капица*

На современном этапе развития нашего общества как никогда возросла социальная потребность в нестандартно мыслящих творческих личностях. Потребность в творческой активности специалиста и развитом мышлении, в умении конструировать, оценивать, рационализировать быстро растёт.

Решение этих проблем во многом зависит от содержания и методики обучения будущих специалистов.

Реализации этих приоритетных требований способствуют педагогические инновации. Инновации в образовательной деятельности - это использование новых знаний, приёмов, подходов, технологий для получения результата в виде образовательных услуг, отличающихся социальной и рыночной востребованностью. Изучение инновационного опыта показывает, что большинство нововведений посвящены разработке технологий.

Использование инновационных методов приобретает особую значимость при подготовке студентов квалификации «Специалист по поварскому и кондитерскому делу».

Основой целью профессионального образования является подготовка квалифицированного специалиста, способного к эффективной профессиональной работе по специальности и конкурентного на рынке труда. Традиционная подготовка специалистов, ориентированная на формирование знаний, умений и навыков в предметной области, всё больше отстаёт от современных требований. Основой образования должны стать не столько учебные дисциплины, сколько способы мышления и деятельности. Необходимо не только выпустить специалиста, получившего подготовку высокого уровня, но и включить его уже на стадии обучения в разработку новых технологий, адаптировать к условиям конкретной производственной среды, сделать его проводником новых решений, успешно выполняющим функции менеджера.

В связи с этим выпускники в своей будущей деятельности должны будут обращаться к применению инновационных технологий в

профессиональной деятельности и к поиску новых дидактических методик и приемов в процессе профессиональной деятельности. Изучая опыт инновационных методов, можно выделить их преимущества:

- помогают научить студентов активным способам получения новых знаний;
- дают возможность овладеть более высоким уровнем личной социальной активности;
- создают такие условия в обучении, при которых студенты не могут не научиться;
- стимулируют творческие способности студентов;
- помогают приблизить учебу к практике повседневной жизни, формируют не только знания, умения и навыки по предмету, но и активную жизненную позицию.

В связи с чем особый интерес вызывают активные методы обучения, таких как МЕТОД CASE STUDY, т.к. он способствует:

- эффективному усвоению знаний;
- формированию навыков практических исследований, позволяющих принимать профессиональные решения;
- решению задач перехода от простого накопления знаний к созданию механизмов самостоятельного поиска и навыков исследовательской деятельности;
- формированию ценностных ориентаций личности;
- повышению познавательной активности;
- развитию творческих способностей;
- созданию дидактических и психологических условий, способствующих проявлению активности студентов.

Кейсы представляют собой эффективный инструмент подготовки студентов по профессиональным модулям и профессиональным дисциплинам.

На практических занятиях студенты распределяют социально-статусные роли, получают навыки проведения лекций, семинаров, а также основы управленческих навыков в условиях «студенческая группа-преподаватель».

При проведении занятий проектная деятельность студентов ставит в центр образовательного процесса практические вопросы овладения профессией и на этой базе стимулирует интерес к теории. Практика показывает, что студенты, разработавшие свой кейс, готовы его отстаивать, аргументировать свою позицию, вести дискуссию с оппонентами – и в этих целях мотивированно осваивают теорию вопроса, хорошо удерживают материал в памяти даже годы спустя.

Этому и способствует анализ конкретных ситуаций (метод case-study) – метод активизации учебно-познавательной деятельности обучаемых, характеризующийся следующими признаками:

- наличие конкретной ситуации;
- разработка группой (подгруппами или индивидуально) вариантов решения ситуации;
- публичная защита разработанных вариантов разрешения ситуации с последующим оппонированием;
- подведение итогов и оценка результатов занятий.

По мнению студентов, они ощущают себя на таких занятиях участниками социальных действий. Идея кейса состоит в том, что в нем формулируется актуальная проблема, для поиска путей решения которой предлагается определенная информация. Теория создания кейсов достаточно проработана, поэтому в докладе подобные вопросы затрагиваться не будут.

Во время практических занятий по модулям и дисциплинам работа с кейсом позволяет обучающимся самим участвовать в процессе разработки учетных задач. Использование кейс-метода в учебном процессе развивает у студентов навыки:

- аналитические,
- практические,
- теоретические,
- коммуникативные,
- социальные,
- самоанализ.

Количество кейсов в течение семестра зависит от их объемов. Также целесообразно, вовлекать студентов в процесс подготовки кейсов. Предлагается многоступенчатая работа с кейсами. В общем виде она выглядит следующим образом:

Первая ступень. Студенты получают кейс, по крайней мере, за неделю до работы с ним на занятиях. Они должны ознакомиться дома с его содержанием, продумать возможные пути решения проблемы кейса.

Вторая ступень. На практических занятиях студенты работают с кейсом под руководством преподавателя. Небольшие по объему кейсы (время на решение находится в пределах 30-80 минут) могут быть сразу выполнены на практическом занятии. Возможно выполнение двух кейсов за время занятия, если дома студентами была проведена соответствующая работа и время на один кейс не превышает 30 минут. В случае, когда кейс имеет значительный объем, на практическом занятии может быть выполнена только определенная его часть, дальнейшую работу студенты продолжают дома, и уже на следующем занятии решение кейса будет завершено.

Третья ступень. После получения опыта работы с кейсами, студентов целесообразно привлекать к созданию новых кейсов. Для разработки кейса студентов необходимо разделить на группы, состоящие из пяти-семи человек. Работу студентов должен курировать преподаватель. На этой

ступени работа по созданию студентом кейса сама представляет собой кейс, в котором решается проблема «разработки кейса для обучения по профессиональным модулям и дисциплинам».

Прежде всего, студенты должны самостоятельно предложить темы кейсов и обосновать их информационную обеспеченность. Для этого им будет необходимо подробно исследовать предприятия общественного питания, как отечественных, так и иностранных, размещенную в Интернете, прочитать дополнительную литературу, выявить проблемы.

Четвертая ступень. Проводятся кейсы, подготовленные студентами. После проведения каждого кейса происходит его обсуждение всеми студентами. Оцениваются результаты работы с кейсом. Для оценки студентами кейса может использоваться опросный лист, в котором выставляются баллы по пятибалльной системе. Целесообразным представляется оценить: важность проблемы, поставленной в кейсе; соответствие разрешающих способностей информации кейса поставленной в нем проблеме; обучающую составляющую кейса, т.е., приобретенные знания, навыки в процессе решения проблемы кейса.

Проблемы кейсов должны быть актуальными, вызывать заинтересованность студентов, как будущих профессионалов. Для этого необходимо сотрудничество непосредственно с работодателями, которые напрямую будут задействованы в процессе обучения в качестве разработчиков кейсов с проблемами, которые волнуют их на производстве.

