

МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ  
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ  
КОНФЕРЕНЦИЯ

26–27 февраля 2021 года



КАЧЕСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: КОМПЕТЕНЦИИ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА

МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

КАЧЕСТВО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ:

КОМПЕТЕНЦИИ СОВРЕМЕННОГО  
РЫНКА ТРУДА



26–27 февраля 2021 года

**КОМИТЕТ ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Государственный институт экономики, финансов,  
права и технологий**

**КАЧЕСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ:  
КОМПЕТЕНЦИИ СОВРЕМЕННОГО  
РЫНКА ТРУДА**

**МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ  
КОНФЕРЕНЦИЯ**

**26–27 февраля 2021 года**

*Под научной редакцией доктора педагогических наук,  
профессора С.В. Тарасова*



Гатчина  
2021

**УДК 377**  
**ББК 74.6**  
**К 30**

Рекомендовано к изданию Ученым советом  
Государственного института экономики, финансов,  
права и технологий

**К 30** Качество профессионального образования: компетенции современного рынка труда: материалы Межрегиональной научно-практической конференции (26–27 февраля 2021 г., Санкт-Петербург – Гатчина) / под научной редакцией д.пед.н., проф. С.В. Тарасова. – Гатчина: Изд-во ГИЭФПТ, 2021. – 186 с.

**ISBN 978-5-94895-160-7**

***Программный комитет***

- **Тарасов Сергей Валентинович** – председатель программного комитета, председатель комитета общего и профессионального образования Ленинградской области, доктор педагогических наук, профессор.
- **Блинов Владимир Игоревич** – сопредседатель программного комитета, директор Научно-исследовательского центра профессионального образования и систем квалификаций Федерального института развития образования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, доктор педагогических наук, профессор.
- **Иванов Сергей Анатольевич** – заведующий лабораторией проблем развития социального и экологического пространства и воспроизводства трудовых ресурсов региона Института проблем региональной экономики Российской академии наук, заведующий лабораторией изучения социально-экономических и политических процессов современного общества Санкт-Петербургского государственного университета, доктор экономических наук.
- **Ковалев Владислав Романович** – ректор автономного образовательного учреждения высшего образования Ленинградской области «Государственный институт экономики, финансов, права и технологий», доктор экономических наук, профессор.

Сборник включает в себя статьи по тематике Межрегиональной научно-практической конференции «Качество профессионального образования: компетенции современного рынка труда». Материалы сборника позволят читателям получить целостное представление о ключевых проблемах и перспективах современного профессионального образования.

Данная книга может быть полезна руководителям образовательных организаций, научно-педагогическим работникам, специалистам в сфере профессионального образования, аспирантам, магистрантам и всем, кто интересуется актуальными проблемами современного профессионального образования.

УДК 377  
ББК 74.5

## СОДЕРЖАНИЕ

	С.
<b>С.В. Тарасов.</b> О перспективах развития профессионального образования в Ленинградской области .....	7
<b>Л.А. Аксенова.</b> Развитие образовательного кластера Ленинградской области как повышение конкурентоспособности профессионального образования .....	15
<b>Э.В. Антипенко.</b> Наставничество – важнейший фактор повышения качества подготовки конкурентоспособных специалистов для аграрного сектора экономики .....	18
<b>И.А. Анцибор, А.С. Зверева.</b> Опыт внедрения финансовой грамотности среди студентов и преподавателей среднего профессионального образования.....	25
<b>И.Г. Архипова, И.К. Форвазова.</b> Этические принципы психологического консультирования в профессиональном образовании .....	31
<b>Е.В. Бенза, С.М. Бенза.</b> Основные аспекты создания учебных курсов в цифровой образовательной среде .....	35
<b>Н.В. Васильева.</b> Формирование и развитие у трудоспособного населения компетенций цифровой экономики с помощью персональных цифровых сертификатов .....	39
<b>С.Д. Гончарова.</b> Процессы цифровизации и информатизации: проблемы подготовки рабочих кадров .....	44
<b>И.А. Данилова.</b> Из опыта проведения чемпионатов «Ворлдскиллс Россия» в ГБПОУ ЛО «Беседский сельскохозяйственный техникум» (по специальности 36.02.01 «Ветеринария») .....	49
<b>С.А. Державин.</b> Data Mining как инструмент цифровизации образования .....	51
<b>Л.Ф. Ёрохова.</b> Конкурсное движение «Ворлдскиллс» как демонстрация важности развития профессиональных компетенций для экономического роста российского общества и личного успеха .....	58
<b>О.В. Заборовская.</b> Профессиональные компетенции выпускников вузов в контексте формирования человеческого капитала региональной экономики .....	64
<b>С.В. Завьялова, А.А. Завьялова.</b> Историко-краеведческое образование современных школьников на примере учебной экскурсии по Нижнему Новгороду .....	70
<b>Т.В. Закутняя.</b> Демонстрационный экзамен как требование современного профессионального стандарта педагога .....	76
<b>Е.Г. Клюенкова.</b> Повышение уровня профессионального самоопределения детей и подростков путем ранней профориентации на основе сетевого взаимодействия между образовательными учреждениями .....	83

<b>В.Р. Ковалёв, И.Н. Рогова, В.В. Андронатий.</b> Проблема качества образования в условиях самоизоляции: вызовы, барьеры и риски для высшей школы .....	91
<b>М.Г. Ковязина, Е.Ф. Короткова.</b> Опыт совершенствования профессионального обучения лиц с ОВЗ с учетом стандартов WorldSkills .....	99
<b>Е.Е. Крупнова.</b> Формирование направлений развития непрерывного профессионального образования и обучения .....	103
<b>Ю.А. Кудрявцева.</b> Технологии активизации познавательной деятельности обучающихся в организациях среднего профессионального образования .....	110
<b>Л.Д. Курбатова.</b> Подготовка рабочих кадров посредством реализации механизма социального партнерства .....	117
<b>Н.В. Любименко.</b> Особенности применения системного подхода к организации профессионального обучения в условиях пандемии .....	121
<b>Л.И. Манчинская, Н.Н. Якимчук.</b> Роль института волонтерства в развитии государства и региона .....	131
<b>Р.А. Морозова.</b> О вопросах подготовки и мотивации сертифицированных экспертов .....	137
<b>А.А. Моштаков, Г.А. Боярова.</b> Создание современной эффективной системы образования, отвечающей вызовам нового времени – ключевой фактор развития и реализации инновационного потенциала образовательной организации .....	143
<b>О.В. Налиткина.</b> Сотрудничество с работодателями как ключ к повышению качества профессионального образования .....	150
<b>Г.А. Норкин.</b> Тридцать лет реформирования российской системы высшего образования: некоторые итоги и нерешенные проблемы .....	156
<b>О.А. Тишлер.</b> Педагогическое наставничество .....	166
<b>В.П. Топоровский, Н.А. Ермейчук.</b> Профессиональные сообщества педагогов в системе СПО: аксиологический аспект .....	173
<b>А.И. Федорков, А.М. Кривоносов, Т.В. Григорович.</b> Опыт организации, проведения и участия в конкурсах профессионального мастерства по стандартам WorldSkills .....	179

## CONTENTS

	P.
<b>S.V. Tarasov.</b> On Prospects of Development of Vocational Education in Leningrad Region .....	7
<b>L.A. Aksenova.</b> Development of Educational Cluster of Leningrad Region as Increase of Competitiveness of Vocational Education ..	15
<b>E.V. Antipenko.</b> Mentoring as Key Factor of Improving Quality of Training of Competitive Specialists for Agrarian Sector .....	18
<b>I.A. Antsibor, A.S. Zvereva.</b> Experience of Teaching Financial Literacy to Students and Teachers of Secondary Vocational Education ..	25
<b>I.G. Arkhipova, I.K. Forvazova.</b> Principles of Ethics of Psychological Consulting in Vocational Education .....	31
<b>E.V. Benza, S.M. Benza.</b> Key Aspects of Developing Training Courses in Digital Environment .....	35
<b>N.V. Vasilyeva.</b> Formation and Development of Digital Economy Competences in Working Population via Personal Digital Certificates .....	39
<b>S.D. Goncharova.</b> Digitalization and Informatization: Problems of Training Workers .....	44
<b>I.A. Danilova.</b> On Experience of Holding WorldSkills Russia Championships in Besedskiy Agricultural College (specialization 36.02.01 Veterinary Medicine) .....	49
<b>S.A. Derzhavin.</b> Data Mining as Tool of Digitalization of Education .....	51
<b>L.F. Yerokhova.</b> WorldSkills as Demonstration of Significance of Professional Competences for Economic Growth of Russia and Personal Success .....	58
<b>O.V. Zaborovskaya.</b> Professional Competences of University Graduates in the Context of Formation of Human Capital of Regional Economy .....	64
<b>S.V. Zavyalova, A.A. Zavyalova.</b> Educating Modern School Students in History and Local Studies by the example of Study Tour around Nizhny Novgorod .....	70
<b>T.V. Zakutnyaya.</b> Demonstration Exam as Requirement of Modern Teacher's Professional Standard .....	76
<b>E.G. Kluenkova.</b> Increasing Level of Professional Self-Determination in Children and Adolescents via Early Career Guidance Based on Networking among Educational Institutions .....	83
<b>V.R. Kovalev, I.N. Rogova, V.V. Andronatiy.</b> Quality of Education under Lockdown: Challenges, Barriers and Risks for Higher School .....	91
<b>M.G. Kovyazina, E.F. Korotkova.</b> Experience of Improving Vocational Education of Disabled Students in view of WorldSkills Standards .....	99
<b>E.E. Krupnova.</b> Forming Directions for Development of Lifelong Vocational Education and Training .....	103

<b><i>Yu.A. Kudryavtseva.</i></b> Techniques of Activating Cognitive Activity in Students of Institutions of Secondary Vocational Education ....	110
<b><i>L.D. Kurbatova.</i></b> Training Workers via Social Partnership Mechanism ...	117
<b><i>N.V. Lyubimenko.</i></b> Features of Applying System Approach to Vocational Training under Pandemic .....	121
<b><i>L.I. Manchinskaya, N.N. Yakimchuk.</i></b> Role of Volunteership in Development of States and Regions .....	131
<b><i>R.A. Morozova.</i></b> On Training and Motivating Certified Experts .....	137
<b><i>A.A. Moshtakov, G.A. Boyarova.</i></b> Creating Modern Effective System of Education Meeting New Challenges as Key Factor of Development and Implementation of Innovation Potential of Educational Institutions .....	143
<b><i>O.V. Nalitkina.</i></b> Collaboration with Employers as Key to Increasing Quality of Professional Education .....	150
<b><i>G.A. Norkin.</i></b> Thirty Years of Reforming Russian Higher Education System: Certain Results and Unresolved Problems .....	156
<b><i>O.A. Tishler.</i></b> Pedagogic Mentoring .....	166
<b><i>V.P. Toporovskiy, N.A. Ermeychuk.</i></b> Professional Communities of Teachers in Secondary Vocational Education System: Axiological Aspect .....	173
<b><i>A.I. Fedorkov, A.M. Krivonosov, T.V. Grigorovich.</i></b> Experience of Organizing, Holding and Participating in WorldSkills Contests ...	179

## **О ПЕРСПЕКТИВАХ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Сергей Валентинович Тарасов** – председатель комитета общего и профессионального образования Ленинградской области, доктор педагогических наук, профессор, профессор РАО, г. Санкт-Петербург; **e-mail: office\_edu@lenreg.ru**.

*Представлена общая характеристика системы профессионального образования Ленинградской области, описаны основные направления и приоритеты государственной политики в сфере развития профессионального образования Ленинградской области.*

**Ключевые слова:** профессиональное образование; развитие региона; потребности рынка труда; подготовка высокопрофессиональных кадров; Ленинградская область.

*S.V. Tarasov*

## **ON PROSPECTS OF DEVELOPMENT OF VOCATIONAL EDUCATION IN LENINGRAD REGION**

**Sergey Tarasov** – Head of Committee of General and Vocational Education of Leningrad Region, Doctor of Pedagogics, professor, professor of Russian Academy of Sciences, St. Petersburg; **e-mail: office\_edu@lenreg.ru**.

*We give a general characteristic of the system of vocational education of Leningrad region and describe the key trends and priorities of the government policy concerning the development of vocational education in Leningrad region.*

**Keywords:** vocational education; region development; labor market needs; training of high-skilled personnel; Leningrad region.

Целью развития профессионального образования Ленинградской области является увеличение вклада профессионального образования в социально-экономическую и культурную модернизацию региона, в повышение ее конкурентоспособности, обеспечение востребованности экономикой и обществом каждого обучающегося.

Данная цель реализуется в следующих основных направлениях развития системы профессионального образования:

- модернизация структуры программ профессионального образования для обеспечения их гибкости и эффективности;
- модернизация содержания и технологий профессионального



образования для обеспечения их соответствия требованиям современной экономики и изменяющимся запросам населения;

- формирование дифференцированной сети организаций профессионального образования, учитывающей особенности Ленинградской области;

- формирование системы непрерывного образования, позволяющей выстраивать гибкие (модульные) траектории освоения новых компетенций как по запросам населения, так и по заказу работодателей;

- внедрение механизмов прозрачного финансирования и стимулирования конкуренции организаций профессионального образования.

Ожидаемые результаты изменений в системе профессионального образования:

- развитие структуры профессионального образования для обеспечения потребности экономики Ленинградской области в рабочих кадрах (служащих) и специалистах высокой квалификации по приоритетным направлениям модернизации и технологического развития региона;

- изменение структуры образовательных программ профессионального образования в соответствии с потребностями развития экономики Ленинградской области;

- создание условий для получения любым гражданином Ленинградской области дополнительного образования, профессионального образования, повышения квалификации и переподготовки на протяжении всей жизни;

- создание условий для доступности профессионального образования независимо от социального и финансово-экономического положения семей.

### **Общая характеристика сферы профессионального образования Ленинградской области**

Профессиональное образование в Ленинградской области представлено следующими уровнями: среднее профессиональное, высшее профессиональное, послевузовское профессиональное, дополнительное профессиональное образование.

Образовательную деятельность по реализации программ высшего, послевузовского и дополнительного профессионального образования осуществляют 2 образовательные организации высшего образования, подведомственные комитету общего и профессионального образования Ленинградской области: АОУ ВПО «Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина» и АОУ ВО ЛО «Государственный институт экономики, финансов, права и технологий».

Образовательную деятельность по реализации программ среднего профессионального образования на территории Ленинградской области осуществляют 30 государственных автономных и государственных бюджетных профессиональных образовательных организаций, находящихся в ведении Ленинградской области (в том числе 26 организаций, подведомственных комитету общего и профессионального образования Ленинградской области, 3 – подведомственных комитету по здравоохранению Ленинградской области, 1 – подведомственное комитету по культуре Ленинградской области).

Образовательными организациями реализуются следующие образовательные программы:

- 1) образовательные программы среднего общего образования;
- 2) основные профессиональные образовательные программы:
  - а) образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена;
  - б) образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры, программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки;
- 3) основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих.

Существующая система профессионального образования обеспечивает подготовку рабочих кадров по 55 профессиям начального профессионального образования (165 специализаций) и 37 специальностям среднего профессионального образования. Количество специальностей высшего профессионального образования – 48.

Для оперативного реагирования на изменение потребностей рынка труда Ленинградской области в образовательных учреждениях профессионального образования разработано и лицензировано 347 краткосрочных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации для взрослого населения. Профессиональную подготовку по профессиям рабочих, должностям служащих, обучение по программам переподготовки рабочих, служащих, программам повышения квалификации рабочих, служащих ежегодно проходят более 5000 человек.

#### **Основные направления деятельности в профессиональном образовании Ленинградской области:**

- формирование эффективной территориально-отраслевой организации ресурсов системы профессионального образования, ориентированной на потребности перспективных региональных рынков труда;
- повышение привлекательности программ профессионального образования, востребованных на региональном рынке труда, разработка и внедрение федеральных государственных образовательных стандартов, обеспечивающих большую гибкость образовательных программ;
- модернизация региональной государственно-общественной системы оценки качества профессионального образования;
- внедрение новых финансово-экономических механизмов в региональную систему профессионального образования, поддержка образовательных организаций, реализующих инновационные образовательные программы;
- развитие кадровых ресурсов региональной системы профессионального образования.

В качестве основного фактора обновления профессионального

образования выступают запросы экономики и социальной сферы, науки, техники, технологий. Формирование государственного регионального заказа на подготовку кадров учитывает тенденции развития и модернизации экономики региона, профессиональные потребности молодежи, а также данные о текущей демографической ситуации и результатах мониторинга дальнейших образовательных маршрутов выпускников школ.

Восполнение кадровой потребности должно происходить в основном за счет роста производительности труда экономически активного населения, в том числе молодежи. Для этого общая численность обучающихся по программам среднего профессионального образования, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации должна ежегодно составлять не менее 30 тыс. чел.

В настоящее время сложилась и функционирует территориально-отраслевая организация ресурсов системы профессионального образования, обеспечивающая текущие потребности экономики Ленинградской области. Благодаря сложившейся системе формирования государственного регионального заказа на подготовку кадров и полному согласованию программ подготовки с работодателями частично удастся решить проблему удовлетворения потребности региональной экономики в кадрах определенного профиля и квалификации.

### **Приоритеты государственной политики в сфере развития профессионального образования Ленинградской области**

Принципиальные изменения в системе профессионального образования Ленинградской области будут происходить в следующих направлениях:

- обновление структуры, содержания и технологий реализации образовательных программ;
- интеграция программ подготовки квалифицированных рабочих и служащих и программ подготовки специалистов среднего звена в рамках развития социально-экономической системы Ленинградской области;
- внедрение системы сертификации профессиональных квали-

фикаций;

- изменение кадрового состава образовательных организаций и повышение его продуктивности;

- формирование современной системы непрерывного образования, включая дополнительное профессиональное и открытое образование;

- совершенствование моделей управления организациями профессионального образования, формирование резерва управленческих кадров и реализация программ развития участников резерва.

Долгосрочным приоритетом является пересмотр структуры, содержания и технологий реализации образовательных программ с учетом требований работодателей, а также с учетом прогноза рынка труда и социально-культурного и экономического развития Ленинградской области. Должны быть развернуты гибкие программы с разными сроками обучения. Для их реализации необходимо обеспечить взаимовыгодное сотрудничество образовательных организаций и работодателей путем разработки гибких учебных планов, изменяющихся с учетом требований работодателей, создания мест для проведения практики студентов, оснащения современным оборудованием, создания системы профессиональной сертификации специалистов объединениями работодателей, формирования налоговых преференций для предприятий, сотрудничающих с образовательными организациями. Необходимо нормативно обеспечить реальное вовлечение работодателей и представителей местного сообщества в управление системами и институтами профессионального образования.

Приоритетом является и решение проблемы массовой подготовки специалистов для рынка труда, которому будет способствовать: внедрение образовательных программ, направленных на получение прикладных квалификаций, предполагающих обучение «на рабочем месте» продолжительностью от нескольких месяцев до года.

В этой связи предстоит обеспечить корректировку и согласование долгосрочных прогнозов, стратегий и программ инновационного развития отраслей и региона как базы для планирования

развития системы непрерывного профессионального образования и осуществить стратегический комплексный подход к прогнозированию необходимых компетенций на межотраслевой и межрегиональной основе. Все более возрастающее значение будет приобретать система информирования учащихся, их семей, образовательных организаций об уровне заработных плат, карьерных перспективах в различных секторах экономики. Открытость каждой образовательной организации и всей системы профессионального образования в целом должны стать нормой.

Другой приоритетной задачей является качественное развитие высших учебных заведений. Вузы должны стать отраслевыми лидерами, включенными в процессы технологической и кадровой модернизации различных отраслей экономики Ленинградской области. В рамках реализации этого приоритета должна быть обновлена их инфраструктура, модернизирована система управления.

Новой для отечественной системы профессионального образования является приоритетная задача обеспечения выпускников не только профессиональными, но и базовыми социальными и культурными компетенциями и установками, включая компетенции организации коллективной работы, межкультурной коммуникации.

Одним из ключевых долгосрочных приоритетов для развития системы высшего профессионального образования является вовлеченность студентов и преподавателей в фундаментальные и прикладные исследования, в разработки для конкретных потребителей. Фундаментальные научные исследования должны стать важнейшим ресурсом и инструментом освоения студентами компетентностей поиска, анализа, освоения и обновления информации, а оплата за выполнение этих работ – частью эффективного контракта. Очевидным способом обеспечения данного приоритета станет учет соответствующих видов работ при расчете и оптимизации учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава, а также при расчете субсидии, предоставляемой образовательной организации на выполнение государственного задания.

Необходимо обеспечить доступность профессионального об-

разования независимо от социально-экономических факторов и уровня здоровья. Это потребует внедрения системы образовательного кредитования, повышения социальных стипендий до уровня прожиточного минимума, обеспечения нуждающихся студентов местами в общежитиях, создания условий для дистанционного и инклюзивного образования для инвалидов и нуждающихся в особых условиях.

Новой для системы образования приоритетной задачей является задача построить эффективную систему обучения взрослых, базирующуюся на современных форматах обучения и образовательных технологиях. В рамках этой системы должны быть поддержаны программы повышения квалификации и переподготовки кадров для государственного и корпоративного секторов экономики, а также системы неформального обучения взрослых всех возрастов, в том числе за счет поддержки расширения предложения вузов на этом рынке.

## **ЛИТЕРАТУРА**

1. Концепция стратегии развития среднего профессионального образования в Российской Федерации до 2030 года // Федеральный портал «Российское образование». URL: <http://www.edu.ru> (дата обращения: 08.10.2020).

2. Областной закон Ленинградской области от 08.08. 2016 г. № 76-оз (ред. от 19.12.2019 г.) «О стратегии социально-экономического развития Ленинградской области до 2023 года и признании утратившим силу областного закона "О концепции социально-экономического развития Ленинградской области на период до 2025 года"». Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

3. Тарасов С.В. Проект «Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста» (опыт Ленинградской области) // Профессиональное образование: вызовы времени и перспективы развития: материалы Международ. науч.-практ. конф. (18 февраля 2020 г., г. Гатчина). Гатчина: Изд-во ГИЭФПИТ, 2020. 269 с.

*Л.А. Аксенова*

## **РАЗВИТИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КЛАСТЕРА ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ КАК ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Людмила Анатольевна Аксенова** – старший преподаватель кафедры управления социальными и экономическими процессами, Государственный институт финансов, права и технологий, г. Гатчина; **e-mail: spb\_aks@mail.ru**.

*В статье рассматривается возможность повышения конкурентоспособности профессионального образования через создание образовательного кластера в Ленинградской области.*

**Ключевые слова:** образовательный кластер; конкурентоспособность; профессиональное образование; инновационное развитие региона.

*L.A. Aksenova*

## **DEVELOPMENT OF EDUCATIONAL CLUSTER OF LENINGRAD REGION AS INCREASE OF COMPETITIVENESS OF VOCATIONAL EDUCATION**

**Lyudmila Aksenova** – senior teacher, the Department of Management of Social and Economic Processes, State Institute of Economics, Finance, Law and Technology, Gatchina; **e-mail: spb\_aks@mail.ru**.

*We consider the possibility to increase the competitiveness of vocational education via creating an educational cluster in Leningrad region.*

**Keywords:** educational cluster; competitiveness; vocational education; innovation development of regions.

В современных российских условиях образование является стратегическим ресурсом для развития полноценного общества, что подтверждает государственная Программа «Развитие образования на 2018–2025 гг.», в которой говорится, что «качество образования характеризуется обеспечением глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождением Российской Федерации в число десяти ведущих стран мира по качеству общего и профессионального образования, в том числе: обеспечением средневзвешенного результата Российской Федерации в группе международных исследований не ниже 14 места в 2018 г., не ниже 12,5 места в 2019 г., не ниже 12 места в 2020 г., не ниже



11,5 места в 2021 г.; не ниже 11 места в 2022 г.; не ниже 10,5 места в 2023 г.; не ниже 10 места в 2024 г.» [1].

По мнению И.И. Комаровой, которая в своей статье «Образовательные кластеры как механизм смены образовательных укладов» рассматривает генезис кластерной системы: «образовательный кластер – это сообщество, в котором объединены преподаватели, предприниматели, финансирующие организации, исследователи и другие заинтересованные стороны (семьи, местные органы власти, некоммерческие организации) для поддержки инновационной системы преподавания и обучения в регионе. Работая вместе, эти партнеры образуют сеть, которая имеет уникальные возможности для проектирования, запуска, повторения и распространения прорывных методов обучения и инструментов» [2].

Создание образовательного кластера в Ленинградской области позволит объединить различные образовательные и научные учреждения, общественные организации для внутрикластерного взаимодействия, основная цель которого распространение новых знаний (см. рисунок).



Образовательный кластер как системное объединение

Основной характеристикой образовательного кластера является инновационная ориентированность: объединение предприятий, органов государственной власти и образовательных организаций, что позволит подготовить квалифицированных специалистов.

Опираясь на вышеперечисленные характеристики, можно сказать, что развитие образовательного кластера должно реализовыв-

ваться путем осуществления мероприятий, привлечения инвесторов, постоянным расширением числа участников, повышением их конкурентоспособности и содействием их сотрудничества.

Основные преимущества образовательного кластера:

- непрерывность образовательного процесса;
- взаимосвязь образовательных программ различных уровней;
- инновационная направленность деятельности от проведения научных исследований до тиражирования;
- передача в практику наукоемких технологий, в том числе образовательных;
- организационное, учебно-методическое, научное и информационное взаимодействие между всеми элементами и субъектами образовательного кластера.

Возможности и перспективы образовательного кластера в Ленинградской области рассмотрены в таблице.

Совокупность факторов, а также мотивация к непрерывному обновлению знаний, нестандартное мышление формируют основной потенциал профессионального образования.

#### **Основные элементы кластера и их характеристика**

<b>Основные элементы кластера</b>	<b>Характеристика</b>
Цель	Создание системы конкурентоспособного профессионального образования
Задачи	Объединение учреждений профессионального образования по отраслевому признаку с предприятиями отрасли в единое целое
Конкурентные преимущества Ленинградской области для создания кластера	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ленинградская область является одним из наиболее инновационно-привлекательных районов Северо-западного региона России;</li> <li>• предприятия и образовательные учреждения представлены во всех конкурентных областях;</li> <li>• научно-образовательный потенциал для создания образовательного кластера</li> </ul>
Основные участники	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Администрация Ленинградской области;</li> <li>• учреждения среднего профессионального образования;</li> <li>• государственные и негосударственные учреждения высшего профессионального образования;</li> <li>• научно-исследовательские институты;</li> <li>• объединения предпринимателей;</li> <li>• институты: центр занятости населения</li> </ul>
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Повышение конкурентоспособности участников кластера и региона в целом</li> </ul>

Приоритетной задачей кластерной политики является создание благоприятных условий для формирования и поддержания конкурентоспособных кластеров на территории области; в стимулировании развития кластерных инициатив для более эффективного развития всей образовательной системы Ленинградской области, для максимального использования потенциала.

Привлекательность образовательного кластера – это подготовка выпускников высокого уровня, удовлетворяющих современным требованиям работодателей, и формирование эффективной стратегии инновационного развития региона.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 г. № 1642 (ред. от 06.02.2021 г.) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" на 2018–2025 годы». Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2. Комарова И.И. Образовательные кластеры как механизм смены образовательных укладов // Современное образование. 2019. № 2(92). С. 16–29.

УДК 331.108.44:(377:63)

*Э.В. Антипенко*

## **НАСТАВНИЧЕСТВО – ВАЖНЕЙШИЙ ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ АГРАРНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ**

**Эдуард Владимирович Антипенко** – директор ГАПОУ ЛО «Борский агропромышленный техникум», г. Бокситогорск; **e-mail: direktorbapt@mail.ru.**

*Статья посвящена вопросам использования актуализированного института наставничества в профессиональном образовании и его влияния на качество подготовки конкурентоспособных специалистов для аграрного сектора экономики. Теоретические положения иллюстрируются результатами практической деятельности Борского агропромышленного техникума – региональной инновационной площадки по теме «Модель корпоративного наставничества как фактор профессионального развития педагогических кадров региональной системы среднего профессионального образования».*

**Ключевые слова:** аграрный сектор экономики; сельское хозяйство; конкурентоспособность; профессиональная компетентность; наставничество; менторинг; тьюторинг; коучинг; фасилитация.

*E. V. Antipenko*

## MENTORING AS KEY FACTOR OF IMPROVING QUALITY OF TRAINING OF COMPETITIVE SPECIALISTS FOR AGRARIAN SECTOR

**Eduard Antipenko** – Director, Bor Agroindustrial College, Boksitogorsk; **e-mail:** [direktorbapt@mail.ru](mailto:direktorbapt@mail.ru).

*We consider the revised role of mentoring in vocational education and its impact on the quality of training of competitive specialists for the agrarian sector of the economy. The theoretical assumptions are illustrated by the results of practical activities of Bor Agroindustrial College being a regional innovation platform for researching a corporate mentoring model as a factor of professional development of teachers of the regional system of secondary vocational education.*

**Keywords:** *agrarian sector; agriculture; competitiveness; professional competence; mentoring; tutoring; coaching; facilitation.*

Сельское хозяйство является одной из наиболее значимых отраслей экономики любого государства. Это, прежде всего, производство продуктов питания, сырья для перерабатывающей промышленности. В России за счёт аграрного сектора удовлетворяется до 75% спроса населения на товары народного потребления [3]. Важность сельскохозяйственной отрасли для устойчивости экономики в целом, благосостояния состояния граждан, отмечена В.В. Путиным в ходе совещания с членами Правительством РФ, состоявшемся 1 апреля 2020 г. [4]. Значение аграрного сектора, стоящие перед ним амбициозные задачи обостряют проблему дефицита специалистов, которая сегодня актуальна для многих сфер российской экономики.

Сложившиеся социально-экономические условия требуют постоянного обновления и совершенствования системы образования, среднего профессионального образования (далее – СПО), в частности, «... в ближайшие годы должна быть создана региональная сеть современных организаций профессионального образования, в которых граждане могут получить современное образование и стать высококвалифицированными специалистами для любой из сфер экономики региона с гарантией последующего трудоустройства на предприятии Ленинградской области» [6; 7]. Поиск инновационных технологий, обеспечивающих непрерыв-

ную модернизацию среднего профессионального образования, актуализация целей и задач образовательной среды, нарастающий объём требований работодателя диктуются необходимостью повышения качества подготовки конкурентоспособного специалиста для мощно развивающейся экономики.

Термин «конкурентоспособность» пришёл в педагогику в конце XX в. из экономики и менеджмента. Анализ литературы показывает, что несмотря на разность подходов многочисленных исследователей (Р.Я. Ахметшина, Н.В. Борисовой, О.В. Душкиной, М.Д. Князевой, Л.Н. Митиной, Р.А. Фатхутдинова, Д.В. Чернилевского и др.), он связывается с социальной активностью личности, готовностью к участию в конкурентной борьбе, базирующейся на профессионально-личностных, индивидуально-личностных и духовно-нравственных ресурсах. Конкурентоспособный специалист – это не только профессионал высокого уровня, а личность, обладающая нестандартным мышлением, способная находить основания для правильных решений, непрерывно продолжая учиться самостоятельно.

Выступая специфичной отраслью экономики, сельское хозяйство предъявляет свои требования к конкурентоспособному специалисту. Возникновение новых организационно-правовых форм предприятий, изменения в структуре занятых на селе настойчиво требуют формирования нового типа квалифицированных кадров, обладающих целым комплексом деловых и личностных качеств, которые включают предпринимательские, организаторские и коммуникативные способности, умение работать с информацией, стремление к высокому качеству результатов своего труда [1].

В 2020 г. Борскому агропромышленному техникуму присвоен статус региональной инновационной площадки по теме «Модель корпоративного наставничества как фактор профессионального развития педагогических кадров региональной системы СПО». Первые положительные результаты, достигнутые в результате реализации проекта, заставили нас задуматься о наставничестве, как инструменте формирования конкурентоспособности у обучающихся техникума – будущих специалистов аграрного сектора.

Наставничество как социальный феномен присущ всем перио-

дам развития нашей страны. Считается, что оно сложилось в XVIII в. в ремесленном деле, где основным принцип обучения – наставничество мастера, а «ученик должен был терпеливо, неустанно, самозабвенно создавать изделие, не отступая от наставлений и указаний, т.е. строго следуя заданным канонам». В XIX в. наставничество стало значимой практикой в духовном воспитании. Духовный наставник становится транслятором эталонов нравственности, морали, духовного опыта, толкователем христианских добродетелей в непосредственном общении с учениками [2, с. 130–131].

В XX в. наставничество стало ведущей практикой введения в трудовую деятельность молодых специалистов. Существовала налаженная его система, которая в основном ориентировалась на трудовое воспитание и производство. Наибольшего расцвета наставничество достигло в 70–80 гг. прошлого века: приобрело массовый характер и получило высокую оценку руководства страны. В 90-е гг., после распада СССР, оно пришло в полный упадок.

23 декабря 2013 г. В.В. Путин на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития отметил необходимость возрождения института наставничества [6]. Сейчас тема наставничества занимает приоритетную позицию в национальном проекте «Образование» и проходит красной нитью в ряде федеральных проектов: «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы». Всё это направлено на повышение качества деятельности педагогов, а также создание модели карьерного роста, где звание «наставник» будет высшей ступенью профессионального мастерства.

Понятия «наставничество», выделяя те или иные признаки, разрабатывали многие исследователи (Е.Н. Фомин, Л.Г. Почебут, Ю.Л. Львова, В.И. Жильцов, Б.М. Бим-Бад и др.). Неизменной для большинства из них оставалась суть процесса: передача социального и профессионального опыта. Наставник передаёт наставляемому не только набор знаний, но и модели действий в

различных профессиональных ситуациях. Именно этим он отличается от классического педагога, у которого другие задачи, много учеников и, как правило, не хватает времени на погружение в работу с каждым. Наставник взаимодействует глубже. Его педагогическая деятельность заключается в восполнении того или иного образовательного дефицита у наставляемого [5, с. 233], совместном выстраивании его индивидуальной образовательной траектории.