#### **Список источников**

1. Гузеев, В.В. Планирование результатов образования и образовательная технология / В.В. Гузеев. – М. : Народное образование, 2020.
2. Жуков, Г.Н. Основы общей профессиональной педагогики : учеб. пособие / Г.Н. Жуков. – М. : Гардарики, 2019.
3. Педагогика и психология высшей школы : учеб. пособие для вузов / М.В. Буланова-Топоркова. – Ростов н/Д. : Феникс, 2018.

## ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ЭКЗАМЕН

---

*Паратнова Елена Васильевна,  
заведующий отделением  
ОГБПОУ «Касимовский нефтегазовый колледж»*

Демонстрационный экзамен как часть 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.

Демонстрационный экзамен введён в структуру итоговой аттестации выпускников образовательных учреждений. Изменилась сложившаяся практика, когда по итогам просто пишется дипломная работа или сдается теоретический экзамен. Да, теоретическая часть нужна для специальностей СПО, но обучающийся обязательно должен продемонстрировать свои умения на практике.

Демонстрационный экзамен стал инновационной формой получения профессионального образования при условии взаимовыгодного сотрудничества компаний и образовательных учреждений; уточнения и согласования требований к квалификации (профессиональный стандарт как локальный документ, общие и профессиональные компетенции ФГОС); организации обучающего процесса подготовки и проведения демонстрационного экзамена для оценивания и подтверждения квалификации кадров; подготовки наставников компаний, членов оценочной комиссии и администраторов демонстрационного экзамена.

Демонстрационный экзамен повышает мотивацию обучающихся и работников, так как изменились подходы в организации обучения, осуществляется переход к самостоятельному обучению на рабочем месте при сопровождении квалифицированных преподавателей и ведущих специалистов предприятий. Сотрудничество с организациями помогает образовательным организациям уточнить требования к результатам обучения, перечисленным в федеральных государственных образовательных стандартах, обновить образовательные программы для организации процесса обучения и производственной практики на базе организаций.

Полученный опыт можно будет активно использовать при корректировке программ обучения обучающихся и приблизить профессиональное образование к требованиям современного производственного процесса.

Для проведения демонстрационного экзамена требуются специализированные площадки, оснащённые современным

технологическим оборудованием и позволяющие выполнять задания. И это, естественно, создаёт определённые сложности для образовательных организаций, потому что на своей базе большинство образовательных организаций не смогут проводить демонстрационный экзамен, а участие и использование чужой базы, чужой площадки, естественно, сопровождается определёнными финансовыми затратами, которые ложатся на плечи образовательных организаций.

Выпускники колледжа в 2023 учебном году сдают демонстрационный экзамен профильного уровня по 4 компетенциям в рамках Государственной итоговой аттестации по следующим специальностям (Таблица 1).

Таблица 1

<b>Специальность</b>	<b>Компетенция</b>	<b>Количество выпускников</b>
38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)	Бухгалтерский учет	31
09.02.07 Информационные системы и программирование	Программное решение для бизнеса	23
08.02.08 Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения	Монтаж и эксплуатация газового оборудования	19
08.02.01 Строительство и эксплуатация зданий и сооружений	Малярные и декоративные работы	25

На базе ОГБПОУ «КНГК» прошли обследование в 2023 году 2 площадки по компетенциям «Бухгалтерский учет» и «Программное решение для бизнеса». Каждая площадка имеет 12 рабочих мест.

Также две компетенции «Малярные и декоративные работы» и «Монтаж и эксплуатация газового оборудования» проходят на площадках ОГБПОУ «Рязанский строительный колледж имени Героя Советского Союза В.А. Беглова».

В оценке принимают участие 5 сертифицированных экспертов:

1. Главный эксперт-представитель иной образовательной организации
2. Технический эксперт-представитель колледжа
3. Линейные эксперты-представители иной образовательной организации и представители работодателя.

Эксперты применяют пошаговые критерии оценки всех действий обучающегося. Все критерии делятся на объективные и субъективные, каждый критерий имеет свой вес.

Демонстрационный экзамен в качестве итоговой государственной аттестации стал несомненным конкурентным преимуществом выпускников колледжа, это позволяет находить потенциальных работодателей еще в процессе обучения в колледже. Для образовательного учреждения проведение демонстрационного экзамена позволит участвовать в рейтинге образовательных организаций по качеству подготовки кадров.

#### **Список источников**

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Распоряжение Минпросвещения Российской Федерации от 01.04.2019 N P-42 (ред. от 01.04.2020) «Об утверждении методических рекомендаций о проведении аттестации с использованием механизма демонстрационного экзамена».

3. Приказ Минпросвещения Российской Федерации от 08.11.2021 № 800 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования».

## **ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ ВОСПИТАНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ДЛЯ ПОСЛЕДУЮЩЕЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ**

---

*Сорокина Диана Алексеевна,  
заместитель директора по учебно-воспитательной работе  
ОГБПОУ «Михайловский техникум имени А. Мерзлова»*

Одной из важных задач, стоящих перед системой профессионального образования, является осуществление государственной национальной политики страны, заключающейся в успешной социализации молодежи, воспитании у молодых людей общероссийского гражданского самосознания, чувства патриотизма, гражданской ответственности, гордости за историю нашей страны, культуры межнационального общения, основанной на толерантности, уважении чести и национального достоинства граждан, духовных и нравственных ценностей народов России.

Современный мир невозможно представить без проявления высокой активности и национального самосознания граждан как необходимого компонента гражданского общества. Поэтому одной из важных задач государственной национальной политики Российской Федерации в сфере образования является успешная социализация молодежи, воспитание подрастающего поколения, заключающееся в формировании у молодых людей общероссийского гражданского самосознания, чувства патриотизма, гражданской ответственности, гордости за историю нашей страны, в воспитании культуры межнационального общения, основанной на толерантности, уважении чести и национального достоинства граждан, духовных и нравственных ценностей народов России, на всех этапах образовательного процесса [1, 2]. Россия всегда могла гордиться уровнем вовлеченности молодых людей в социальные процессы. Традиционно именно на профессиональную и творческую молодежь - будущее страны, общество и государство возлагает большие надежды. Возрождение российского общества требует большой научно-теоретической работы по созданию обновленных ценностных ориентиров с целью формирования жизнеспособного подрастающего поколения, что является одной из главных стратегических задач развития страны. В современных социокультурных условиях профессиональная школа, используя новые подходы в решении проблем интеграции молодых людей в общество, их успешной социализации, призвана оказывать помощь в реализации их потенциала, формировать у них качества личности, соответствующие ценностям российского общества. Наряду с безусловными достижениями всех социальных институтов в области взаимодействия по молодежным вопросам, наблюдается и ряд существующих в этом направлении проблем.