Наставничество – это двусторонний, взаимообогащающий, взаимонаправленный процесс, который необходим наставнику не менее, чем его подопечному. Для самого педагога наставническая деятельность является наиболее эффективным способом повышения квалификации, развития инновационного содержания собственной деятельности, и, как следствие, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции. Это было учтено при разработке в Борском агропромышленном техникуме модели корпоративного наставничества.

Такой подход привёл к необходимости более широкого взгляда на включённые в разрабатываемую модель формы реализации наставнической деятельности: «педагог СПО – обучающийся», в частности. Анализ работ ряда исследователей (С.Я. Батышева, В.А. Боговаровой, Н.В. Кириенковой, Ф.Г. Мухаметзяновой, О.И. Райс, Д.Р. Саяхутдиновой, А.Н. Свиридова, Е.И. Соколовой, Р.Р. Хайрутдинова, И.И. Фаляхова и др.) позволил вывести и интегрировать в нашу модель дифференцированную классификацию – «ментор», «тьютор», «коуч», «фасилитатор», связанную с оценкой профессионализма наставников, основанной на психолого-педагогической компетенции.

Менторинг (от лат. *Mentor* – намерение, цель, дух) предполагает целенаправленную передачу опыта наставником по типу «делай как я». Так, обучающимся Борского агропромышленного техникума в рамках изучения учебной дисциплины «Овощеводство» предлагалось вырастить в домашних условиях томат сорта «Балконное чудо». Все технологические операции (подготовки грунта и семян, посадка, пикировка, пасынкование и др.) преподаватель транслировал посредством телекоммуникационной свя-

зи в режиме онлайн. Оставалось лишь повторять то, что он делал. Довести томаты до технической зрелости удалось не всем (68%), но материал усвоили на порядок выше – практически все. 44% обучающихся заинтересовались технологией выращивания полезных культур в домашних условиях, решив продолжать это занятие. Появилась идея транслировать разработанный курс в школы. Основная цель – популяризация профессий сельскохозяйственной направленности.

Тьюторинг (от лат. *Tutoren* – наставник, опекун) направлен на сопровождение процесса обучения, обсуждение опыта переноса полученных знаний в реальную практику. Здесь уместно упомянуть о применяемой в Борском агропромышленном техникуме практике освоения учебных дисциплин в реально действующих ферме-лаборатории и лаборатории по переработке молока. Такой подход позволяет максимально погрузиться в осваиваемую профессию, а также своевременно выявить обучающихся, которым она не интересна. Квинтэссенцией тьюторинга, на наш взгляд, является система дуального обучения, когда перенос знаний в реальную практику происходит там, где наставляемому предстоит работать. Соответствующие переговоры с базовым сельскохозяйственным предприятием (ООО «Цвелёво») уже ведутся.

На основе более близких, партнёрских взаимоотношений строится коучинг (англ. *Couch* – тренер). Основная задача педагога не просто передать опыт, а подготовить, вдохновить наставляемого на самостоятельный поиск решения возникающих профессиональных проблем. Такого рода отношения выстраиваются при освоении учебных дисциплин и МДК, заканчивающихся лабораторно-практическими занятиями, когда обучающемуся ставится практическая задача (например, произвести вспашку поля), которую тот решает, используя ранее освоенные навыки (подготовка и наладка машинно-тракторного агрегата, разметка участка, оценка условий, наладка и т.д.). Практика Борского агропромышленного техникума показывает, что успех возможен только в том случае, если наставнику удалось донести до подопечного суть и значение каждой операции, подготовить его к самостоятельному их выстраиванию в технологические процессы.



Фасилитация (от лат. Facilis – лёгкий, удобный) связывается с успешной групповой коммуникацией на основе креативных моделей обучения. В палитре профессионализма фасилитатора сочетаются элементы менторинга, тьюторинга и коучинга. Таким наставником в Борском агропромышленном техникуме является мастер производственного обучения О.А. Егоров. Используя личный авторитет, соревновательные технологии (в учебный процесс интегрирован чемпионат «Абилимпикс»), практикоориентированный подход, эффективно сочетая групповую и индивидуальную работу, ему удаётся сплотить учебную группу, обеспечить успешную социальную адаптацию каждого обучающегося и достичь высоких образовательных результатов. В 2020 г. 76% его выпускников освоили образовательную программу на «хорошо» и «отлично». Половине присвоен повышенный квалификационный разряд. Трудоустроиться смогли все желающие. Подопечные А.О. Егорова традиционно востребованы на базовых предприятиях техникума, в том числе, сельскохозяйственного профиля. Предложения о трудоустройстве большинство из них получают ещё в процессе производственной практики и успешно адаптируются на рабочем месте.

Реалии современного общества требуют от педагога СПО не ограничиваться передачей знаний и предполагают необходимость оказания обучающимся помощи с выбором образовательной и профессиональной траектории, адаптации в коллективе (в том числе, трудовом), налаживании профессиональных и личных контактов. Реализация этих требований расширяет рамки традиционной педагогической деятельности до деятельности наставника. Всестороннее развитие системы наставничества в организациях СПО позволит быстро и качественно решать задачи профессионального выбора, становления и самореализации обучающихся, включать их в проектирование процессов своего развития, оказывать помощь в самоорганизации, формировать их профессиональную компетентность, то есть, подготовить конкурентоспособных специалистов, востребованных во всех секторах экономики, в том числе аграрном.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Асташонок Е.А., Рудик А.С. Подготовка конкурентоспособных специалистов сельского хозяйства в омской области // Электронный научно-методический журнал Омского ГАУ. 2017. Спецвыпуск № 3. URL: <https://clck.ru/Rkrz2> (дата обращения: 04.11.2020).
2. Савинова С.Ю., Кудрявцева В.В. Наставничество: традиция и новые смыслы // Научное мнение. 2015. № 15. С. 130–137.
3. Сельское хозяйство: профессия будущего и настоящего // Свободная деревня: [сайт]. URL: <https://clck.ru/RjSE9> (дата обращения: 03.11.2020).
4. Совещание с членами правительства // Свободная деревня: [сайт]. URL: <https://clck.ru/MnmFx> (дата обращения: 04.11.20).
5. Соина В.М. Наставничество как предмет научной рефлексии // Мир науки, культуры, образования. 2020. № 5 (84). С. 232–234.
6. Стенографический отчет о совместном заседании Государственного совета и Комиссии при Президенте по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития // Свободная деревня: [сайт]. URL: <https://clck.ru/RmvgM> (дата обращения: 05.11.2020).
7. Тарасов С.В. Профессиональное образование в регионе – вызовы времени и перспективы развития // Профессиональное образование в современном мире: традиции и инновации: в 2 т.: материалы Международ. науч.-практ. конф. (19–20 февраля 2019 г., г. Выборг) / под ред. С.В. Тарасова. Гатчина: Изд-во ГИЭФПТ, 2019. Т. 1. С. 5–9.

УДК 336.74:316.344.3:377.6

*И.А. Анцибор, А.С. Зверева*

## ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ СРЕДИ СТУДЕНТОВ И ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**Инга Александровна Анцибор** – доцент кафедры финансов и кредита, Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, кандидат экономических наук, г. Гатчина; **e-mail: spo5101@yandex.ru**.

**Анна Сергеевна Зверева** – старший преподаватель, магистр кафедры финансов и кредита, Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, г. Гатчина; **e-mail: zver\_an@mail.ru**.

*В статье идет речь о необходимости повышения финансовой грамотности населения, в частности среди студентов и преподавателей, занятых в сфере среднего профессионального образования (СПО).*

**Ключевые слова:** среднее профессиональное образование; финансовая грамотность; повышение уровня жизни; формирование личности.

## **EXPERIENCE OF TEACHING FINANCIAL LITERACY TO STUDENTS AND TEACHERS OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION**

**Inga Antsibor** – senior lecturer, the Department of Finance and Credit, State Institute of Economics, Finance, Law and Technology, PhD in Economics, Gatchina; **e-mail:** [spo5101@yandex.ru](mailto:spo5101@yandex.ru).

**Anna Zvereva** – senior lecturer, Master of Economics, the Department of Finance and Credit, State Institute of Economics, Finance, Law and Technology, Gatchina; **e-mail:** [zver\\_an@mail.ru](mailto:zver_an@mail.ru).

*We look at the need to increase the financial literacy in population, namely students and teachers of institutions of secondary vocational education.*

**Keywords:** *secondary vocational education; financial literacy; raising of living standards; personality development.*

На современном этапе общий уровень финансовой грамотности населения предопределяет дальнейшее функционирование цифровой экономики. На основании статистических данных Глобального исследования финансовой грамотности S&P за декабрь 2020 г., Россия не вошла в десятку стран мира по имеющемуся уровню финансовой грамотности (см. таблицу). При этом если уровень грамотности будет достаточно низкий, это отрицательно скажется не только на отдельных потребителях, но и на частном секторе и обществе государства в целом. Для того чтобы этот уровень был на высоте, государство постоянно разрабатывает и внедряет различные программы, которые помогают осуществить повышение финансовой грамотности населения.

По данным исследования в рамках проекта Минфина России и Всемирного банка «Содействие повышению уровня финансовой грамотности населения и развития финансового образования в Российской Федерации» у 40,8% – низкий уровень финансовой грамотности (характерен для студентов, пенсионеров, сельских жителей) [2].

Актуальность введения в среднее специальное образование курса по обучению основам финансовой грамотности не вызывает сомнения. Обучение базовым основам грамотного обращения с финансами создает условия для формирования личности подро-

стка, а также мотивирует его к обучению, формирует социальное самоопределение. В то же время обучение базовым основам финансовой грамотности является залогом успешной будущей социализации подростка в обществе. В современном мире финансовая грамотность – это необходимое условие существования социума. По сравнению с предыдущими десятилетиями сегодня финансовый рынок предоставляет значительно больше возможностей, направлений по управлению своими финансовыми ресурсами, по их приумножению и сохранению. Такие понятия, как банки, кредиты, инвестиционные продукты, финансовые инструменты, плотно входят в нашу повседневную жизнь. Но, к сожалению, студенты СПО не обладают нужными и достаточными знаниями в области финансовой грамотности и не могут являться активными участниками современного финансового рынка.

**ТОП-10 стран мира с финансово грамотным населением  
(по данным на 26.12.2020 г.)**

Дания	71% финансово грамотного населения в каждой из стран
Норвегия	
Швеция	
Канада	68% финансово грамотного населения в каждой из стран
Израиль	
Великобритания	67%
Германия	66% финансово грамотного населения в каждой из стран
Нидерланды	
Австралия	64%
Финляндия	63%
.....	
Россия	38%

Источник: [3].

Следует отметить, что в программу включено содержание, направленное на формирование у студентов компетенций, необходимых для качественного освоения основной профессиональной образовательной программы. В курсе финансовой грамотности реализованы внутрипредметные связи через изучение учебных систем, анализ жизненных ситуаций, которые связаны непосредственно с личным бюджетом, инвестициями, семьёй. Основной акцент делается на управление именно личными финансами, решение финансовых проблем и принятие ответственного выбора при конкретной жизненной ситуации. В качестве планируемых

результатов по основам финансовой грамотности можно выделить такой важный момент, как формирование у студента способности самостоятельно планировать и ответственно принимать решение в сфере финансов, учитывая возможные риски и экономическую нестабильность.

После изучения курса студент должен уметь анализировать различные экономические условия и принимать взвешенные решения. Например, в какие финансовые инструменты фондового рынка вложить денежные средства, как правильно выбрать потребительский кредит, в какой страховой компании приобрести страховую защиту, как правильно выйти на финансовый рынок и выбрать инструменты инвестирования. В рамках изучения дисциплины студенты должны овладеть различными базовыми понятиями о финансовой сфере, такими как вклад, инвестиции в ценные бумаги, инвестиционный портфель, страховой случай, налоговый вычет, финансовый менеджмент, финансовые риски, финансовая безопасность. Знать правила грамотного и безопасного поведения при взаимодействии с финансовыми институтами, такими как банки, налоговая служба, страховые компании, фондовая биржа.

В качестве форм и методов организации учебно-познавательной деятельности возможно использование таких форм занятий, как интерактивная лекция, которая посредством презентаций, беседы, дискуссий помогает более глубоко изучить выбранный вопрос; интерактивный проблемный семинар, направленный на закрепление и углубление полученных знаний; практикум, в ходе которого могут быть решены финансовые задачи по конкретным финансовым ситуациям; это может быть деловая игра по различным темам – например, «Берем потребительский кредит» или «Страхуем личное имущество», «Получаю налоговый вычет» и так далее. Одной из интересных организационных форм является кейс-метод, т.е. изучение конкретной ситуации поиска информации из различных источников, и разработка различных вариантов решения проблемы. Также предусмотрено участие в олимпиадах разного уровня (всероссийские, региональные) по финансовой грамотности при поддержке Регулятора и Министерства финан-

сов и конкурсах, проводимых для населения.

В рамках преподавания студентам и преподавателям СПО курса по основам финансовой грамотности предполагается изучение базовых понятий финансовой грамотности, а также знакомство с основными фондовыми инструментами, нормативно-правовым регулированием финансового рынка, изучение его законов, изучение основ финансовой математики. Для более эффективного изучения основ финансовой грамотности необходимо знать базовые понятия, которые используются для описания процессов и явлений, которые происходят сегодня в финансовой сфере и на финансовом рынке.

Среди основных тем, изучаемых в рамках курса по основам финансовой грамотности, можно выделить следующие. Одной из ключевых тем является тема личного финансового планирования, которая подразумевает изучение источников формирования денежных средств семьи, способов получения доходов. Тема «Финансовое планирование как способ повышения благосостояния семьи» поможет правильно и грамотно сформировать семейный бюджет, определить доходы – расходы семьи, выявить излишек денежных средств и направить его в различные финансовые инструменты приумножения доходов. В рамках данной темы рассматриваются вопросы о правах и обязанностях наемных работников, а также вопросы об уплате налогов, выплата выходного пособия, понятие безработицы и её виды. Важным разделом курса является тема «Контроль семейных расходов», в которой студентам предстоит познакомиться с основными расходными статьями домохозяйств и научиться считать свои расходы, разумно тратить полученные деньги. Если говорить о теме «Банки и банковская сфера», то важным аспектом изучения в этой теме могут быть: характеристика структуры банковской системы России, виды, условия и способы получения кредитов; важно рассмотреть вопросы о банковских картах и способах защиты от мошенников. Для приумножения доходов важное значение имеет изучение темы «Инвестиции». Студентам и преподавателям предстоит ознакомиться с основными финансовыми инструментами, изучить соотношение понятий «риск и доходность», познакомиться с фон-

довой биржей и другими инструментами инвестирования.

Одним из важных разделов курса является блок «Страхование». В частности в данном блоке изучаются вопросы страхования здоровья и жизни и страхование имущества. Сегодня страховой рынок активно развивается, и требуют всё большего внимания.

Одним из ключевых моментов освещения основ финансовой грамотности является характеристика финансовых рисков. В рамках курса освещаются вопросы оценки и контроля уровня рисков, раскрываются проблемы возникновения и развития экономических кризисов. В конце изучения курса проводится итоговое оценивание результатов, например, в виде зачета.

Таким образом, стоит отметить, что достаточный уровень финансовых знаний необходим каждому человеку не только для достижения его личных финансовых целей, но и для обеспечения жизненного цикла. Какой бы ни была конкретная цель, выигравшем от финансовой грамотности будет повышение уровня жизни и уверенность в будущем, стабильность и процветание экономики и общества в целом.

## **ЛИТЕРАТУРА**

1. Распоряжение Правительства РФ от 25 сентября 2017 г. № 2039-р «Об утверждении Стратегии повышения финансовой грамотности в Российской Федерации на 2017–2023 гг.» // Информационно-правовой портал «Гарант.ру». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71675558/#review> (дата обращения: 13.03.2021).

2. Индекс финансовой грамотности россиян вырос: Минфин представил исследование знаний, навыков и установок населения в финансовой сфере // вашифинансы.рф: [сайт]. URL: <https://vashifinancy.ru/for-smi/press/news/indeks-finansovoy-gramotnosti-rossiyan-vyros-minfin-predstavil-issledovanie-znaniy-navykov-i-ustanov/> (дата обращения: 13.03.2021).

3. Финансовая грамотность в странах мира // Реальная экономика: [сайт]. URL: <https://financial-news24.ru/> (дата обращения: 13.03.2021).

*И.Г. Архипова, И.К. Форвазова*

## **ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ**

**Инна Георгиевна Архипова** – доцент кафедры социально-правовых и гуманитарных дисциплин, Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, кандидат психологических наук, доцент, г. Гатчина; **e-mail: ingief@bk.ru.**

**Ирина Каримовна Форвазова** – старший преподаватель кафедры социально-правовых и гуманитарных дисциплин, Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, г. Гатчина; **e-mail: fry\_7@inbox.ru.**

*В статье рассмотрены этические принципы в профессиональной деятельности психологов системы профессионального образования, а также необходимость их соблюдения.*

**Ключевые слова:** этические принципы психолога; профессиональное образование; психологическое консультирование; этический кодекс.

*I.G. Arkhipova, I.K. Forvazova*

## **PRINCIPLES OF ETHICS OF PSYCHOLOGICAL CONSULTING IN VOCATIONAL EDUCATION**

**Inna Arkhipova** – senior lecturer, the Department of Social-legal and Humanitarian Disciplines, State Institute of Economics, Finance, Law and Technology, PhD in Psychology, associate professor, Gatchina; **e-mail: ingief@bk.ru.**

**Irina Forvazova** – senior teacher, the Department of Social-legal and Humanitarian Disciplines, State Institute of Economics, Finance, Law and Technology, Gatchina; **e-mail: fry\_7@inbox.ru.**

*We consider the principles of ethics concerning professional activity of psychologists working in the system of vocational education as well as the need to comply with the principles in question.*

**Keywords:** principles of ethics of psychologist; vocational education; psychological consulting; code of ethics.

Согласно «Концепции развития психологической службы в системе образования в Российской Федерации на период до 2025 года» (утв. Минобрнауки России от 19.12.2017 г.) для достижения основной цели, а именно «интеграции достижений современной психологической науки и практики с учетом имеющихся региональных практик психологических служб для обеспечения снижения рисков дезадаптации и десоциализации обучающихся» од-



ной из задач является оказание профессиональной психологической помощи обучающимся [4].

Психологическое консультирование занимает важное место в деятельности педагога-психолога образовательной организации среднего профессионального образования. Непосредственно работая с обучающимися, их родителями и педагогами, педагог-психолог решает вопросы адаптации и социализации обучающихся; профилактики девиантного поведения, в том числе оценка суицидальных рисков; психокоррекция личностных черт; формирование здоровьесберегающих моделей поведения и т.д.

Важную роль в практической деятельности психолога-консультанта играет его личность, а именно совокупность ценностей, мотивов, задач, которые и будут определять взаимодействие с клиентом [1, с. 3].

Психолог в своей практической деятельности характеризуется особой ответственностью перед клиентом, обществом. В работе профессиональных психологов в международном сообществе постепенно сложились этические принципы, обеспечивающие решение профессиональных задач, защиту клиента, сохранение доверия клиента.

Профессиональная этика лежит в основе работы психолога. В «Словаре практического психолога» приведено следующее определение: «профессиональная этика – реализация психологом в своей профессиональной деятельности специфических нравственных требований, норм поведения как во взаимоотношениях с клиентами, коллегами, научным сообществом, так и испытуемыми, респондентами, лицами, обращающимися за психологической помощью» [2]. В своей работе психолог обязан соблюдать следующие этические принципы:

- уважение;
- конфиденциальность;
- ответственность за благополучие доверившегося человека;
- компетентность.

Этический кодекс психолога является сводом моральных правил, принципов поведения, на основе которого строится деятельность, взаимоотношения с клиентом. Этический кодекс основыв-

вается на нормах морали и нравственности общества.

Консультативным и регулирующим органом Российского психологического общества по вопросам профессиональной этики психолога является Этический комитет Российского психологического общества.

Рассмотрим подробнее этические принципы работы психолога.

Профессиональная этика психолога предполагает в его деятельности наличие морально-нравственных норм во взаимоотношениях с людьми, обратившимися за помощью или участвующими в экспериментальных исследованиях. Данные нормы, в первую очередь, соответствуют Всеобщей декларации прав человека.

**1. Честность и корректность:** при оказании помощи клиенту в решении его проблемы его необходимо информировать о целях и результатах сбора личной информации. При сборе личной информации участника исследования (эксперимента) его необходимо информировать о целях и результатах, полученных в ходе проведения исследований. Недопустимы поспешные выводы или заключения, сделанные на основе непроверенных данных.

**2. Уважение:** в ходе своей работы следует использовать только те методы, техники, процедуры и т.п., которые не ущемляют достоинство и интересы участника исследования (эксперимента) или клиента. Принцип «Не навреди», как и у врачей, является основным в работе психолога.

Критика и негативные оценки в адрес клиента недопустимы. Необходимо строго разделять личность клиента и его поступки.

Каждый человек уникален и неповторим, и не существует единственной эффективной методики, подходящей для всех. Не следует ориентироваться на универсальные схемы (например, такие как описывающие невербальные жесты).

Нельзя оказывать давление на клиента в процессе выбора им способа решения его проблемы.

**3. Конфиденциальность:** личные сведения, полученные в ходе работы с клиентом, не могут разглашаться за исключением тех случаев, когда может быть нанесен вред клиенту или окружаю-

щим. Никакие организации или частные лица не могут иметь доступа к полученным сведениям или результатам исследований (тестов) без согласия клиента, а в случае детей до 12 лет – без согласия родителей.

**4. Добровольность:** клиент, обратившийся за помощью к психологу, или участник исследования (эксперимента) дает для этого свое согласие. Кроме того, он обладает правом в любой момент отказаться от работы с психологом или дальнейшего участия в исследовании (эксперименте).

**5. Внимание:** в паре «клиент – психолог» клиент и его интересы являются главными. Психолог сосредоточен на содержании того, что говорит клиент, и как он это говорит; внимателен к любым сообщениям клиента, в том числе, не всегда сформулированным в открытой форме и не всегда словами.

Фокус внимания и сосредоточенность на клиенте предполагает обязательное наличие собственной рефлексии у психолога: осознавать, зачем он (психолог) делает то, что делает; для чего говорит то, что говорит; для чего задает тот или иной вопрос.

При нарушении профессиональных этических норм психологом, клиент имеет право обратиться с жалобой, начиная от комиссии по этике (если таковая существует в данном учреждении) вплоть до судебных органов.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Армашова А.Б. Этические дилеммы во взаимодействии психолога-консультанта и клиента: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ярославль: Ярославский гос. ун-т им. П.Г. Демидова, 2018. 26 с.

2. Головин С.Ю. Словарь практического психолога. Минск: Харвест, 1998. 800 с.

3. Устав Российского психологического общества (РПО). Зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 17 января 1995 г. // HR-Portal: [сайт]. URL: <http://www.hr-portal.ru/article/ustav-rossiyskogo-psihologicheskogo-obshchestva-rpo> (дата обращения: 21.02.2021).

4. Концепция развития психологической службы в системе образования в российской федерации на период до 2025 года (Утв. Минобрнауки России от 19.12.2017 г.) // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации: [сайт]. URL: <https://legalacts.ru/doc/kontseptsija-razvitiya-psikhologicheskoi-sluzhby-v-sisteme-obraz> (дата обращения: 21.02.2021).

5. Этические кодексы и стандарты работы психолога за рубежом // Учебные материалы для студентов: [сайт]. URL: [http://www.studme.org/151492/psihologiya/eticheskie\\_pravovye\\_aspekty\\_psihologicheskogo\\_konsultirovaniya\\_psihoterapii](http://www.studme.org/151492/psihologiya/eticheskie_pravovye_aspekty_psihologicheskogo_konsultirovaniya_psihoterapii) (дата обращения: 22.02.2021).

6. Этический кодекс психолога (принят 14 февраля 2012 г.) // Российское психологическое общество. Официальный сайт профессиональной корпорации психологов России. Входит в состав IUPsyS – Международный союз психологической науки при ЮНЕСКО и Европейской федерации психологических ассоциаций (EFPA) // Российское психологическое общество: [сайт]. URL: <http://www.psyrus.ru/rpo/documentation/ethics.php> (дата обращения: 21.02.2021).

УДК 378.14:004

*Е.В. Бенза, С.М. Бенза*

## **ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ СОЗДАНИЯ УЧЕБНЫХ КУРСОВ В ЦИФРОВОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ**

**Елена Владимировна Бенза** – доцент кафедры информационных технологий, безопасности и права, Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, кандидат технических наук, доцент, г. Гатчина; **e-mail:** [elena.benza@yandex.ru](mailto:elena.benza@yandex.ru).

**Сергей Маркович Бенза** – преподаватель кафедры информационных технологий, безопасности и права, аспирант по направлению «Экономика», Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, г. Гатчина; **e-mail:** [benzas@mail.ru](mailto:benzas@mail.ru).

*В статье рассматривается реализация традиционных образовательных технологий в создании учебных курсов при помощи инструментов цифровой образовательной среды.*

**Ключевые слова:** дистанционная форма проведения занятий; цифровая образовательная среда; платформа электронного обучения Moodle; видеолекции; практические, лабораторные работы в цифровой образовательной среде; создание тестов; интерактивное общение.

*E.V. Benza, S.M. Benza*

## **KEY ASPECTS OF DEVELOPING TRAINING COURSES IN DIGITAL ENVIRONMENT**

**Elena Benza** – senior lecturer, the Department of IT, Security and Law, State Institute of Economics, Finance, Law and Technology, PhD in Engineering, associate professor, Gatchina; **e-mail:** [elena.benza@yandex.ru](mailto:elena.benza@yandex.ru).

**Sergey Benza** – teacher, the Department of IT, Security and Law, post-graduate student of Economics, State Institute of Economics, Finance, Law and Technology, Gatchina; **e-mail:** [benzas@mail.ru](mailto:benzas@mail.ru).

*We look at conventional teaching methods applied when developing training courses in digital environment.*

**Keywords:** *distance learning; digital educational environment; open-source learning platform Moodle; video lectures; practical and laboratory work in digital environment; test design; interactive communication.*

Начиная с 2020 г. и до настоящего времени наша страна наравне со всей мировой общественностью вынуждена отвечать вызовам, связанным с пандемией коронавирусной инфекции. В марте 2020 г. образовательный процесс профессионального образования перешёл в дистанционную форму и в настоящее время можно говорить о смешанной форме обучения студентов, включающей очную и дистанционную форму проведения занятий.

Сейчас становятся актуальными вопросы, связанные с подготовкой и проведением учебных курсов по разным дисциплинам в цифровой образовательной среде. Цифровая образовательная среда (далее – ЦОС) – это открытая совокупность информационных систем, предназначенных для обеспечения различных задач образовательного процесса [2]. Подобного рода среды могут отличаться различными наполнением и структурой пользовательского интерфейса, но следует выделить некоторые аспекты, которые будут общими для всех дистанционных образовательных курсов. Задача преподавателя в текущий момент времени заключается в том, чтобы традиционные образовательные технологии перевести в цифровую среду и при этом максимально обеспечить студентов необходимыми материалами, создать интерактивную систему общения и организовать должным образом промежуточный или итоговый контроль изучения дисциплины.

В Государственном институте экономики, финансов, права и технологий в качестве цифровой образовательной среды используется платформа электронного обучения Moodle. Она является достаточно распространённым программным продуктом в России и за рубежом, позволяет организовать совместную работу студентов и преподавателей, имеет дружелюбный и гибкий интерфейс, возможности отслеживания самостоятельной работы студентов, их успеваемости, достаточно безопасна [3].

Любой учебный курс содержит теоретическую и практиче-

скую часть, традиционно это лекционный материал и семинарские занятия либо лабораторные или практические работы. Начиная создавать электронный курс на базе образовательной цифровой платформы, преподаватель должен определить, в какой форме будут представлены эти виды занятий [1].

Теоретическая часть может быть сделана, например, в виде гипертекстового документа, содержащего ссылки на предыдущие и последующие разделы дисциплины. Это даёт студентам возможность повторять пройденный материал, а преподавателю – создавать свою структуру курса. С нашей точки зрения, кажется целесообразным сопровождать каждый раздел курса презентацией, содержащей основные тезисы параграфов курса и имеющей графическое наполнение в виде рисунков, таблиц, диаграмм и т.д. Как показывает личный опыт работы преподавателем, для студентов, особенно младших курсов, видеоряд имеет положительное значение в восприятии учебного материала.

Лекции в режиме реального времени с использованием средств видеоконференций (Zoom, Skype и т.д.) требуют предварительной подготовки, например, студентов необходимо заранее оповестить о времени начала видеолекции, выслать идентификатор конференции и т.д. Такие лекции желательно вести из учебных аудиторий, где нужным образом установлена видеокамера, отсутствует отвлекающий звуковой и видеофон. Современные средства видеоконференций позволяют лекции записывать в файлы. В дальнейшем их можно хранить на видеохостинге и размещать ссылку на них в цифровой образовательной среде. Основной проблемой для преподавателя при проведении видеолекций, с нашей точки зрения, является психологический аспект. Многие студенты отключают свои видеокамеры и микрофоны после того, как войдут в конференцию, поэтому у преподавателя часто бывает ощущение, что он разговаривает сам с собой. Необходимо заранее договориться с участниками конференции о том, чтобы камеры были постоянно включены, а микрофоны включать только тогда, когда студенту необходимо задать вопрос. Следует отметить, что такая форма лекций студентами воспринимается положительно, так как сохраняется возможность общения с пре-

подавателем в режиме реального времени. Данную форму проведения занятий можно использовать для семинаров и групповых дискуссий, а также для любых других видов интерактивных занятий.

Практические или лабораторные работы в цифровой образовательной среде должны обязательно сопровождаться подробными методическими указаниями и пошаговым описанием работы. Этот вид учебных занятий подразумевает большую самостоятельную работу студента. Важным аспектом дистанционного обучения является оценивание практических работ. Преподавателю помимо оценочных баллов за работу необходимо, как нам кажется, написать комментарий, в котором будут приведены аргументы в пользу выставленной оценки.

Цифровая образовательная среда позволяет проводить промежуточный контроль изучения дисциплины в различных формах. Это могут быть тесты, контрольные задания, эссе, рефераты и т.д. Для нынешнего поколения студентов экзамен или зачёт в виде теста является привычной формой контроля знаний. Образовательные цифровые среды, например, система Moodle, обычно содержат большой выбор инструментов для создания различного типа тестов. Существует возможность создать помимо традиционных вопросов с предложенными вариантами ответа вопросы, содержащие графические элементы, возможность сопоставления и т.д. Система оценивания каждого вопроса и теста в целом позволяет преподавателю вводить гибкую систему начисления баллов за ответ.

Важным аспектом дистанционного обучения является возможность интерактивного общения студентов с преподавателями в режимах онлайн и офлайн. Помимо видеосвязи, электронной почты, социальных сетей и «мессенджеров» очень удобно использовать возможности ЦОС для создания чатов и обмена личными сообщениями, преподаватель может сделать рассылку одновременно всем участникам курса, а также отправить персональные сообщения.

Подводя итоги приобретенного опыта в дистанционном обучении, следует сказать, что преподаватель всегда должен учиться

получать новейшие знания, приобретать новые навыки иногда вместе со своими студентами или учениками. Это позволит ему расширить собственный кругозор, подняться на более высокий уровень образованности, а современные цифровые технологии предоставят для этого инструменты и откроют новые возможности.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Карманова Е.В. Организация учебного процесса с использованием дистанционных образовательных технологий: учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2020. 109 с. URL: <https://znanium.com/catalog/product/1124351> (дата обращения: 18.02.2021).

2. Официальный сайт журнала «Аккредитация в образовании». URL: [https://akvobr.ru/cifrovaya\\_obrazovatel'naya\\_sreda\\_ehto](https://akvobr.ru/cifrovaya_obrazovatel'naya_sreda_ehto) (дата обращения: 18.02.2021).

3. Платформа электронного обучения Moodle. URL: <https://moodle.org/>. (дата обращения: 17.02.2021).

УДК 331.108.45:004

*Н.В. Васильева*

## ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ У ТРУДОСПОСОБНОГО НАСЕЛЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ С ПОМОЩЬЮ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ЦИФРОВЫХ СЕРТИФИКАТОВ

**Наталья Витальевна Васильева** – доцент кафедры национальной экономики и организации производства, Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, кандидат экономических наук, г. Гатчина; **e-mail:** [smirnovanv79@mail.ru](mailto:smirnovanv79@mail.ru).

*В статье обосновывается необходимость цифровой трансформации современного общества и создание системы мотивации граждан к освоению компетенций цифровой экономики. В качестве эффективного инструмента государственного регулирования процесса формирования и развития у трудоспособного населения компетенций цифровой экономики рассматриваются персональные цифровые сертификаты.*

**Ключевые слова:** персональный цифровой сертификат; цифровая экономика; подготовка кадров; кадровые стратегии; компетенции.



## FORMATION AND DEVELOPMENT OF DIGITAL ECONOMY COMPETENCES IN WORKING POPULATION VIA PERSONAL DIGITAL CERTIFICATES

**Natalya Vasilyeva** – senior lecturer, the Department of National Economy and Organization of Production, State Institute of Economics, Finance, Law and Technology, PhD in Economics, Gatchina; **e-mail: smirnovanv79@mail.ru.**

*We substantiate the need in digital transformation of modern society and the system to motivate citizens to master digital economy competences. Personal digital certificates are seen as an effective tool of forming and developing digital economy competences in working population.*

**Keywords:** *personal digital certificate; digital economy; personnel training; personnel strategy; competences.*

В докладе BCG и «WorldSkills» говорится, что почти 34 млн чел. в РФ не имеют должной квалификации для того, чтобы выполнять свою работу. По мнению аналитиков «Microsoft», около 65% обучающихся сейчас в школе или вузе будут реализовывать свой труд на должностях, которых ещё даже нет. Происходит повсеместное вытеснение искусственным интеллектом специалистов, занимающихся интеллектуальной рутинной.