На современном этапе ведется мощная конкурентная борьба партий, общественно-политических движений и других организованных общественных сил за осуществление контроля над формированием молодежной политики в стране. Особенности социализации молодых людей, возраст которых, как правило, совпадает с обучением в профессиональных образовательных организациях, тесно связаны с особенностями их сенситивного развития, условиями социокультурной среды, развитием общественных институтов. В этот возрастной период на социализацию молодых людей существенным негативным образом могут повлиять различные проблемы современного социума, такие, как сложность найти подходящую работу в связи с укрупнением организаций и сокращением рабочих мест (как следствие – вовлечение в противоправную деятельность); неэффективная миграционная политика и обостряющиеся межнациональные отношения; развитие зависимости от компьютерных технологий (как следствие – чувство отчуждения, оторванности); нестабильность семьи; коммерциализация всех звеньев системы образования; влияние средств массовой информации и т. д. В связи с этим очевидна необходимость поддержки молодых людей в их социальной адаптации и выстраивание системной воспитательной работы на государственном уровне. Чрезвычайно необходимым в данном направлении является принятие Стратегии развития воспитания в РФ, важность которой лишь подчеркивается продолжительными дискуссиями различных социальных институтов о современных подходах в осуществлении воспитания детей и молодежи, опирающихся на ключевые приоритеты в области воспитания [3]:

1. Условий для консолидации усилий институтов российского общества и государства по воспитанию подрастающего поколения на основе признания определяющей роли семьи;

2. Обеспечение поддержки семейного воспитания на основе содействия ответственному отношению родителей к воспитанию детей, повышению их социальной, коммуникативной и педагогической компетентности;

3. Повышение эффективности воспитательной деятельности в системе образования субъектов РФ;

4. Формирование социокультурной инфраструктуры, содействующей успешной социализации детей и молодежи и интегрирующей воспитательные возможности образовательных, культурных, спортивных, научных, познавательных, экскурсионно-туристических и других организаций;

5. Обеспечение равного доступа к инфраструктуре воспитания детей и молодежи, требующих особой заботы общества и государства, включая людей с ограниченными возможностями здоровья.

Социальные процессы, происходящие в российском обществе XXI века, оказывают существенное влияние на формирование личности и уровень социальной адаптации молодого человека. С одной стороны, это наиболее образованные, мобильные, восприимчивые к общественным переменам люди, с другой - недостаточно социально активные члены общества в вопросах преобразования реальной действительности. Исследование содержания, форм проявления и механизмов осуществления адаптационных процессов в молодежной среде позволяет полнее и конкретнее направлять общественные усилия на осуществление приоритетных направлений в области социализации и воспитания молодежи, с целью предупреждения, в том числе такого опасного явления, как «возрастная сегрегация» (У. Бронфенбреннер). Суть ее заключается в том, что молодые люди не могут найти своего места в обществе, чувствуют оторванность от окружающих их людей и, порой даже, испытывают враждебность по отношению к ним, что существенным образом влияет на их будущую профессиональную деятельность. Становление личности – сложный процесс, имеющий свои тенденции, перспективы самоопределения, самореализации. Этот процесс включает в себя этапы эволюционного развития (появление нового по сравнению с предыдущим этапом – новообразования возрастных периодов), инволюционные изменения (утрата ранее сформированных психических свойств и качеств, имевших место в предыдущем), особенности гетерохромного развития (проявление психических качеств в различное время: одни функции опережают в развитии другие функции), особенности биологического развития (наследственные и врожденные факторы), социального развития (под влиянием природной и социальной среды, исторического развития общества, национальной принадлежности и других факторов), специального развития (развитие психических функций, процессов, свойств личности в рамках профессиональной подготовки). Проведенные социологические исследования Фонда общественного мнения на тему ценностей современной молодежи наглядно демонстрируют общественный взгляд на проблему становления молодежи в различные периоды развития российского общества. Отношение различных возрастных групп людей к современной молодежи и молодежи, например, конца XX века, наглядно демонстрируется в социологическом опросе, который показал, что большинство респондентов (51%) подчеркивают наличие у современной молодежи иного менталитета, взглядов на жизнь, связанных с другими ценностями, другими нравами, другим воспитанием. При этом треть опрошенных отметили большую коммуникабельность молодых людей по сравнению с другими поколениями молодежи. 35% респондентов отметили наглость, невоспитанность, бестактность, неуважение к старшим, грубость, развязность, дерзость как существенные качественные характеристики

большинства молодых людей страны. Отметим наличие у молодежи ума, развитости, образованности 43% всех респондентов, при этом обратив внимание (47%), что современная молодежь не любит работать. Большая часть опрошенных отметили проявление активности, целеустремленности молодых людей, их «продвинутость» в области современных технологий, большую самостоятельность, раскрепощенность и раскованность [4]. На вопрос о жизненных целях, которые чаще всего ставит перед собой современная молодежь, половина из числа всех опрошенных ответили «работа», «совершенствование в профессии», «карьера»; 19% – «получение образования», «востребованность профессии»; 13% – «деньги, богатство»; 6% – «материальное благополучие, достаток, достойная жизнь»; 6% – «создание семьи»; 4% – «наличие своего жилья»; «саморазвитие, самореализация, успех» – 2% [4]. Большинство респондентов (55%) отметили, что в 90-е годы XX века в нашей стране среди молодежи было больше целеустремленных, ставящих перед собой определенные жизненные цели молодых людей, чем тех, кто плывет по течению, а в 70-е - 80-е годы XX века таких, по их мнению, было еще больше. [4] Респонденты отметили также, что из четырех важных направлений деятельности государства в работе с молодежью, таких, как оказание молодежи социальной поддержки, защиты её интересов; создание условий для самовыражения, самореализации молодежи; обеспечение молодежи доступа к принятию решений в экономике, общественной жизни, политике; проведение воспитательной работы с подрастающим поколением, наиболее важными являются оказание молодежи социальной поддержки, защиты её интересов и проведение воспитательной работы с подрастающим поколением. Таким образом, совершенно очевидно, что проблема становления молодежи волнует россиян, и они подчеркивают важность проведения государственной работы по успешной социализации и воспитанию молодых людей [4]. В нашей стране многое делается для того, чтобы профессиональные образовательные организации способствовали становлению личности человека, его эффективному развитию и занятию активной жизненной позиции. Реализуемая в России государственная молодежная политика направлена на содействие социальному, культурному, духовному и физическому развитию молодежи, их воспитанию и образованию, созданию условий для реализации их инновационного потенциала в интересах государственного и общественного развития, создание условий для включения в социально-экономическую, политическую и культурную жизнь общества. Это осуществляется посредством реализации образовательных программ, включения молодежи в общественно-значимую жизнь (волонтерство, молодежное самоуправление, участие в общественных советах, связанных с осуществлением управления, коллегиях, молодежных форумах, парламентах, мероприятиях и т. д.). Важным при этом является обновление

в профессиональных образовательных организациях как содержания (гибкость учебных планов, введение дуального образования и т. д.) и структуры программ и технологий профессионального образования с целью обеспечения их соответствия требованиям экономики страны и изменяющимся запросам населения, так и реализация механизмов для развития взаимодействия профессиональных образовательных организаций с образовательными организациями высшего образования и общественными организациями. На основе прогноза рынка труда и социально-культурного и экономического развития России все эти направления выступают приоритетами в развитии профессионального образования и способствуют успешной интеграции молодых людей в условиях современного социума.