Это лишь часть проблем, которые связаны с цифровой трансформацией современного общества.

В исследовании ВЭФ (Всемирный экономический форум) говорится, что к 2022 г. от 54% сотрудников потребуются переподготовка и повышение квалификации. С большой вероятностью в ближайшие годы бизнесу придётся делать выбор между тремя кадровыми стратегиями, которые представлены на рис. 1.

В России в 2020 г. обучение по программам повышения квалификации было направлено на развитие компетенций по 22 направлениям цифровой экономики (см. таблицу).

Участвовать могут граждане, проживающие в одном из 48 регионов-участников проекта, имеющие среднее профессиональное и/или высшее образование. Возрастной ценз – с 18 лет до достижения пенсионного возраста.

Длительность программы повышения квалификации составляла от 72 академических часов в дистанционном или электронном формате.

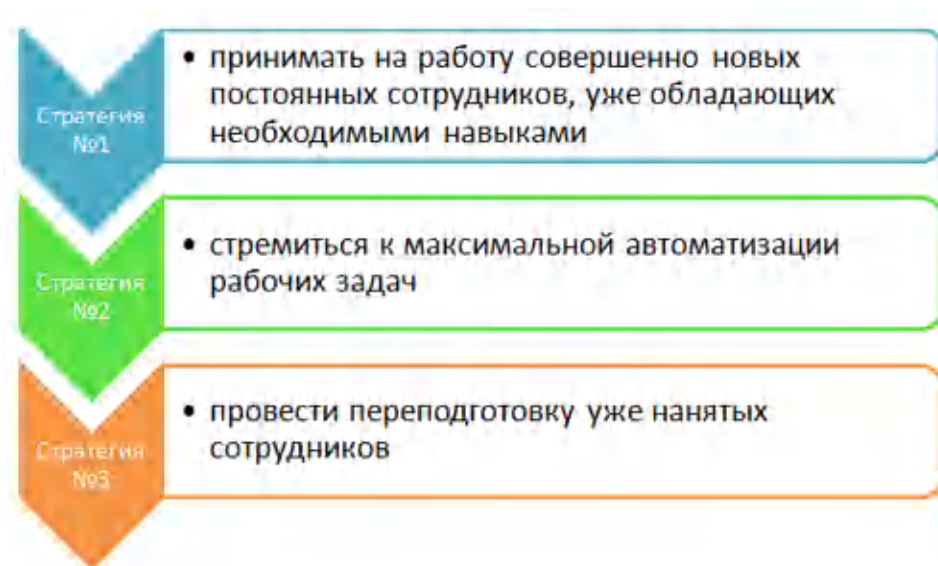


Рис. 1. Кадровые стратегии для современного бизнеса

Образовательным организациям компенсировалась стоимость обучения из средств федерального проекта «Кадры для цифровой экономики». Персональный цифровой сертификат выдается на сумму 30 тыс. руб. Для граждан обучение совершенно бесплатно.

**Направления обучения по программам повышения квалификации, 2020 г.**

№ п/п	
1.	Большие данные
2.	Интернет-вещей
3.	Искусственный интеллект
4.	Квантовые технологии
5.	Новые и портативные источники энергии
6.	Новые производственные технологии
7.	Промышленный интернет
8.	Распределенные и облачные вычисления
9.	Сенсорика и компоненты робототехники
10.	Системы распределенного реестра
11.	Технологии беспроводной связи
12.	Нейротехнологии, виртуальная и дополненная реальность
13.	Технологии управления свойствами биологических объектов
14.	Кибербезопасность и защита данных
15.	Программирование и создание ИТ-продуктов
16.	Промышленный дизайн и 3D-моделирование
17.	Разработка компьютерных игр и мультимедиа приложений
18.	Разработка мобильных приложений
19.	Системное администрирование
20.	Цифровой дизайн
21.	Цифровой маркетинг и медиа
22.	Электроника и радиотехника

Источник: [1].

В пилотных регионах была проведена работа по построению модели взаимодействия работодателей, провайдеров учебных программ, центров занятости, рекрутинговых агентств и сервисов подбора персонала для тестирования различных моделей; организационно-финансовые механизмы выдачи персональных цифровых сертификатов; механизмов отбора и признания результатов образовательных программ, в которых заинтересованы работодатели в регионах, и инструменты отбора мотивированных получателей персональных цифровых сертификатов.

По результатам апробации внесены коррективы в предлагаемые модели и организационно-технические решения, которые в дальнейшем будут масштабированы на федеральном уровне (рис. 2).

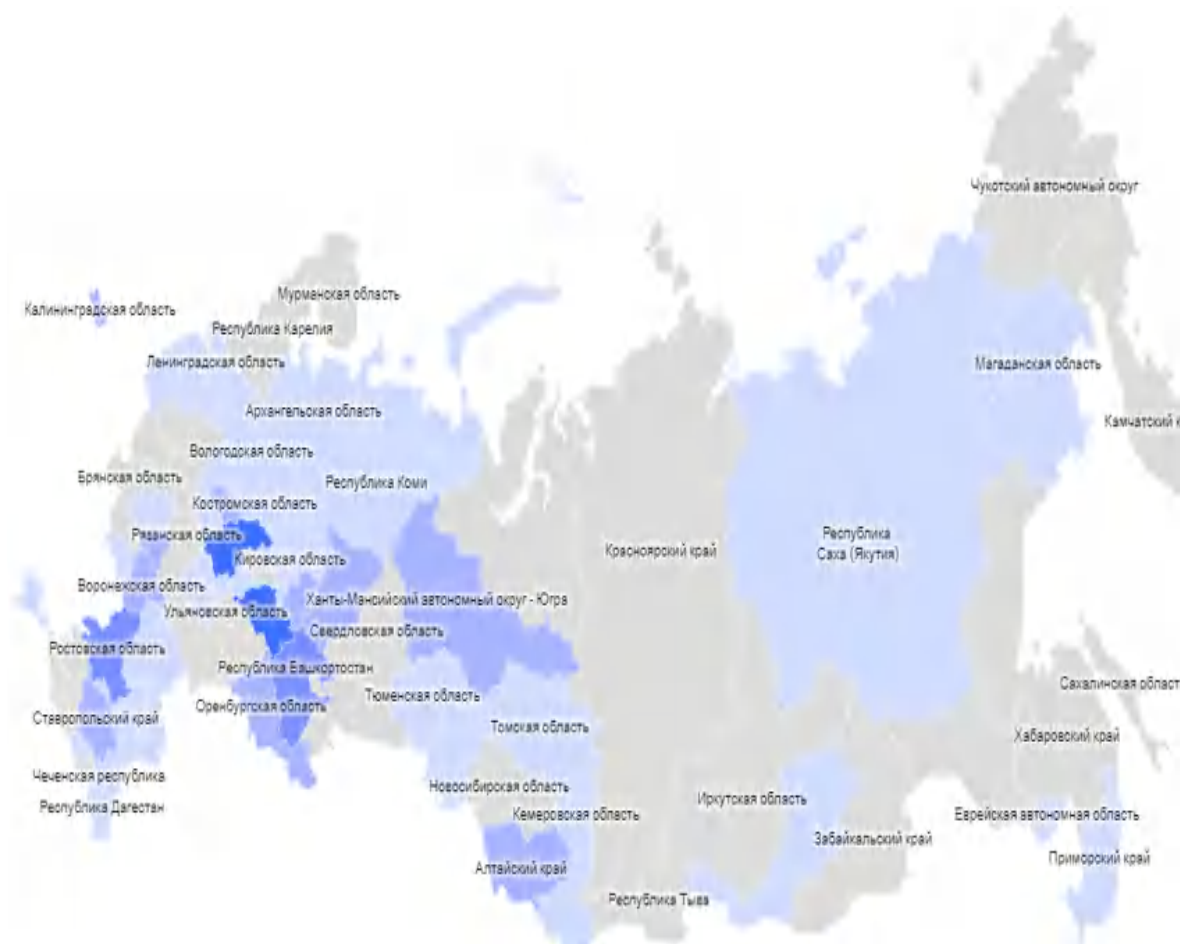


Рис. 2. Регионы РФ – участники Проекта «Кадры для цифровой экономики» 2020 г.

Источник: [1].

Реализация системы обучения с помощью цифровых сертификатов предполагает, в том числе, проведение PR-кампании по

продвижению персональных цифровых сертификатов, которая охватит не менее чем 5% от трудоспособного населения страны. В 2019 г. цифровые сертификаты получили и прошли соответствующее обучение 5 тыс., в 2020 г. – 38 тыс., в 2021 г. – 160 тыс. чел. (накопленным итогом с прошлыми годами). Планируется, что к 2024 г такие сертификаты получают в общей сложности 1 млн человек в Российской Федерации [3] (рис. 3).

Проект дает следующие возможности для регионов:

- восполнение дефицита в кадрах с компетенциями цифровой экономики;
- обеспечение сотрудничества между работодателями и провайдерами образовательных программ в развитии человеческого капитала;
- формирование новых образовательных возможностей в регионе;
- настройка системы образования на перспективный рынок образовательных программ и др.



Рис. 3. Целевые показатели федерального проекта «Кадры для цифровой экономики»

Источник: [2].

Таким образом, использование персональных цифровых сертификатов является эффективным инструментом формирования у трудоспособного населения компетенций цифровой экономики РФ.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Официальный сайт Университета НТИ «20.35». URL: <https://ntinews.ru/news/unti/personalnye-tsifrovye-sertifikaty-mozhno-budet-poluchit-na-usloviyakh-sofinansirovaniya.html> (дата обращения: 25.12.2020).
2. Официальный сайт Центра компетенций. URL: <https://digitalskills.center> (дата обращения: 05.02.2021).
3. Сетевое издание Leader ID: [сайт]. URL: <https://leader-id.ru> (дата обращения: 05.02.2021).

УДК 377.3:004

*С.Д. Гончарова*

## ПРОЦЕССЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ И ИНФОРМАТИЗАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ

**Светлана Дмитриевна Гончарова** – методист, преподаватель математики, физики, ГБПОУ ЛО «Волховский колледж транспортного строительства», г. Волхов; **e-mail:** [juliy\\_93\\_93@mail.ru](mailto:juliy_93_93@mail.ru).

*Современная экономика требует специалистов с профессиональными компетенциями в области информационных и цифровых технологий, что вызывает ряд проблем в организации процесса профессионального обучения. Рассматриваются проблемы подготовки рабочих кадров для цифровой экономики, которые затрагивают вопросы материально-технического обеспечения образовательного процесса, мотивации к обучению обучающихся, кадровых дефицитов. В статье предложены некоторые решения обозначенных проблем.*

**Ключевые слова:** цифровизация; информатизация; компетенции в области информационных технологий; проблемы подготовки специалистов-профессионалов для цифровой экономики.

*S.D. Goncharova*

## DIGITALIZATION AND INFORMATIZATION: PROBLEMS OF TRAINING WORKERS

**Svetlana Goncharova** – specialist in teaching methods, teacher of Mathematics and Physics, Volkhov College of Transport Building, Volkhov; **e-mail:** [juliy\\_93\\_93@mail.ru](mailto:juliy_93_93@mail.ru).

*Modern economy requires specialists possessing professional competences in the sphere of IT and digital technologies, which creates certain problems in the organization of vocational education. We look at problems of training workers for digital economy that concern material and technical support of educational process, motivation to study, personnel deficit. We suggest certain ways to solve the problems in question.*

**Keywords:** digitalization; informatization; competences in IT; problems of training professionals for digital economy.

Современные цели, поставленные перед системой образования, направлены на то, чтобы обеспечить цифровую экономику компетентными кадрами. По словам В.И. Матвиенко, «цифровизация практически всех сфер нашей жизни перешла в фазу фронтального наступления» [2].

В 2017 г. Правительством нашей страны была утверждена государственная Программа «Цифровая экономика», в которой записано, что к 2024 г. доля населения, обладающего цифровыми навыками, должна увеличиться до 40%, а количество выпускников высшего и среднего профессионального образования, обладающих компетенциями в области информационных технологий на среднемировом уровне, должно достигнуть 800 тыс. человек в год [1].

В свете процессов цифровизации и информатизации всё большую актуальность приобретает вопрос обеспеченности рабочими кадрами. Перед системой профессионального образования стоит задача подготовки специалистов-профессионалов, восприимчивых к инновациям, готовых создавать и реализовывать инновационные проекты, обслуживать высокотехнологичные системы и оборудование.

В ходе реализации поставленной задачи возникает ряд проблем, которые должны быть рассмотрены на всех уровнях управления образованием и потребуют комплексного исследования процессов, протекающих как в экономике, так и сфере образования (см. рисунок).

Основная проблема заключается в том, что направления развития профессионального образования не соответствуют реальным потребностям рынка труда. Причин этому можно назвать несколько.

Профессии, в которых заинтересована экономика, не всегда являются привлекательными для молодежи: невысокая заработная плата, непривлекательные условия труда, отсутствие перспектив карьерного роста.

А также низкий уровень академической подготовки обучающихся, поступивших в учреждения профессионального образования, низкая мотивация к обучению у ряда студентов. В итоге,

значительная доля выпускников профессионального образования работает не по специальности.



Проблемы подготовки рабочих кадров

Решить ряд вопросов, связанных с проблемой развития профессионального образования, можно за счет повышения привлекательности востребованных профессий для молодежи и повышения эффективности профориентационной работы на уровне общего образования.

Важной проблемой является также недостаточность развития материально-технической базы профессиональных образовательных учреждений [3]. В колледжах имеется необходимое оборудование для подготовки квалифицированных рабочих и специалистов, соответствующее лицензионным требованиям, однако этого обеспечения недостаточно, чтобы соответствовать современным запросам производства и экономики в целом. Материальная база должна отражать тенденции инновационных изменений, происходящих на производстве.

Несмотря на то, что уже работает ряд государственных программ и проектов, ориентированных на улучшение материально-технической базы профессиональных образовательных организаций и повышение качества подготовки квалифицированных кадров (оснащены площадки для проведения демонстрационных экзаменов, чемпионатов «WorldSkills»), проблема остается актуальной.



В свете цифровизации и информатизации практически всех сфер надо отметить быстрое устаревание материального обеспечения образовательного процесса. На самом деле, образовательный процесс подготовки кадров отстает от реальных запросов экономики. Это приводит к тому, что пришедший на производство выпускник должен пройти дополнительное обучение на современном оборудовании. Отсюда – неудовлетворенность работодателей качеством подготовки выпускников, и рост безработицы.

Кроме того, важной проблемой, по нашему мнению, является недостаточный профессионализм педагогов, занимающихся подготовкой кадров. Надо отметить ряд тенденций, которые негативно влияют на профессионализм педагогов и качество подготовки кадров:

- рост дефицита педагогических кадров;
- большая педагогическая нагрузка, что не позволяет педагогам уделять должное время самообразованию и саморазвитию;
- увеличение числа преподавателей в возрасте, превышающем 50 лет;
- отсутствие возможности проходить стажировку на ведущих предприятия региона, т.к. для предприятий это невыгодно – лишние временные и ресурсные затраты.

Вышеназванные проблемы не являются исчерпывающими, но они свидетельствуют о недостатках существующей системы профессионального образования.

В свете обозначенных проблем учреждения среднего профессионального образования видит перед собой ряд задач:

- подбор и эффективную расстановку кадров;
- повышение квалификации педагогов-специалистов, мастеров производственного обучения, их стажировку в рамках сетевого взаимодействия с предприятиями и учреждениями дополнительного образования, такими как наш областной институт развития образования; использовать и другие возможности – дистанционные курсы повышения квалификации, внутреннюю методическую работу;
- эффективное использование выделенного финансирования



для обеспечения и обновления материально-технической базы;

- сетевое взаимодействие с предприятиями-партнерами, малым бизнесом по вопросам производственных практик, обновления содержания программ подготовки, оценки уровня подготовки выпускников и др.

Управленческие решения, принимаемые на уровне образовательной организации, имеют большое значение в решении ряда задач по подготовке кадров, но для изменения ситуации в целом необходимы комплексные подходы на всех уровнях управления профессиональным образованием.

Становится очевидным, что развитие цифровой экономики, ее конкурентоспособность станут возможными только вследствие преобразований в системе профессионального образования, а именно повышения качества и эффективности данной системы, придания ей гибкости и динамичности, а также постоянного увеличения профессионального уровня человеческого капитала.

## **ЛИТЕРАТУРА**

1. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации», утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 28.07.2017 г. № 1632-р. URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения: 13.02.2021).

2. Барабанова М.И., Трофимов В.В., Трофимова Е.В. Цифровая экономика и «Университет 4.0» // Журнал правовых и экономических исследований. Journal of Legal and Economic Studies. 2018. № 1. С. 178–184.

3. Матвиенко В.И. Внедряя цифровизацию образования, следует всемерно повышать роль учителя-наставника. URL: <https://news.rambler.ru/education/42755679-vnedryaya-tsifrovizatsiyu-obrazovaniya-sleduet-vsemerno-povyshat-rol-uchitelya-nastavnika/> (дата обращения: 13.02.2021).

4. Мелешко В. Главный тренд российского образования – цифровизация. Из интервью с Ярославом Кузьминовым, ректором Высшей школы экономики // Учительская газета 2018. 23 января. URL: <http://www.ug.ru/article/1029> (дата обращения: 10.02.2021).

*И.А. Данилова*

**ИЗ ОПЫТА ПРОВЕДЕНИЯ ЧЕМПИОНАТОВ  
«ВОРЛДСКИЛЛС РОССИЯ» В ГБПОУ ЛО «БЕСЕДСКИЙ  
СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»  
(ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 36.02.01 «ВЕТЕРИНАРИЯ»)**

**Ирина Алексеевна Данилова** – мастер производственного обучения (компетенция «Ветеринария»), ГБПОУ ЛО «Беседский сельскохозяйственный техникум», п. Беседа; **e-mail: danilova.75@mail.ru.**

*В статье рассмотрен опыт проведения чемпионатов «Ворлдскиллс Россия» на примере ГБПОУ ЛО «Беседский сельскохозяйственный техникум».*

**Ключевые слова:** профессиональное образование; ворлдскиллс; чемпионат; компетенция.

*I.A. Danilova*

**ON EXPERIENCE OF HOLDING WORLDSKILLS RUSSIA  
CHAMPIONSHIPS IN BESEDSKIY AGRICULTURAL  
COLLEGE (SPECIALIZATION 36.02.01 VETERINARY  
MEDICINE)**

**Irina Danilova** – foreman of vocational training (Veterinary Medicine), Besedskiy Agricultural College, Beseda; **e-mail: danilova.75@mail.ru.**

*We look at the experience of holding WorldSkills Championships by the example of Besedskiy Agricultural College.*

**Keywords:** vocational education; WorldSkills; championship; competence.

На современном этапе необходимым условием формирования инновационной экономики является модернизация системы профессионального образования. Рассчитывать на интенсивное развитие отечественного производства можно только при наличии квалифицированных кадров.

Отвечая на вызов времени, сфера профессионального образования должна обеспечить работодателей кадрами, подготовленными в соответствии с профессиональными стандартами.

Одним из показателей подготовки кадров по мировым стандартам является участие в олимпиадном движении и соревнованиях по стандартам «WorldSkills», в которых ГБПОУ ЛО «Беседский сельскохозяйственный техникум» принимает активное уча-

стие с 2016 г.

Ежегодно студенты техникума занимают первые места в Региональных чемпионатах Ленинградской области по компетенции «Ветеринария». Благодаря современной материально-технической базе с 2020 г. в техникуме открыта компетенция «Ветеринария-юниоры». Работа с этой компетенцией довольно сложна, так как обучаются школьники 14–15 лет, которые в силу своего возраста далеки от профессиональных навыков и умений. Благодаря мастерству преподавателей техникума, современной материально-технической базе, а так же упорству и целеустремлённости конкурсанта ученик 9 класса Пустомержской средней школы Темников Александр в 2020 г. в Финале Национального чемпионата «WorldSkills Russia» завоевал 5 место по компетенции «Ветеринария-юниоры» и был награждён медалью за профессионализм.

Задача Беседского сельскохозяйственного техникума – удовлетворение потребности Ленинградской области в квалифицированных кадрах для сельскохозяйственной отрасли, отвечающих современным требованиям регионального рынка труда.

Проработав более 15 лет ветеринарным врачом на сельскохозяйственных предприятиях, автор статьи в настоящий момент работает мастером производственного обучения и может сказать, что благодаря внедрению в обучение стандартов «WorldSkills» и участию в конкурсном движении уровень подготовки студентов значительно вырос.

Чемпионаты помогают решать практические и теоретические проблемы в подготовке специалистов по компетенции «Ветеринария», способствуют обмену опытом, а оценка полученных результатов позволяет выявить пробелы в обучении и понять, как исправить допущенные ошибки.

Конкурсное движение способствует повышению профессиональных навыков и умений не только среди тех студентов, которые принимают непосредственное в нём участие, но и среди остальных обучающихся.

Соревнования по стандартам «Ворлдскиллс» стимулируют более глубокое погружение преподавательского состава и сту-

дентов в образовательный процесс, а также направляют всех участников процесса к освоению компетенции на более высоком уровне [1].

Участие в чемпионатах открывает новые горизонты для участника, обогащают его новыми возможностями самореализации, перспективами развития индивидуальных качеств, возможностью трудоустройства на передовые предприятия Ленинградской области. Это шанс оценить свой уровень подготовки, сравнить себя с другими, обозначить для себя очередные цели. Это обмен знаниями, навыками, технологиями, развитие способности адаптации к новым реалиям современной жизни.

В заключение еще раз укажем на важность развития компетенций не только в рамках конкурсного движения, но и в ежедневном учебном процессе нашей образовательной организации.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Дорошенко В.Н. Опыт реализации новых образовательных стандартов в практике профессионального образования в техникуме // Эл. справочник «Информιο» - СПО, 04.03.2014: [сайт]. URL: <http://www.informio.ru> (дата обращения: 12.02.2021).

2. Серозудинова Г.В. Методическое сопровождение деятельности преподавателя в СПО // Эл. справочник «Информιο» - СПО, 15.01.2014: [сайт]. URL: <http://www.informio.ru> (дата обращения: 12.02.2021).

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

УДК 37:004.9

**С.А. Державин**

## DATA MINING КАК ИНСТРУМЕНТ ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

**Святослав Александрович Державин** – аспирант, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Северо-Западный институт управления РАНХиГС), г. Санкт-Петербург; e-mail: [derzhsv@gmail.com](mailto:derzhsv@gmail.com).

*В статье представлены результаты анализа инструментов data mining, использующихся в образовательном процессе. Целью данной статьи является выявление основных особенностей анализа образовательных данных (АОД) в процессе цифровизации образования. Автором были проанализированы IT-платформы, рассмотрены различ-*

ные модели влияния инновационных образовательных технологий.

**Ключевые слова:** data mining; образовательный процесс; цифровые технологии; высшая школа; инновации в образовании.

**S.A. Derzhavin**

## **DATA MINING AS TOOL OF DIGITALIZATION OF EDUCATION**

**Svyatoslav Derzhavin** – post-graduate student, the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, St. Petersburg; **e-mail:** **derzhsv@gmail.com**.

*We present the results of the analysis of data mining tools applied in educational process. The research is aimed at revealing the key features of the analysis of educational data during the process of digitalization. We analyze IT-platforms and consider various models of influence of innovative educational technologies.*

**Keywords:** data mining; educational process; digital technologies; higher school; innovations in education.

Развитие современных технологий и внедрение цифровых систем в образование приводят к появлению большого количества данных, которые используются для различных исследований научного или практического характера. Инструменты анализа данных применяются в основном в социологических исследованиях, тогда как data mining может быть использован во многих сферах научной деятельности.

В российской системе образования и научных исследованиях интеллектуальный анализ данных распространен не так широко, что подчеркивает актуальность статьи. В наши дни растущую популярность приобретают инновационные платформы, позволяющие студентам успешно проходить все этапы трудовой социализации: от выявления своих карьерных способностей, позволяющих им быть конкурентоспособными на рынке труда, до построения персонального карьерного пути и реализации своего потенциала в различных сферах. Анализ образовательных данных стремится выявить определенные закономерности в сведениях, генерируемых при процессе обучения. Данные сведения включают огромное количество деталей, изучение которых может усовершенствовать образовательный процесс обучающихся. Среди этих данных находятся: образовательная программа, специаль-

ность, успеваемость, опыт работы, волонтерская деятельность, активность в научной сфере и другие внеучебные достижения. Также отмечают особую роль описания в личном профиле студента, поскольку это способствует пониманию, умеет ли обучающийся себя подать правильным образом. Исследователи также отмечают, что для анализа описания студента можно использовать нейросети, которые помогут определить тип личности и некоторые черты характера. По мнению L. Sayfullina, E. Malmi, Y. Liao, A. Jung в будущем можно будет узнать гораздо больше по написанному [3]. Все вышеперечисленные данные составляют портрет студента, на который смотрит представитель работодателя в лице сотрудника службы отдела кадров.

Таким образом, с помощью методов анализа образовательных данных становится возможным создать модель взаимоотношений между работодателями и будущими сотрудниками (в данный момент обучающимися). Обучающийся получает возможность взглянуть на уже имеющиеся достижения и сделать вывод о том, какие шансы на трудоустройство он имеет. С помощью анализа образовательных данных можно спрогнозировать поведение студентов, отвечая на вопросы о том, как их личные интересы формируются и изменяются под влиянием обучения в высших образовательных учреждениях. Для будущих исследователей в данной сфере научных интересов открыты возможности для изучения психологических аспектов выбора обучающимися того или иного работодателя для дальнейшего трудоустройства или выбора университета для получения высшего образования. Помимо этих опций есть возможность изучить влияние инновационных платформ на образовательный процесс обучающегося – данная тема не раскрыта в научных исследованиях и требует дальнейшего изучения. Анализ образовательных данных – это направление исследований как научных, так и практических, в которых используются инструменты Data mining, машинного обучения и других методов с целью анализа информации, которая получается по итогам работы образовательных учреждений [1].

Одной из систем, анализирующих образовательные данные, является LMS (Learning Management System), которая получает

информацию о студентах из системы АСАВ<sup>1</sup> и других баз данных, существующих в университетах.

Отмечают три основные цели АОД:

1. Составление прогноза поведения студентов во время обучающего процесса. Суть заключается в создании модели, которая будет анализировать собираемую информацию о студенте и предсказывать, в каком направлении ему лучше развиваться в учебе.

2. Разработка моделей и способов представления знаний. Данная цель означает, что необходимо модернизировать стили обучения, которые будут нравиться студентам и быть для них эффективными.

3. Изучение последствий взаимодействия «профессор–студент», «система обучения–студент». Конечный результат – составление регрессионных моделей с целью выявления взаимосвязей, влияния определенных факторов на результативность обучения студентов.

Данные, которые анализируются с помощью АОД, имеют различную структуру, из-за чего у исследователей возникают сложности при ее анализе.

Под термином «образовательные технологии» понимается совокупность инструментов, используемых в процессе обучения не только специализированным и специфичным навыкам конкретных профессий, но и общим, мягким навыкам, таким как межличностное общение, тайм-менеджмент (управление временем), понимание системы ценностей и умение определять собственную систему этих ценностей, стресс-менеджмент (управление эмоциями в стрессовых ситуациях) и т.д. Обучаться этим техникам студенты могут самостоятельно или с помощью инструментов, предлагаемых образовательными платформами, – это лекции, вебинары, мастер-классы. Работодатели смогут делиться с будущими специалистами информацией о развитии этих навыков. Таким образом, становится возможным взаимодействие HR-отдела и работников компаний со студентами. Также образовательные плат-

---

<sup>1</sup> АСАВ – Учебно-аналитическая система управления учебным процессом Абитуриент-Студент-Аспирант-Выпускник.

формы, нацеленные на многоуровневые взаимодействия, предоставляют шанс обучиться работе в команде, что влияет на возможности трудоустройства после выпуска. Кадры, эффективно работающие с коллегами, осознают важность взаимопонимания, умения слушать и делать совместные выводы по рабочим вопросам. Более того, образовательные технологии предполагают создание цифрового портфолио – удобного инструмента. Студент получает возможность создавать универсальные резюме, добавлять в него информацию как личную, так и ориентированную на профессиональные навыки. Подобный учет достижений будущего специалиста позволяет работодателю получить обширное представление о кандидате. Можно сделать вывод, что цифровизация навыков полезна как для компании, так и для студента. Он может самостоятельно определить траекторию своего развития, сравнить свое резюме с резюме других студентов, если платформа позволяет выкладывать портфолио в открытый доступ. Такая техника повышает стремление конкурировать, позволяет самосовершенствоваться и анализировать, какие навыки встречаются и пользуются спросом на рынке труда, что приводит к повышению его шансов на трудоустройство [2]. Технология цифрового портфолио обеспечивает формирование рейтинговой и мотивационной системы, как уже было сказано ранее [4]. Составление портфолио обучает будущего специалиста оценивать себя самостоятельно. Умение анализировать свой прошлый опыт отличает трудо- и конкурентоспособного студента. В образовательном секторе используются различные инновационные технологии, например, ИТ-платформы.

Автором статьи были оценены ИТ-платформы (см. таблицу). В таблице перечислены основные из существующих ИТ-сервисов, которые используются для оптимизации процесса трудоустройства студентов.

Рассмотрим модель влияния инновационных образовательных технологий на качество трудоустройства выпускников. В ней оцениваются эффекты от использования той или иной образовательной технологии во время обучения. Для составления такой модели нужно собрать данные по определенным опросникам, в



которых будут содержаться вопросы: пользовался ли студент той или иной образовательной технологией во время обучения и насколько это нравилось студентам. Преимущество данной модели заключается в определении практической пользы и морального удовлетворения образовательных технологий [5]. Недостатком

#### Анализ IT-платформ

Платформа	Описание	Уровень коммуникации	Уровень охвата	Инструменты
<b>GC Platform</b> (Россия)	Платформа, направленная на профессионализацию студентов через взаимодействие с работодателями и освещение внеучебных активностей университета	Напрямую + через HR-отделы работодателей	Университеты РФ	Формирование персонального карьерного трека для студентов, возможность общения с работодателями и узнавание информации о внеучебной деятельности своего университета
<b>JobTeaser</b> (разработчики: Адриан Леду, Николя Ломбард, Франция)	Самая универсальная из представленных	Напрямую, например, через ивенты с работодателями, также студент может выбрать компанию по собственному желанию и связаться с ней	Международные, работают внутри страны, также распределяют стажировки по Европе	Предоставляют описание широкого спектра профессий и необходимых компетенций (можно выбрать желаемую профессию, и платформа сама находит открытые вакансии в базе). Есть возможность прикрепить резюме при создании аккаунта
<b>The HigherEd Global Talent Ecosystem</b> (разработчик: European Foundation for Management Development)	Открыт для работодателей, студентов, выпускников, рекрутеров	Через студенческие организации/объединения + через центры рекрутинга компаний, регистрирующихся на платформе	Международные, внутри страны, где находится студент/выпускник, сотрудничество внутри и между университетами	Предоставляет возможность создания мероприятий, процедур отбора/конкурса
<b>Graduway</b> (разработчики: Dr. Marcel Cohen, Daniel Cohen, Англия)	Платная платформа является местом взаимодействия университета, студентов, выпускников и работодателей	В основном работает внутри университета, объединяя выпускников и действующих студентов	Международные, сотрудничают с множеством крупных и небольших работодателей, однако зафиксированы на сплоченность в рамках университета	Есть возможность создания резюме, регистрации на мероприятия. В резюме есть возможность указать желание участия в программе менторства

может считаться отсутствие учета других факторов, которые могли повлиять на качество трудоустройства выпускников. Например, самостоятельная подготовка студента к прохождению этапов отбора, различные уловки со стороны студента/выпускника, которые были применены, чтобы попасть на работу.

Подводя итоги, необходимо отметить, что Data mining используется во многих отраслях, в частности, в анализе образовательных данных.

Сегодня технологии data mining:

1) применяются для анализа деятельности университета, его способности применять инновационные сервисы для усовершенствования своей деятельности (в том числе образовательной);

2) позволяют добиться совершенствования процесса трудоустройства студентов и развития в них конкурентоспособных качеств;

3) помогают использовать инновационные технологии в разных областях.

## **ЛИТЕРАТУРА**

1. Веряев А.А., Татарникова Г.В. Educational Data Mining и Learning Analytics-направления развития образовательной квалитологии // Преподаватель. XXI век. 2016. Т. 1. №. 2.

2. Agasisti T., Bowers A.J. Data analytics and decision making in education: towards the educational data scientist as a key actor in schools and higher education institutions. In Handbook of contemporary education economics. Edward Elgar Publishing, 2017.

3. Sayfullina L., Malmi E., Liao Y., Jung A. Domain Adaptation for Resume Classification Using Convolutional Neural Networks. Department of Computer Science, Aalto University. Finland, 2017.

4. Srivastava J., Srivastava A. Data mining in education sector: a review // In International Journal of Advanced Networking Applications, Special Conference Issue, National Conference on Current Research Trends in Cloud Computing & Big Data. 2013. P. 184–190.

5. Timperley H., Kaser L., Halbert J. A framework for transforming learning in schools: Innovation and the spiral of inquiry. Vol. 234. Melbourne: Centre for Strategic Education, 2014.

**Л.Ф. Ёрохова**

**КОНКУРСНОЕ ДВИЖЕНИЕ «ВОРЛДСКИЛЛС»  
КАК ДЕМОНСТРАЦИЯ ВАЖНОСТИ РАЗВИТИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ  
ДЛЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА РОССИЙСКОГО  
ОБЩЕСТВА И ЛИЧНОГО УСПЕХА**

**Людмила Фёдоровна Ёрохова** – социальный педагог, ГБПОУ ЛО «Лодейнопольский техникум промышленных технологий», г. Лодейное Поле; **e-mail: pu\_55@mail.ru.**

*В статье проанализирован опыт участия Лодейнопольского техникума промышленных технологий» (Ленинградская область) в движении «Ворлдскиллс Россия». Показано, что мероприятие данного уровня оказывает большое влияние на развитие профессиональных компетенций, личные успехи студентов и экономический рост всего общества в целом.*

**Ключевые слова:** движение «Ворлдскиллс Россия»; конкурентоспособный выпускник; образовательные потребности студентов; компетенции; демонстрационный экзамен по стандартам «Ворлдскиллс».