### **Список источников**

1. Антонова, Е.В. Особенности воспитания и социализации молодежи в современной профессиональной школе [Электронный ресурс] / Е.В. Антонова, Ю.В. Брыкин, И.З. Сковородкина // Молодой ученый. – 2015. – № 21 (101). – С. 761-764. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/101/22893/> (дата обращения: 20.04.2023).

2. Указ Президента РФ от 19 декабря 2012 г. № 1666 «О Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?base=LAW;n=139350;req=doc> (дата обращения: 19.04.2023).

3. Распоряжение Правительства РФ от 15 мая 2013 г. № 792-р «Об утверждении государственной программы РФ "Развитие образования» на 2013-2020 годы"» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70379634/> (дата обращения: 19.04.2023).

4. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://static.government.ru/media/files/f5Z8H9tgUK5Y9qtJ0tEFnyHIBitwN4gB.pdf> / (дата обращения: 19.04.2023).

5. Социологический опрос Фонда общественного мнения «О молодежи: возрастные границы, ценности, особенности» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://fom.ru/TSennosti/11748> (дата обращения: 19.04.2023).

# ИНСТРУМЕНТЫ ВОВЛЕЧЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СИСТЕМУ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ. НАСТАВНИЧЕСТВО – ОДИН ИЗ ИНСТРУМЕНТОВ ВОВЛЕЧЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СИСТЕМУ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

---

*Терёхина Роза Павловна,  
методист, преподаватель  
ОГБПОУ «Кадомский технологический техникум»*

В современных условиях модернизации системы среднего профессионального образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции, поэтому выбор того или иного пути мастерами производственного обучения профессиональных образовательных организаций СПО зависит от понимания ими своего места в образовании и в формировании инновационного образовательного пространства.

Наставничество в профессиональном развитии молодежи – это профессиональные установки и практики наставничества, связанные с формированием у молодежи функциональной структуры трудовой деятельности и соответствующих качеств и способностей, сопровождаемые приобретением обучающимися первоначального практического опыта в условиях образовательных организаций и реального производства, закреплением и совершенствованием профессиональных знаний и умений, освоением современных производственных процессов, адаптацией к конкретным условиям деятельности предприятий (при прохождении обучающимися учебной и производственной практики).

Основными задачами наставничества при реализации программ дуального обучения являются:

- комплексное освоение студентами всех видов профессиональной деятельности в рамках освоения программ подготовки специалистов среднего звена и программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих;
- формирование общих и профессиональных компетенций,
- приобретение необходимых умений и опыта практической работы в соответствии с ФГОС СПО и рабочими программами учебных дисциплин и профессиональных модулей;
- передача наставником личного профессионального опыта;
- обучение наиболее рациональным приемам и методам работы;

- повышение уровня профессионального образования и профессиональных навыков выпускников и др.

Основными участниками системы наставничества являются работодатели (предприятия, организации) и профессиональная образовательная организация.

Направления деятельности:

- развитие системы наставничества;
- совместно с сотрудниками профессиональной образовательной организации обеспечивают развитие системы наставничества на предприятии, в том числе выбор кандидатов в наставники из числа наиболее квалифицированных работников, организуют их обучение;
- организация практического обучения студентов;
- совместно с сотрудниками профессиональной образовательной организации и наставниками планируют и организуют персональные образовательные траектории студентов;
- участие в оценке качества образования в процессе сдачи экзамена студентов по профессиональному модулю;
- организация, реализация и мониторинг наставнической деятельности в образовательной организации;
- организация и проведение мероприятий совместно с работодателями;
- осуществление проектирования обучения совместно с работодателями (создание совместной материально-технической и производственной базы для организации дуального обучения; разработка совместно с представителями предприятия образовательных программ);
- закрепление кураторов за группой дуального обучения;
- содействие заключению договоров студентов с предприятием и образовательной организацией;
- организация процедур промежуточного контроля качества реализации программ дуального обучения, в том числе совместно с наставниками и мастерами производственного обучения, разработка механизмов и инструментов промежуточного контроля качества реализации программ дуального обучения;
- организация итоговой государственной аттестации студентов, в том числе совместно с представителями предприятия (организации) и наставниками, разработка критериев оценки качества образования выпускников, профессиональных задач, которые отражают основные виды деятельности в соответствии с ФГОС СПО;
- изучение требований нормативных правовых актов и организационно-распорядительных документов предприятия;
- изучение и освоение видов профессиональной деятельности;

- выполнение указаний и рекомендаций наставника, обучение практическому решению поставленных задач;
- формирование профессиональных навыков, развитие общих и профессиональных компетенций, овладение практическими приемами и способами качественного выполнения заданий;
- устранение совместно с наставником допущенных ошибок.

Организация и проведение наставничества обучающихся во время учебной и производственной практики регламентируется:

- Приказами Предприятия (об утверждении положения о наставничестве, о назначении наставников, об определении лица или органа, осуществляющих руководство и контроль за организацией и осуществлением дуального обучения (в том числе за работой наставников)) и профессиональной образовательной организации;
- Договорами между Предприятием и профессиональной образовательной организацией на период производственной практики;
- Положением Предприятия об оплате труда наставникам и обучающимся;
- Годовым календарным графиком, планом мероприятий по обеспечению образовательного процесса при реализации программы дуального обучения;
- Положением о практическом обучении студентов.

Механизм реализации наставничества следующий:

на предприятии (организации):

- за каждой группой студентов (студентом) закрепляют наставника для обучения их практическим знаниям и приемам в работе по направлению программы подготовки специалистов;
- проводится инструктаж студентов по технике безопасности с записью в журнале установленного образца;
- обеспечивается участие наставника в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций студентов, освоенных ими в процессе производственной практики, по профессии (специальности) в соответствии с ФГОС и рабочими программами учебных дисциплин и профессиональных модулей, в работе комиссии по присвоению квалификации обучающимся по рабочей профессии (специальности);
- ведётся контроль посещаемости занятий, степени освоения студентами программного материала, результатах освоения студентами соответствующих модулей, учебных и производственных практик и иных видов учебной деятельности.

В профессиональной образовательной организации (ОГБПОУ «Кадомский технологический техникум»):

- назначают лицо, ответственное за реализацию наставнических программ (куратор);

- ведётся учет обучающихся, педагогов, участвующих в программе наставничества;
- согласовывает с предприятием программу производственной практики по профессиональным модулям (ПМ);
- контролирует выполнение наставником программы производственной практики;
- привлекает наставника к участию в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций студентов, освоенных ими в процессе дуального обучения, по специальности в соответствии с ФГОС и рабочими программами учебных дисциплин и профессиональных модулей, и в работе комиссии по присвоению квалификации выпускникам по специальности;
- обеспечивает выполнение студентом указаний мастера производственного обучения, наставника, касающихся процесса обучения и производственного процесса.

Основными инструментами реализации наставничества являются:

- Памятка о выполнении обязанностей наставника может содержать ряд рекомендаций относительно оказания помощи студенту в знакомстве с деятельностью Предприятия и с его сотрудниками, в создании комфортной рабочей атмосферы, а также в методах передачи студенту опыта и знаний;
- Памятка для студента – предназначается студентам и включает основную информацию, которая может понадобиться на начальном этапе обучения: необходимые для оформления документы, информация о структуре Предприятия, его миссии и ценностях, особенностях профессиональных требований и т. д. Такая памятка позволяет собрать воедино всю необходимую на первоначальном этапе информацию и существенно сократить временные затраты наставника на разъяснение основных аспектов и предоставление технической информации студенту;
- Список нормативных правовых актов (устав, правила внутреннего трудового распорядка, санитарные, противопожарные нормы, правила предприятия, инструкции) – обязателен для ознакомления студентом, должен формироваться каждым предприятием индивидуально с учетом специфики работы. Данный инструмент позволяет быстро ознакомить студента с основами профессиональной деятельности, правилами и нормами предприятия, регламентированными в нормативных актах;
- Организация вводной лекции для студентов. Вводная лекция проводится с целью ознакомления студентов с основными требованиями работодателя, планом-графиком практического обучения. Для небольшой группы студентов лекцию может вести непосредственный наставник, в то время как для большого числа студентов целесообразно организовывать централизованные мероприятия, при проведении которых необходимо

учитывать различия в специализации и предоставлять информацию общего характера, актуальную для всех студентов;

– Проведение обзорной экскурсии по Предприятию. Обзорная экскурсия осуществляется наставником в первый день пребывания студентов на Предприятии с целью ознакомления с расположением служебных и производственных помещений, сокращения времени на поиск необходимых помещений, мест нахождения специалистов, а также знакомства с коллективом;

– Проведение индивидуальных занятий. Индивидуальные занятия наставника со студентами предполагают обязательное совместное выполнение должностных обязанностей наставника и студента. Данные занятия должны быть предусмотрены в графике работы наставника. Кроме того, индивидуальные занятия должны практиковать обязательные формы контроля (на усмотрение наставника) за выполнением заданий студентом.

Планирующими и отчетными документами практического обучения в ОГБПОУ «Кадомский технологический техникум» являются программа практического обучения и дневник практики.

Программа практического обучения (практики) содержит информацию о месте и времени обучения, ее целях и задачах, перечне общих и профессиональных компетенций, которыми должен овладеть студент в ходе ее прохождения, предполагаемых результатах обучения, наименовании выполняемых видов работ/изучаемых вопросов, критериях оценки ее результатов, требованиях к результатам.

Дневник практического обучения (практики) содержит информацию о месте и времени обучения, наставнике, кураторе, наименовании выполненных студентом видов работ, заданий/ изученных вопросов, уровне освоения студентом общих и профессиональных компетенций, оценке выполненных студентом работ.

Рабочая тетрадь по производственной практике для закрепления теоретического и практического материала в ходе практики под руководством наставника.

Наставник по окончании производственной практики даёт характеристику и отзыв на практическую деятельность студента во время практики, заполняет отчет о его результатах и передает в профессиональную образовательную организацию.

ОГБПОУ «Кадомский технологический техникум» и предприятие совместно проводят процедуру и оценку освоения студентами общих и профессиональных компетенций по специальности/профессии в соответствии с ФГОС СПО, профессиональными стандартами, рабочими программами учебных дисциплин, профессиональных модулей, обеспечивают учёт результатов освоения программы производственного обучения при итоговой аттестации обучающихся.

Промежуточная аттестация при реализации дуального обучения может проводиться как в профессиональной образовательной организации, так и на производственной базе. Одним из ключевых элементов оценки является проведение экзамена квалификационного по профессиональному модулю. Квалификационный экзамен независимо от вида профессионального обучения включает в себя практическую квалификационную работу и проверку теоретических знаний в пределах квалификационных требований, указанных в ФГОС СПО по соответствующим специальностям.

К проведению экзамена квалификационного привлекаются представители работодателей. Экзамен квалификационный проводится в последнем семестре освоения программы профессионального модуля и представляет собой форму независимой оценки результатов обучения с участием работодателей.

Контрольно-оценочные средства к квалификационному экзамену разрабатываются совместно с мастерами производственного обучения образовательной организации и представителями Предприятия.

#### **Список источников**

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 №147-ФЗ).

2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия “За наставничество”».

3. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

4. Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации от 5 августа 2020 года № 885/390 «О практической подготовке обучающихся».

5. Приказ Минпросвещения России от 17.04.2019 № 179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта “Образование”» (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта «Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)»).

6. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

7. Локальные акты ОГБПОУ «Кадомский технологический техникум».

## **Тьюторское сопровождение профориентационной работы в колледже**

---

***Федотов Сергей Анатольевич,**  
аспирант кафедры педагогики и педагогического образования  
ФГБОУ ВО «Рязанский государственный университет  
имени С.А.Есенина»,  
преподаватель ОГБПОУ «Рязанский многопрофильный колледж»*

В Послании Президента Федеральному Собранию 21 февраля 2023 года Владимир Владимирович Путин отметил роль среднего профессионального образования для экономики страны, отдельно акцентировав взгляд на тот качественно новый уровень, на который перешла система подготовки специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих и служащих: «За последние годы ощутимо вырос престиж, авторитет среднего профессионального образования. Спрос на выпускников техникумов и колледжей просто огромный, колоссальный».

Уровень профессионального образования должен позволять выпускникам СПО решать самые серьезные задачи в области цифровизации процессов, перехода производственных предприятий на технологии, основанные на принципах импортонезависимости, энергоэффективности и экологичности. Данные задачи выдвигают новые требования к подготовке кадров. «Задача конкретная – за ближайшие пять лет подготовить порядка миллиона специалистов рабочих различных профессий для обеспечения безопасности, суверенитета и конкурентоспособности России».

Реализация данных целей требует от образовательных учреждений более взвешенного подхода к организации и реализации профориентационных мероприятий. Работа со школьниками должна строиться не на эпизодическом взаимодействии в период приемных кампаний, а на системном подходе, позволяющем школьникам не только, да и не столько, определиться с выбором профессии, а выстроить траекторию готовности личности к осознанному выбору среднего профессионального образования, как гаранту личностной и профессиональной успешности в течение всей жизни.