**L.F. Yerokhova**

**WORLDSKILLS AS DEMONSTRATION OF SIGNIFICANCE  
OF PROFESSIONAL COMPETENCES FOR ECONOMIC  
GROWTH OF RUSSIA AND PERSONAL SUCCESS**

**Lyudmila Yerokhova** – social care teacher, Lodeynopolskiy College of Industrial Technologies, Lodeynoe Pole; **e-mail: pu\_55@mail.ru.**

*We analyze the experience of Lodeynopolskiy College of Industrial Technologies (Leningrad region) of participation in WorldSkills Russia. We demonstrate that the contest of such level greatly affects the development of professional competences, personal success of students and economic growth of the society as a whole.*

**Keywords:** WorldSkills Russia; competitive graduate; educational needs of students; competences; WorldSkills demonstration exam.

Интенсивные изменения в социокультурной и экономической жизни российского общества требуют качественного преобразования характера и содержания труда: повышения уровня мобильности и конкурентоспособности специалистов в различных сферах профессиональной деятельности, расширения профессионального поля этой деятельности, потребности в овладении но-

выми профессиями, появившимися на рынке труда.

На современном этапе социально-экономического развития общества предъявляются повышенные требования к уровню профессиональной подготовки, квалификации и компетентности обучающихся средних профессиональных учреждений. Подготовка конкурентоспособных, социально-успешных квалифицированных специалистов в соответствии с требованиями рынка труда, современным уровнем развития технологий, образовательными потребностями и потенциалом студентов – задача учреждений СПО. Повышению престижа рабочих профессий и развитию профессионального образования посредством лучших практик и профессиональных стандартов способствует движение «Ворлдскиллс», миссия которого – развитие профессиональных компетенций, повышение престижа высококвалифицированных кадров, демонстрация важности компетенций для экономического роста и личного успеха.

С движением «Ворлдскиллс» студенты и преподаватели Лодейнопольского техникума знакомы с 2017 г., когда в Ленинградской области был проведен первый Региональный чемпионат «Молодые профессионалы» («Ворлдскиллс Россия») Ленинградской области.

С каждым годом увеличивается количество обучающихся в техникуме, которые интересуются движением «Ворлдскиллс», принимают участие в чемпионате и занимают призовые места.

Если в 2017 г. обучающиеся техникума участвовали в Региональном чемпионате в двух компетенциях: «Столярное дело» и «Плотницкое дело», то в последние годы они участвуют во всех компетенциях, по которым ведется обучение в техникуме.

Также студенты принимают участие в Региональном чемпионате «Ворлдскиллс» в компетенции «Электромонтаж». В данной компетенции участник должен уметь планировать, проектировать системы электроснабжения, выбирать и устанавливать электрооборудование, сдавать в эксплуатацию электроустановки, проверять их, готовить отчетную документацию, выполнять техническое обслуживание, уметь находить неисправности и выполнять ремонт в электроустановках. Организация работы, самоорганиза-

ция, коммуникация и межличностное общение, умение решать проблемы, гибкость и глубокие знания своего дела – вот универсальные качества профессионального специалиста в данной сфере. Независимо от того, работает электромонтер один или в команде, он должен принимать на себя высокий уровень ответственности и независимости. Электромонтер должен работать в соответствии с действующими стандартами и с соблюдением всех правил охраны труда и техники безопасности и должен понимать, что любые ошибки могут быть необратимыми, дорогостоящими и подвергать опасности окружающих.

Участвуя в Региональном чемпионате по компетенции «Сантехника и отопление» студенты техникума заняли 2-е место в 2019 г., 1-е и 3-е места – в 2020 г.

Специалист по сантехнике и отоплению работает на коммерческих, жилищных, сельскохозяйственных и промышленных объектах. Сантехника и отопление тесно связаны с другими сегментами строительной отрасли. Специалист данного направления работает в помещениях и на открытом воздухе, в домах заказчиков, на небольших и крупных объектах, осуществляет планирование и проектирование, выбор и монтаж, ввод в эксплуатацию и вывод из эксплуатации, испытания, ведение отчетности, обслуживание, поиск неисправностей, а также ремонт систем согласно высочайшим стандартам. Организация работы и самоорганизация, навыки общения и межличностных отношений, решение проблем, гибкость и совокупность глубоких знаний являются универсальными атрибутами первоклассного специалиста. Работая один или в команде, специалист по сантехнике и отоплению поднимается на высокий уровень личной ответственности и самостоятельности. На каждом этапе работы (начиная с обеспечения безопасной и надежной работы сантехники и отопления в соответствии с действующими стандартами и заканчивая диагностикой неисправностей и вводом в эксплуатацию сантехнических и отопительных систем) огромное значение имеют точность, аккуратность и внимание к деталям, а ошибки зачастую необратимы, затратны и представляют потенциальную угрозу для жизни.

По компетенции «Ремонт и обслуживание автомобилей» в

2019 г. студент 4 курса занял 2-е место.

Современный специалист по ремонту и обслуживанию легковых автомобилей чаще всего работает в специализированных технических и сервисных центрах, где получает опыт работы с широким ассортиментом легковых автомобилей и учится применению альтернативного оборудования, запчастей, материалов. Высококвалифицированный и компетентный специалист по ремонту и обслуживанию легковых автомобилей осуществляет обслуживание и ремонт различных легковых автомобилей. В зависимости от характеристик сервисного центра для диагностики, ремонта, замены деталей, узлов, агрегатов могут использоваться оборудование, запчасти и материалы, поставляемые конкретными производителями, а также соответствующие технологические процессы. Сектор ремонта и обслуживания легковых автомобилей характеризуется динамичностью, поскольку в значительной степени зависит от многих экономических факторов, технического прогресса и требований по охране окружающей среды. Высококвалифицированный специалист всегда в курсе текущих изменений в своем секторе, независимо от того, касаются ли они эксплуатационных характеристик автомобилей и деталей, безопасности или экологически чистых источников энергии. Он на высоком уровне понимает принцип работы электрических и электронных систем автомобилей, их взаимодействие; обладает физической выносливостью, хорошей координацией. Ему доверяют диагностику новейших автомобилей с применением передовых технологий.

По компетенции «Столярное дело» обучающиеся Лодейнопольского техникума занимают призовые места с 2017 г.

Столяр – профессиональный рабочий, ремесленник, работающий с деревом, изготавливающий изделия из дерева или изделия на основе дерева. Столяр занимается столярными работами: изготовлением сложной мебели, дверей, окон, арок, лестниц и других изделий из массива древесины, без резьбы вручную. Столяр работает ручным, электрифицированным инструментом и на деревообрабатывающих станках. Профессия столяра востребована в мебельном производстве, строительстве и отделке домов, в др.

сферах. Столяр должен знать свойства древесины разных пород, способы ее обработки; дефекты древесины, способы изготовления, пригонки и навески столярных изделий; технологию и оборудование.

Следует отметить, что студенты принимают участие в конкурсе не только по тем компетенциям, с которыми связана их будущая профессия или специальность, но и по другим.

Например, студент, обучающийся по профессии «Мастер по ремонту автомобилей», увлекается компетенцией «Сантехника и отопление», студент, обучающийся по специальности «Поварское и кондитерское дело», увлекается компетенцией «Электромонтаж».

Для того чтобы студенты могли в совершенстве овладеть конкретными компетенциями, необходимо совершенствовать материально-техническую базу. Техникум много внимания уделяет этому направлению работы. С 2017 г. состояние материально-технической базы значительно улучшилось.

В рамках реализации мероприятий государственной программы Ленинградской области «Современное образование Ленинградской области» было обновлено оборудование в соответствии с требованиями к инфраструктуре и материально-техническому оснащению мастерских «Ворлдскиллс» по компетенциям: «Столярное дело», «Электромонтаж», «Сантехника и отопление», «Ремонт и обслуживание автомобилей».

Несмотря на то, что конкурсные площадки по «Ворлдскиллс» на базе Лодейнопольского техникума отсутствуют, обучающиеся имеют возможность развивать свои навыки по компетенции на современном оборудовании.

В Лодейнопольском техникуме уделяется большое внимание совершенствованию профессиональных компетенций педагогов в рамках движения «Ворлдскиллс» по следующей тематике:

1. «Подготовка и проведение регионального чемпионата по стандартам «Ворлдскиллс».
2. Эксперт демонстрационного экзамена по стандартам «Ворлдскиллс».
3. Практика и методика реализации образовательных про-

грамм среднего профессионального образования.

4. Практика и методика подготовки кадров по профессии с учётом стандартов «Ворлдскиллс Россия».

5. Оценка демонстрационного экзамена по стандартам «Ворлдскиллс».

В настоящее время среди педагогов Лодейнопольского техникума 6 человек являются экспертами с правом проведения регионального чемпионата; 4 человека – эксперты с правом оценки демонстрационного экзамена.

Региональным координационным центром Ленинградской области в Союзе «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров "Ворлдскиллс Россия"», миссия которого заключается в содействии реализации проектов в сфере кадрового обеспечения и формированию кадрового потенциала в Ленинградской области, обладающего высокими профессиональными знаниями и навыками управления, что является необходимым элементом для ускорения социально-экономического развития региона, организуются конкурсы профессионального мастерства не только для обучающихся, но и для поколения старше 50 лет.

В 2019 г. мастер производственного обучения техникума Э.В. Самодуров участвовал в конкурсе «Навыки мудрых» в рамках III Регионального чемпионата «Молодые профессионалы» («WorldSkills») Ленинградской области в компетенции «Плотницкое дело – Навыки мудрых» и занял 1-е место.

С целью совершенствования профессиональных компетенций по рабочим профессиям в учебные планы техникума входят дисциплины, связанные с движением «Ворлскиллс». Например, в учебный план по профессии 43.01.09 «Повар, кондитер» добавлена дисциплина «Современные технологии подготовки рабочих кадров в рамках движения "Ворлскиллс"», способствующая освоению компетенций по профессиональным модулям, входящим в данную профессию.

Развитие компетенций «Ворлдскиллс» также играет большую роль в реформировании системы профессионального обучения, т.к. по новым ФГОС государственная итоговая аттестация проводится в форме демонстрационного экзамена, который предусмат-



ривает: моделирование реальных производственных условий для демонстрации выпускниками профессиональных умений и навыков; независимую экспертную оценку выполнения заданий демонстрационного экзамена, в том числе экспертами из числа представителей предприятий; определение уровня знаний, умений и навыков выпускников в соответствии с международными требованиями.

Движение «Ворлскиллс» – это престижно, интересно и, думается, за ним будущее. В связи с этим Лодейнопольский техникум будет продолжать работу по развитию профессиональных компетенций, чтобы выпускники были востребованы на рынке труда и конкурентоспособны.

УДК (331.101.3:332.1):331.108.34-057.85

*О.В. Заборовская*

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ В КОНТЕКСТЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ**

**Ольга Витальевна Заборовская** – зав. кафедрой управления социальными и экономическими процессами, Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, доктор экономических наук, профессор, г. Гатчина; **e-mail: ozabor@mail.ru.**

*В статье рассмотрены проблемы развития профессиональных компетенций выпускников вузов с учетом требований рынка труда региональной экономики. Деятельность системы образования представлена как процесс формирования человеческого потенциала для последующего превращения его в человеческий капитал. Выявлены и сформулированы ключевые проблемы приближения содержания образования в вузах к требованиям работодателей.*

**Ключевые слова:** человеческий капитал; человеческий потенциал; региональная экономика; профессиональные компетенции; система образования.

*O.V. Zaborovskaya*

## **PROFESSIONAL COMPETENCES OF UNIVERSITY GRADUATES IN THE CONTEXT OF FORMATION OF HUMAN CAPITAL OF REGIONAL ECONOMY**

**Olga Zaborovskaya** – Head of the Department of Management of Social and Economic Processes, State Institute of Economics, Finance, Law and Technology, Doctor

*We consider problems of developing professional competences in university graduates taking into consideration the requirements of the labor market of regional economy. The activity of the system of education is presented as a process of forming human potential for its further transformation into human capital. Key problems of adapting the educational content in higher school to employers' requirements are revealed and stated.*

**Keywords:** human capital; human potential; regional economy; professional competences; system of education.

В современных условиях хозяйствования проблемы формирования человеческого капитала, востребованного рынком труда, не только не стали менее острыми, но и приобрели новые грани, связанные с влиянием цифровизации, развитием стандартизации профессиональной деятельности, изменениями потребностей потребителей образовательных услуг.

Будем различать понятия «человеческий потенциал» и «человеческий капитал». Человеческий потенциал характеризуется накопленными человеком знаниями, умениями, навыками, запасом здоровья, личностными характеристиками. Человеческий потенциал формируется, в первую очередь, в семье, затем – системой образования, здравоохранения, культуры, физической культуры и спорта и т.п. Этот процесс связан как с усилиями самого человека (и семьи), так и с качествами социальной сферы в широком смысле слова. Формирование человеческого потенциала имеет выраженную региональную специфику, поскольку именно на определенной территории функционируют организации социальной сферы. Развитость социальной инфраструктуры во многом определяется достаточностью доходов региональных и местных бюджетов, системой сформированных приоритетов. Кроме того, большое влияние на человеческий потенциал имеют система ценностей, традиции, национальные особенности регионов и территорий, определяя потребности в образовании, в трудовой деятельности, в культурном досуге.

Можно выделить ряд этапов формирования человеческого потенциала. Первый – заканчивается перед школой, определяется дошкольным периодом, ключевое воздействие принадлежит семье и дошкольному образованию. Второй охватывает начальное

и основное общее образование. В конце этого периода происходит первый осознанный выбор траектории образовательного маршрута. Следующий этап – это среднее общее либо среднее профессиональное образование. Затем этап высшего образования. Послевузовское образование, по нашему мнению, относится не к формированию, а к развитию человеческого потенциала (как и система дополнительного профессионального образования). Человеческий потенциал может быть целенаправленно использован для производства благ и услуг в региональной экономике, обеспечив тем самым рост валового регионального продукта. О человеческом капитале мы можем говорить после того, как человеческий потенциал получил оценку работодателя на региональном рынке труда. То есть рынок труда признал (полностью или частично) сформированный человеческий потенциал в качестве человеческого капитала, оценил его и готов выплачивать вознаграждение за его использование (оплачивать труд) (см. рисунок).



Человеческий потенциал и человеческий капитал в регионе

Уровень человеческого потенциала оценивается на основе формализованных методов, большей частью сгенерированных самой же системой образования (выпускные квалификационные экзамены). Однако эти оценки могут не совпадать с рыночной оценкой этого потенциала. На рынке может просто не быть рабо-

чих мест в достаточном количестве для данного вида человеческого потенциала, и тогда мы наблюдаем безработицу, обычную либо структурную. Сами уровень и качество человеческого потенциала могут не соответствовать требованиям работодателя (например, по практическим навыкам).

Государство как работодатель также оценивает человеческий потенциал, что выражается в уровне оплаты труда в бюджетном секторе экономики. Широко известной проблемой в данной сфере являются недостаточный размер заработной платы, в особенности в сравнении с другими секторами экономики, а также для вновь выходящих на рынок труда молодых специалистов. Здесь уже сам носитель человеческого потенциала может попытаться приложить его в иной сфере, нежели профиль полученного образования.

Таким образом, одним из ключевых вопросов формирования человеческого капитала, в том числе на региональном уровне, является обеспечение соответствия профессиональных компетенций, которые образуются в процессе обучения (наращивания человеческого потенциала), требованиям рынка труда, что способствует успешному превращению человеческого потенциала в человеческий капитал.

В качестве новых факторов, влияющих на человеческий потенциал и человеческий капитал, можно выделить следующие:

- высокая динамика рынка труда (одни профессии исчезают, другие появляются, изменяется содержание профессий и необходимых профессиональных компетенций);
- развитие цифровых технологий (возможность самообразования, дистанционного обучения, удаленной работы);
- востребованность таких качеств, как гибкость мышления, умение работать в команде, желание учиться новому;
- постоянные изменения в экономических системах, формирующие постоянную потребность в переобучении;
- развитие проектного подхода к управлению (набор команд под проект на определённый временной промежуток);
- повышение требований со стороны носителей человеческого потенциала и капитала к содержательности и творческой состав-

ляющей труда, в особенности у молодого поколения.

Следует отметить, что пандемия COVID-19 существенно повлияла на рынок труда, в наибольшей степени затронув рынок услуг, и вероятно, что изменения будут носить долгосрочный характер. В то же время, она наглядно показала все ограничения и недостатки дистанционного обучения, поэтому система образования должна учитывать эти уроки.