Современные направления развития профориентационной работы колледжа должны включать несколько направлений:

- индивидуальный подход. Всегда больше внимания уделяется индивидуальному подходу к ученику, учитывая его интересы, способности, личностные качества и другие особенности. Это позволяет более точно определить направление предстоящей деятельности и выбрать наиболее подходящее образовательное учреждение;

- использование современных технологий. Сегодня многие профориентационные программы основаны на объединении современных технологий, таких как онлайн-тестирование, виртуальные экскурсии, видеоуроки и многие другие. Это позволяет сделать процесс профориентации более интерактивным, увлекательным и вовлекающим для молодежи;

- связь с рынком труда. В настоящее время все большее внимание уделяется тому, чтобы профориентационные программы были реализованы с представителями рынка труда. Это позволяет сформировать взгляд у школьников на знания и навыки, которые действительно востребованы в мире и на рынке труда;

- поддержка и сопровождение. Сегодня важно не только помочь молодежи определиться с выбором профессии, но и организовать сопровождение на всем пути к формированию и развитию собственной карьеры. Может включать в себя консультации, тренинги, наставничество и другие формы поддержки.

Многие из вышеперечисленных мероприятий нуждаются в тьюторской поддержке школьников в период формирования представлений о будущей профессии, а также в период развития необходимых базовых компетенций, для осуществления профессиональных амбиций.

Тьютор может помочь ученику определить со своими интересами и предпочтениями в профессиональной сфере, проводя тщательные консультации и консультации в группе, а также создавая информацию о различных профессиях и охвате деятельности. Проводя поступательно профориентационные мероприятия можно идти от базовых тестов по выявлению предпочтений личности, таких как тест профориентации Н.А. Шестовой, который направлен на помощь ученикам определить свои интересы и склонности, способные оказаться полезными для выбора профессии. Опросники профориентации С.А. Мироненко или «Кто я?». Методика «Моя профессия» – тест, который позволяет определить профессиональную направленность человека на основе его интересов, умений и охвата.

До более глубоких тестов профессиональных интересов, таких как StrongInterestInventory, который оценивает интересы человека в 6 категориях и определяет наиболее подходящие для него профессии, индикатор типов Майерса-Бриггса – определяет тип личности человека и рекомендуемые для него профессии, тест Термана-Меррелла – оценивает умственные способности человека и помогает определить, в каких проявлениях он может быть самым разнообразным, методика «Креативные способности» – помогает определить уровень креативности и рекомендации по профессиям, связанным с творчеством. Эти тесты и методики обычно используются квалифицированными специалистами в

области профориентации и оценивают школьников более глубоко и осознанно, определяют их интересы, предпочтения и способности.

Такой подход позволяет не только оценить предпочтения школьника, но и сформировать образовательную траекторию для более качественной подготовки к выбору профессии и поступления в колледж.

Учитывая высокое развитие информационно-коммуникационных технологий, интеграцию средств искусственного интеллекта в процесс формирования индивидуальных образовательных траекторий вполне реально применение цифрового (электронного) тьютора, реализация которого возможна, к примеру, на платформе Центра опережающей профессиональной подготовки. Оно может быть представлено в виде веб-сайта или мобильных приложений, и включать в себя различные инструменты и методы, о которых мы говорили выше – т. е. цифровая реализация методик, валидность которых подтверждена.

Электронный тьютор портала ЦОПП может содержать в себе следующие функции:

- опросники и тесты: они относятся к определенным интересам, личностным характеристикам и навыкам. Некоторые тесты формируют в себе вопросы о личностных чертах, таких как трудолюбие, ответственность, стрессоустойчивость, коммуникабельность и т. д. Другие тесты оценивают навыки, такие как математика, чтение, письмо и т. д. Опросники и тесты могут быть представлены в различных форматах, таких как множественный выбор, заполнение пропусков и т. д.;

- база данных профессий: она может отображать информацию о профессиях, требованиях к квалификации, возможностях карьерного роста, оплате труда и т.д. Пользователь может искать профессии по определенным критериям, таким как образование, навыки, интересы и т. д.;

- карьерное консультирование: это могут быть онлайн-чаты с квалифицированными консультантами по карьере, которые помогут воспользоваться выбором профессии, ответить на вопросы о рынке труда и т. д.;

- советы по формированию необходимых компетенций: школьнику предлагаются дополнительные образовательные программы, тренинги, семинары, факультативы и т. д.;

- ресурсы для поиска работы в каникулы, подработках и волонтерской деятельности, что знакомит с выбранной профессией и позволяет либо утвердиться с целями, либо вовремя изменить ориентиры.

В целом перспективная работа в профориентационной деятельности нацелена на повышение качества образования, развитие компетенций молодежи и создание условий для успешной карьеры. И в данную деятельность необходимо привлечение тьюторов, сопровождающих обучающегося основываясь на системном подходе, включающем в себя не

только профессиональное определение, но и формирование качеств личности и знаний, позволяющих реализовать профессиональные амбиции.

Результатом профессионального просвещения должны стать сформированные представления о мире профессий, своем месте в нем (определение профессиональной направленности), мотивация на построение профессиональных планов с учетом требований рынка труда, предложений учебных учреждений и личных предпочтений.

Специфику реализации профессионального консультирования видится в том, что оно должно быть сугубо индивидуальным и полезным для старшеклассника. Тьютор должен учитывать степень подготовленности старшеклассника (оптанта - человека, выбирающего профессию):

1) старшеклассник хорошо ориентирован в мире профессий, выбрал себе профессию, поэтому на консультации он должен получить подтверждение правильности своего выбора;

2) оптант имеет несколько вариантов профессионального плана, испытывает трудности с выбором, ему следует помочь выяснить степень обоснованности его планов;

3) школьник не имеет профессионального плана, но проявляет явную склонность к определенной профессии, следовательно, нужно помочь в построении профессионального плана;

4) у старшеклассника нет ни профессионального плана, ни выраженных склонностей к какому-либо виду деятельности, значит, следует провести обширную психодиагностическую работу, выяснить причины отсутствия плана, начать его формирование и т.п.

Профессиональное консультирование должно включать следующие шаги:

1 шаг: выявление интересов, склонностей, профессиональных предпочтений старшеклассников;

2 шаг: формирование представлений о профессиональной направленности;

3 шаг: анализ мира профессий и сфер деятельности, выяснение особенностей каждой сферы, специфики труда, необходимых качеств и компетенций для ее выполнения;

4 шаг: изучение индивидуально-психологических особенностей учащегося в рамках диагностики;

5 шаг: сопоставление выявленных особенностей с требованиями профессий и направлений;

6 шаг: уточнение профессии, разработка профессионального плана, программы и способов овладения профессией.

Профессиональное консультирование предъявляет высокие требования к квалификации и личности самого профконсультанта.

Результатом профессионального консультирования должны стать: самоопределение в выборе профессиональной деятельности и ценностей, определяющих этот выбор, убеждение в правильности выбранного направления профессиональной деятельности, построение профессиональных планов, нацеленность на результат.

Интересной формой профориентационной работы является создание профориентационного блока на сайте Центра опережающей профессиональной подготовки (виртуальный кабинет профориентации).

На сайте выкладывается информация о проведении профконсультаций, организации диагностики, проведении встреч с представителями предприятий, фирм, учебных заведений профессионального образования. В таком виртуальном кабинете профориентации можно знакомить старшеклассников с миром профессий; предоставить возможность получить информацию об учебных заведениях; получить консультацию о своих индивидуальных психологических особенностях и о том, как их учитывать при построении профессиональной карьеры; пройти профориентационное и психологическое тестирование; посмотреть видео-, фотоматериалы о профессиях.

Деятельность виртуального кабинета профориентации направлена на активизацию старшеклассника, формирование у него стремления к самостоятельному выбору профессии с учетом полученных знаний о своих способностях, о перспективах своего профессионального пути.

Также на сайте ЦОППа должен быть создан функционал, позволяющий реализовать профессиональные пробы как современный способ практико-ориентированной профориентации, предполагающий определенную последовательность действий.

Профессиональные пробы могут быть реализованы как в виртуальном, так и в реальном виде в следующих формах или их сочетании:

- трудовое задание, связанное с выполнением технологически завершеного изделия (узла, технологически взаимосвязанных законченных операций);
- серия последовательных имитационных (деловых) игр; творческие задания исследовательского характера (проект, реферат и др.);
- осуществление комплекса агротехнических действий по выращиванию растений, животных, лечебно-профилактических, реабилитационных, воспитательных воздействий и многое другое;
- организация общения с профессионально успешными людьми с целью обсуждения роли полученного образования (общего, профессионального, постпрофессионального, самообразования и т.д.) и универсальных компетентностей в этом успехе;

- проведение мастер-классов по профессиям с получением готового продукта;

- проведение сюжетно-ролевых экономических игр, проведения внеурочных мероприятий (праздники труда, ярмарки, конкурсы, города мастеров, организации детских фирм и т. д.), а также организация публичных самопрезентаций учащихся.

В условиях модернизации портала ЦОПП возможно предусмотреть реализацию данного функционала с целью тьюторского сопровождения старшеклассников в процессе их определения с профессиональными приоритетами, используя как виртуальных помощников, так и педагогов-психологов, способных выполнять функции сопровождения учащихся в период становления их взглядов на образ будущей профессиональной деятельности.

#### **Список источников**

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Приказ Минобрнауки России от 14.06.2013 № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования».

## **ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ СЛУЖБЫ ПРОФОРИЕНТАЦИИ, КАРЬЕРЫ И СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ**

---

***Чулина Екатерина Васильевна,***  
*начальник отдела профориентации, карьеры и содействия*  
*трудоустройству выпускников*  
*ОГБПОУ «Рязанский строительный колледж*  
*имени Героя Советского Союза В.А. Беглова»*

В Рязанском строительном колледже профориентационной работе, сопровождению профессиональной карьеры и трудоустройству обучающихся уделяется самое серьезное внимание. Наша задача помочь современному школьнику сделать верный выбор профессии, реализовать свой потенциал, избежать разочарований, оградить его от неуверенности в завтрашнем дне, а обучающимся и выпускникам колледжа помочь содействием адаптации к трудовой деятельности.

В целях профориентационной работы в колледже создана служба профориентации, карьеры и содействия трудоустройству выпускников.

Деятельность службы осуществляется согласно положения «О службе профориентации, карьеры и содействия трудоустройству выпускников». Деятельность службы, ведется по ежегодно разрабатываемым планам. Специалисты на протяжении всего учебного года проводят работу в соответствии с основными направлениями деятельности (встречи учащихся с педагогами колледжа, проведение экскурсий для школьников по учебным кабинетам, лабораториям и мастерским, мастер-классов по специальностям, дни открытых дверей, встречи с работодателями, трудоустройство).

Профориентационную работу со школьниками мы стремимся выстраивать с разными возрастными категориями. Уже который год реализуются практические мероприятия проекта по ранней профориентации учащихся 6-11-х классов общеобразовательных организаций «Билет в будущее».

В 2022 году были представлены четыре компетенции: Геодезист, BIM-инженер-проектировщик, Маляр строительный и Облицовщик плиточник. В следующем году планируем увеличить количество компетенций.

В рамках пробы Геодезист школьники познакомились с геодезическим прибором «Нивелир», научились брать отсчеты по рейке, пользоваться нитяным дальномером, определяли уклон поверхности земли.

В профессиональной пробе BIM-инженер-проектировщик смогли создать BIM-модель коттеджа по комплекту предоставленных чертежей и

оформили цветовые решения фасадов, в процессе обучения использовали отечественную BIM систему Renga.

Участники пробы «Мастер отделочных строительных и декоративных работ» (маляр строительный) попытались самостоятельно перенести выбранные ими рисунки через трафарет на планшеты.

В профессиональной пробе «Облицовка плиткой» школьники предварительно выложили рисунок без клея, на столах, а затем перенесли на «рабочую поверхность», соблюдая все технологии укладки плитки.

День открытых дверей – общеизвестная и эффективная форма профориентационной работы. В программу наших мероприятий всегда входят знакомство абитуриентов и их родителей с порядком поступления в колледж, специальностями, направлениями подготовки, экскурсии по учебным мастерским и лабораториям.

На базе колледжа проводятся мастер-классы по интересующим школьников специальностям, где они могут попробовать себя в будущей профессии. Ценность мастер-классов в том, что дети не просто слушают о профессии, а непосредственно участвуют в процессе.

Вместе со студентами участвуем в ежегодной выставке «Образование и карьера» для школьников г. Рязани, организованной ЦОПШ на базе ОГБПОУ «Рязанский многопрофильный колледж». В выставке участвовали вузы и колледжи региона. Была развернута выставочная экспозиция, демонстрировался видеоролик, наши студентки, представляющие колледж на выставке, рассказали учащимся о программах подготовки квалифицированных рабочих и специалистов, о новом учебном и учебно-лабораторном оборудовании в колледже, созданных мастерских, познакомили с некоторыми работами студентов колледжа.

Важным направлением профориентационной работы является «внутренняя» профориентация. Её смысл в том, чтобы обучающиеся, однажды выбравшие профессию, остались в профессии. Студенты колледжа приняли активное участие в таких проектах, как «Цифровой помощник для выбора профессии», онлайн-марафон «Найди свое призвание!». Проекты дали возможность студентам узнать свои сильные и слабые стороны, найти интересного работодателя, познакомились с актуальными предложениями на рынке труда.

Особое внимание в работе уделяем подготовке информационных материалов для публикаций на сайте колледжа, соцсетях, изготовлению буклетов. Следим, чтобы информация была актуальной, доступной и раскрывала преимущества обучения в нашем колледже.

Реализуется мобильная профориентация и содействие трудоустройству студентов и выпускников через социальные сети ВКонтакте, на странице официального сайта регулярно обновляются вакансии работодателей.

На официальном сайте колледжа имеется вкладка «Служба профориентации», где размещены ссылки на поисковые системы, актуальные вакансии, а также рекомендации по трудоустройству. В колледже ведется работа по увеличению числа работодателей.

В течение всего периода обучения проводятся встречи с потенциальными работодателями, которые рассказывают студентам о плюсах и минусах выбранной профессии, приглашают на прохождение практик, студенты трудоустраиваются еще в период обучения или сразу по его окончании. Такие мероприятия направлены на содействие в трудоустройстве студентов и выпускников, а также укрепление и расширение сотрудничества с партнерами-работодателями.

С целью успешного трудоустройства выпускники активно принимают участие в мероприятии «Ярмарка вакансий».

На «Ярмарке вакансий» профконсультанты центра занятости рассказывают студентам, с чего начать поиск работы, как правильно составить резюме и подготовиться к собеседованию. Кроме того, выпускники узнают о возможностях общероссийской базы вакансий «Работа в России»: как зарегистрироваться, разместить резюме и найти подходящие предложения от работодателей.

С целью анализа результативности трудоустройства выпускников служба осуществляет мониторинг занятости выпускников, завершивших обучение по программам среднего профессионального образования. Мониторинг осуществляется посредством сбора, обработки и анализа информации. При проведении мониторинга отчетным периодом является учебный год. Наблюдение ведется по выпускникам текущего года выпуска очной и заочной формы обучения всех уровней подготовки. Оценка результативности трудоустройства выпускников текущего года рассчитывается по показателям канала занятости:

- трудоустройство;
- служба в армии;
- отпуск по уходу за ребёнком;
- продолжили обучение;
- самозанятость.

Служба профориентации, карьеры и содействия трудоустройству выпускников колледжа ведет целенаправленную работу по профориентации школьников.

Служба готова сотрудничать со всеми работодателями, заинтересованными в молодых квалифицированных специалистах.

### **Список источников**

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Приказ Минобрнауки России от 14.06.2013 № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования».

## **ВНЕДРЕНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

---

*Щербакова Ирина Александровна,  
заведующий отделением филиала  
ОГБПОУ «РПК» в г. Касимове*

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программы в филиале ОГБПОУ «РПК» в г. Касимове обеспечит системность и преемственность наставнических отношений.

Цель программы наставничества – максимально полное раскрытие потенциала наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, развития карьеры через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации наставляемых, а также оказание помощи педагогическим работникам филиала в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачи программы наставничества:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности филиала;
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности, содействие их профессиональному становлению;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;

- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и взаимодействия в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в учебной, исследовательской, социокультурной и других сферах;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в филиале и создание благоприятных условий для их профессионального и карьерного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующего в наставнической деятельности;
- выработка у участников программы высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- формирование открытого и эффективного сообщества единомышленников в сфере образования, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося:

- обучающегося, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в филиале;
- обучающегося, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;
- обучающегося, который не видит карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе;
- обучающегося, которому приходится преодолевать психологические барьеры и др.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе;
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Программа представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в филиале и достижение ожидаемых результатов.

Внедрение целевой модели наставничества в филиале предусматривает независимо от форм наставничества - две основные роли: наставляемый и наставник.

#### 1. Форма наставничества «Педагог - педагог» (8 человек).

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Вариации ролевых моделей внутри формы «Преподаватель - преподаватель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- взаимодействие «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- взаимодействие «педагог-новатор - консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

- взаимодействие «опытный предметник - неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

#### 2. Форма наставничества «Студент - студент» (58 человек).

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Вариации ролевых моделей внутри формы «Студент - студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

- взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

### 3. Форма наставничества «Работодатель - студент» (48 человек).

Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Вариации ролевых моделей внутри формы «Работодатель – студент» различаются, исходя из уровня подготовки и мотивации наставляемого. Представлены четыре основных варианта:

- взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;

- взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы;

- взаимодействие «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

- взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

### 4. Форма наставничества «Педагог – студент» (318 человек).

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

Вариации ролевых моделей внутри формы «Педагог – студент» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Взаимодействие проводится в следующих направлениях:

- мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков;
- совместная работа, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

Все представленные формы используются не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия - все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

Этапы реализации модели наставничества в филиале ОГБПОУ «РПК» в г. Касимове:

1. Подготовка условий для «запуска» наставничества как деятельности: создание нормативно-правовой базы, формирование команды наставников, информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение форм, ролевых моделей наставничества, разработка «Дорожной карты» реализации программы в филиале.

2. Формирование базы наставляемых: определение лиц, желающих иметь наставников. Сбор согласия на обработку персональных данных участников программы наставничества и их родителей (законных представителей), если участники - несовершеннолетние.

3. Формирование базы наставников: формирование базы данных потенциальных наставников.

4. Отбор и обучение наставников: формирование реестра наставников.

5. Формирование наставнических пар (групп): формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов.

6. Организация работы наставнических пар (групп): плановая работа по осуществлению мероприятий целевой модели наставничества.

7. Завершение наставничества: проведение итоговых мероприятий.

Создана рабочая группа, которая разрабатывает всю необходимую документацию и регулирует работу по формам наставничества. За каждой формой наставничества закреплен ответственный куратор, который разрабатывает «Дорожную карту» реализации программы наставничества на учебный год. Каждый наставник разрабатывает индивидуальный план работы наставника с наставляемым по своей ролевой модели.

За высокие результаты по наставнической деятельности её участники могут быть поощрены:

- публичным признанием значимости их работы: объявление благодарности, награждение почетной грамотой;
- размещением информации о достижениях наставника на информационных стендах, во всех средствах массовой информации филиала;
- благодарственным письмом родителей наставников из числа обучающихся.

Наиболее активные участники наставничества могут быть привлечены к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, совещания и пр.), проводить конкурсы профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+» и т. д.

Программа отражает новый этап в развитии филиала. В ней представлены цель, задачи, стратегия и тактика развития наставничества в филиале, определены мероприятия, проводимые в рамках реализации форм наставничества: «Педагог – педагог», «Студент – студент», «Работодатель – студент», «Педагог – студент».

С программой наставничества ознакомлены классные руководители учебных групп, преподаватели, обучающиеся, родители.

### **Список источников**

1. Распоряжение губернатора Рязанской области от 4 июня 2020 года №190рг.

2. Приказ Министерства образования и молодежной политики от 30 июня 2020 года №677 О внедрении целевой модели наставничества в Рязанской области.

3. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

4. Письмо Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 О направлении Методических рекомендаций (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»).

# **Современные направления развития среднего профессионального образования**

*Сборник материалов межрегиональной  
с международным участием  
педагогической конференции*

*25 апреля 2023 г., г. Рязань*

Н/К

Подписано в печать 15.08.2023 г. Формат 60x84<sup>1/16</sup>.

Объем 7,20 усл. печ. л. Тираж 50 экз.

Заказ №1841. Цена договорная.

Издательство ОГБУ ДПО «Рязанский институт развития образования».  
390023, г. Рязань, ул. Урицкого, д. 2а.

Отпечатано в научно-методическом отделе  
ОГБУ ДПО «Рязанский институт развития образования».  
390023, г. Рязань, ул. Урицкого, д. 2а.  
Тел.: (4912) 44-54-87 (АТС), доб. 1-58.