Инструментом, позволяющим приблизить систему высшего образования к требованиям рынка труда, является учёт требований профессиональных стандартов при разработке соответствующих образовательных программ. Согласно требованиям ФГОС 3++, вузы должны ориентироваться на профессиональные стандарты, на обобщённые трудовые функции, представленные в этих стандартах. И здесь можно выделить ряд «узких мест».

Во-первых, это размытость формулировок самих профессиональных стандартов. Так, одно из трудовых действий руководителя гостиничного комплекса сформулировано как «Управление конфликтными ситуациями в службе приема и размещения», а необходимые умения как «Использовать наставничество, делегирование, коучинг и другие современные формы развития руководящего состава и ключевых сотрудников департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса» [1]. Возникает вопрос, как при этом в образовательной программе адекватно учесть «гуманитарную» составляющую (способность разрешать конфликты, а не знание способов разрешения, реальную способность использовать наставничество). Другая проблема: как оценить соответствие «нетехнологическим» требованиям? Владение, например, инструментами экономического анализа (технологией) не означает автоматически возможность найти эффективное решение.

Во-вторых, противоречия между требованиями образовательных и профессиональных стандартов. Приоритетными для образовательного учреждения являются именно образовательные стандарты, что не позволяет в полной мере учесть требования рынка труда, а также заметно усложняет управленческую деятельность в образовании. Ситуация усугубляется тем, что за разработку профессиональных стандартов отвечает Министерство

труда и социальной защиты, а образовательных – Министерство науки и высшего образования. При этом зарубежный опыт показывает, что эффективным является именно единообразие требований. Например, в Германии требования профессиональных стандартов совпадают с конечными требованиями к результатам деятельности образовательной системы [2].

В-третьих, это существенная нестабильность системы стандартизации. Высшее образование существует под постоянным «дамокловым мечом» изменения стандартов, что значительно сказывается на качестве подготовки, поскольку непродуктивно отвлекает усилия профессорско-преподавательского состава.

В-четвертых, это противоречия между требованиями к образовательной системе и подходами к оценке человеческого потенциала для рынка труда. Требования широты образования предъявляются со стороны органов управления образованием, потребность в его узкопрофильности, позволяющей глубоко разбираться в сфере деятельности, очевидна для рынка труда. С одной стороны, мы видим требования ФГОС по целому ряду обязательных к изучению предметов общего характера, по сути, мало связанных с будущей областью профессиональной деятельности, к которым добавились требования обеспечить возможность изменения выбора направления образования после двух лет обучения. Это означает в значительной степени отсутствие наращивания профессиональных компетенций на первых двух курсах. С другой стороны, работодатель хочет видеть именно профессионально подготовленного выпускника. Разрешить это противоречие возможно только на основе внесения изменений в законодательные и нормативные акты.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Профессиональный стандарт. Руководитель/управляющий гостиничного комплекса/сети гостиниц (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 7 мая 2015 г. № 282н).

2. Петерсен А. Вилли, ЙепсенМаик. Подход и опыт разработки профессиональных стандартов в Германии. Фленсбург, февраль 2015. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms\\_735552.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_735552.pdf) (дата обращения: 09.10.2020).

*С.В. Завьялова, А.А. Завьялова*

## **ИСТОРИКО-КРАЕВЕДЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ШКОЛЬНИКОВ НА ПРИМЕРЕ УЧЕБНОЙ ЭКСКУРСИИ ПО НИЖНЕМУ НОВГОРОДУ**

**Светлана Владимировна Завьялова** – преподаватель, Нижегородский филиал Самарского государственного университета путей сообщения, кандидат исторических наук, г. Нижний Новгород; **e-mail: zavyalova\_sv@mail.ru.**

**Александра Арефьевна Завьялова** – учитель истории, МБОУ «Школа 60», г. Нижний Новгород; **e-mail: zavialova\_a@mail.ru.**

*Раскрываются возможности формирования у школьников неформальных знаний по истории и архитектуре Нижнего Новгорода через организацию интересных содержательных экскурсий.*

**Ключевые слова:** внеурочное обучение; экскурсия; краеведение; история; архитектурные стили; Нижний Новгород.

*S.V. Zavyalova, A.A. Zavyalova*

## **EDUCATING MODERN SCHOOL STUDENTS IN HISTORY AND LOCAL STUDIES BY THE EXAMPLE OF STUDY TOUR AROUND NIZHNY NOVGOROD**

**Svetlana Zavyalova** – teacher, Nizhny Novgorod branch of Samara State Transport University, PhD in History, Nizhny Novgorod; **e-mail: zavyalova\_sv@mail.ru.**

**Alexandra Zavyalova** – history teacher, School 60, Nizhny Novgorod; **e-mail: zavialova\_a@mail.ru.**

*We describe opportunities for developing in school students informal knowledge of the history and architecture of Nizhny Novgorod via interesting and informative excursions.*

**Keywords:** extracurricular learning; excursion; local studies; history; architectural styles; Nizhny Novgorod.

Экскурсия проводится в ходе изучения главы «Нижегородская губерния в конце XIX – начале XX века. Образование и культурная жизнь Нижнего Новгорода губернии в начале XX века» (9 класс) или может быть использована работниками музеев. Экскурсия начинается на улице Большая Покровская от дома № 52 с небольшого рассказа об этой улице. Улица Большая Покровская – главная улица Нижнего Новгорода, заповедная архитектурная зона, уникальный фрагмент старинной городской среды. На этой улице, ведущей к древнему кремлю, как ни странно, прекрасно

уживаются здания самых различных архитектурных стилей. Особенным образом на исторический облик улицы повлияли архитектурные преобразования начала XX в.

*Учебная задача:* какие архитектурные стили оказали влияние на формирование исторического облика улицы Большой Покровской и почему?

*Цель экскурсии:* формирование знаний об архитектурных стилях зданий центральной улицы Нижнего Новгорода в начале XX в. и их влиянии на исторический облик города.

*Задачи экскурсии:*

*1. Образовательные.* Обеспечить в ходе урока усвоение терминов: доходные дома, архитектурные стили модерн, неоклассицизм, поздняя эклектика, портик, ризалит, пилястры; актуализация ранее изученного материала по теме «Архитектура XIX века, архитектурные стили»; формирование представления об архитектурных стилях города начала XX в.; проведение поиска информации по тексту учебника и дополнительным источникам, выделение главного по вопросам темы для проведения экскурсии и выступления в роли рассказчика-экскурсовода (подготовка осуществляется за две недели до экскурсии по теме выбранного сообщения); изложение суждений об архитектуре зданий.

*2. Развивающие:* изучение, систематизация и обобщение информации в форме «портфель экскурсовода»; развитие умения самостоятельно работать с учебником, дополнительной литературой, ресурсами Интернета и группировать информацию по ключевым вопросам сообщений; раскрывать смысл и значение понятий урока, связанных с нижегородской культурой; на основе текста учебника и ресурсов интернета составлять описание памятников архитектуры.

*3. Воспитательные:* формирование интереса к изучению истории родного края, традициям и ценностям Нижегородской земли; воспитывать патриотизм.



### *Планируемые результаты*

*Личностные:* уважение к культуре и традициям прошлых поколений нижегородцев и россиян в целом, готовность к самосовершенствованию и саморазвитию.

*Метапредметные:* способность сознательно регулировать и организовывать свою учебную деятельность; владеть умениями работать с учебной информацией: анализировать, обобщать факты, формулировать выводы, использовать интернет-ресурсы при сборе информации о культурных достижениях нижегородцев; умение оценивать правильность выполнения учебной задачи; смысловое чтение; умение осознанно использовать речевые средства в соответствии с задачей коммуникации для выражения своих мыслей, планирования своей деятельности, владение устной и письменной речью; способность выполнять задачи, представляя результаты в форме плана-конспекта.

*Предметные:* овладение знаниями о культурной жизни края в начале XX в.; усвоение понятийно-терминологического аппарата, способность применять его для раскрытия сущности культурного развития края в начале XX в.; готовность применять исторические знания для сохранения исторических и культурных памятников своего родного края.

*Характер экскурсии:* городская экскурсия – прогулка исторического характера для обучающихся 9–10 классов, для тех, кто интересуется архитектурой XX века.

*Основные разделы экскурсии:*

1. Модерн в архитектуре доходных домов улицы Большой Покровской.
2. Здание государственного банка – выдающийся памятник архитектуры неорусского стиля.
3. Здание Городской думы начала XX в. – показательный пример поздней эклектики.

Перед началом ознакомления учащихся с архитектурой зданий необходимо актуализировать их знания об архитектурном стиле

«модерн»: когда и где модерн появился и получил распространение? Назовите основные черты модерна. Какие факторы экономического развития повлияли на возникновение модерна?

*Доходные дома на улице Большая Покровская в стиле «модерн»*

На примере зданий доходных домов М.И. Сизовой, Д.Н. Колчина учащиеся знакомятся с архитектурным стилем модерн. Здания типичны для модерна начала XX в. Главный дом мещанки М.И. Сизовой и купца А.А. Хохлова 1907–1908 гг. – объект культурного наследия регионального значения, Большая Покровская, д. 52, архитектор С.А. Левков.

Ярким образцом декоративного модерна, шедевром нижегородского зодчего С.А. Левкова является доходный дом макарьевской мещанки Матрены Ивановны Сизовой. В 1910 г. в нем был открыт один из первых в Нижнем Новгороде кинематограф «Талисия». В 1999 г. здание реконструировано архитектором А.В. Степовым в стиле неомодерн.

Доходный дом купца Д.Н. Колчина 1914–1915 гг. – объект культурного наследия регионального значения, Большая Покровская, д. 57., архитектор С.А. Левков, считается ярким образцом модерна.

Нижегородское отделение Государственного банка – объект культурного наследия федерального значения, на Большой Покровской 26, архитектор В.А. Покровский.

Неорусский стиль – направление в русской архитектуре конца XIX в. – 1910-х гг., также широко использовавшее мотивы древнерусского зодчества в целях возрождения национального своеобразия русской культуры, создания русского национального стиля. Здесь следует обратить внимание учащихся на здание банка и предложить им найти черты неорусского стиля и элементы русской средневековой архитектуры. (В ходе выполнения этого задания школьники должны определить, что часть здания напоминает русские теремные княжеские хоромы, крыльцо с шатро-

вой кровлей вынесено вперед здания).

Архитектурной жемчужиной улицы Большая Покровская является здание Государственного банка. Это выдающийся памятник архитектуры неорусского стиля, объект культурного наследия федерального значения, построенный в 1911–1913 гг. в честь 300-летия царствования Дома Романовых. Архитектурный ансамбль в неорусском стиле образуют главное здание, жилой дом для служащих, ограда кованая с воротами. Главное трехэтажное здание имеет операционный зал, обращенный своими окнами на улицу Большая Покровская. Второй, меньший, корпус располагается по Грузинской улице и соединен с главным переходом, устроенным над арками больших ворот. Весь комплекс скомпонован как древнерусские хоромы в подражание архитектуре XVII века. Здание имеет облик сказочного средневекового европейского замка-крепости и одновременно русских теремных княжеских хором с вынесенным вперед крыльцом с шатровой кровлей. Полукруглые башни, выступ на северном фасаде ассоциируются с оборонным сооружением типа крепости или замка, а основной объем здания – с огромными боярскими палатами. Здание Госбанка усиливает представительный столичный облик улицы и становится одним из наиболее выразительных архитектурных объектов. Все здание и внутри, и снаружи щедро насыщено разнообразными видами декоративного искусства. Официальное открытие отделения Госбанка состоялось 17 мая 1913 г. в присутствии царской семьи во главе с Николаем II. Здание используется по первоначальному назначению – в нём находится главное управление Центрального банка РФ по Нижегородской области.

*Здание Городской думы, Б. Покровская, д. 1, архитектор В.П. Цейдлер*

Здание Городской думы выполнено в стиле поздней эклектики, фасады здания стилизованы под Древнюю Русь, но присутствуют элементы модерна. Здание представляет сложный шатер, из плоскости стены здания выступают эркеры (выступ в стене зда-

ния, застекленный или имеющий несколько окон), увенчанные башенками. Для декоративного убранства фасадов здания Городской думы характерными типами являются: *растительный* (в виде акантовых и дубовых листьев, гирлянд, ветвей), *ордерный* (в виде завитков волют, заимствованных из барочной архитектуры, пилястр и балясин – из классики), *зооморфный* (олень на гербе, морские раковины). Влияние модерна видно в форме окон, имеющих в верхней части арки; в декоре, где имеется тема бегущей волны (орнамент из завитков морских волн); в композиции боковых фасадов, которые утрачивают равномерное членение и приобретают ритм вертикальных членений, нарастающий к главному фасаду; в утрате плоскостности фасадов и появлении активных объемов в виде эркеров. Можно сказать, здание является парадным входом в город со стороны площади Минина на улицу Большая Покровская. Оно построено в 1904 г. по проекту петербургского архитектора Владимира Петровича Цейдлера. Строительство здания финансировал нижегородский купец старообрядческого мировоззрения Николай Александрович Бугров, который предварительно выкупил старый театр, стоявший на этом месте.

*Заключение. Рефлексия. Вопросы учителя для повторения:*

- Какую роль играла улица Большая Покровская в жизни Нижнего Новгорода в начале XX века? О каких представителях нижегородских деловых людей узнали вы сегодня? Чем было вызвано появление стиля «модерн»? Назовите архитекторов модерна и здания, построенные по их проектам. На примере одного из зданий расскажите об особенностях стиля модерн. Что представляет неорусский стиль? Какое здание построено в неорусском стиле? Какой стиль представлен в архитектуре здания Государственной думы начала XX века? Какой личный вклад в развитие города внес Н.А. Бугров?

Таким образом, архитектурный стиль модерн в Нижнем Новгороде равноправно вместе с другими стилями – неорусским, поздней эклектикой, участвовал в создании своеобразного облика

главной улицы города – Большой Покровской в начале XX в. Каменная летопись города рассказывает об особенностях развития города начала XX в. и выдающихся его деятелях, интересных личностях.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Бубнов Е.Н, Орельская О.В. Архитектура города Горького: Очерки истории, 1917–1985. Горький: Волго-Вятское книжное издательство, 1986. 189 с.
2. Казанская Т. [и др.]. Музеи и архитектурные памятники Горьковской области. Горький: Волго-Вятское книжное издательство, 1968. 336 с.
3. Орельская О.В. Нижегородская архитектура XX века как отражение российского и зарубежного зодчества. URL: <http://dissers.ru/avtoreferati-dissertatsii-arhitektura/1/a6-1.php> (дата обращения: 07.09.2020).
4. Романовский В.К., Селезнев Ф.А., Иткин Э.С., Гинзбург Б.Л. История Нижегородского края XX – начала XXI века. Н. Новгород: НИРО, 2015. 282 с.
5. Худин А.А. Эклектика в архитектуре Нижнего Новгорода XIX – начала XX вв. Теория и история архитектуры, реставрация и реконструкция историко-культурного наследия. URL: <http://tekhnosfera.com/eklektika-v-arhitecture-nizhnego-novgoroda-xix-nachala-xx-vv> (дата обращения: 07.09.2020).

УДК 378.244.1

*Т.В. Закутняя*

## ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ЭКЗАМЕН КАК ТРЕБОВАНИЕ СОВРЕМЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА ПЕДАГОГА

**Татьяна Викторовна Закутняя** – преподаватель, ГБПОУ ЛО «Гатчинский педагогический колледж им. К.Д. Ушинского», кандидат педагогических наук, г. Гатчина, **e-mail: zktv@yandex.ru**.

*В статье представлены результаты анализа исследований прошлых лет, связанных с описанием портрета «хорошего учителя». Рассмотрены основы проведения демонстрационного экзамена в контексте требования современного профессионального стандарта.*

**Ключевые слова:** среднее профессиональное образование; профессиональный стандарт педагога; «Ворлдскиллс Россия»; компетенции; высококвалифицированный работник.

## **DEMONSTRATION EXAM AS REQUIREMENT OF MODERN TEACHER'S PROFESSIONAL STANDARD**

**Tatyana Zakutnyaya** – teacher, K. Ushinskiy Teachers' Training College, PhD in Pedagogics, Gatchina, **e-mail: zktv@yandex.ru**.

*We introduce the results of analyzing the last years surveys concerning the characteristics of “a good teacher”. The basics of demonstration exam from the point of view of modern professional standard are considered.*

**Keywords:** *secondary vocational education; teacher's professional standard; WorldSkills Russia; competences; highly-qualified employee.*

Среднее профессиональное образование всегда отличалось своим практико-ориентированным подходом в вопросах подготовки кадров среднего звена, позволяющее формировать интеллектуальную, культурную и высококвалифицированную личности. В соответствии с потребностями общества и государства, а также удовлетворением потребностей дипломированного специалиста в углублении и расширении образования проводится обучение по всем основным направлениям общественно полезной деятельности.

В связи с этим разработка и внедрение профессионального стандарта педагога в систему образования не стали неожиданными, тем более существовали предпосылки создания данного документа. Если окунуться в исторический экскурс, то можно проследить динамику описания портрета «хорошего» специалиста (см. таблицу).

Анализируя исследования разных лет, можно обобщить и описать облик «нового учителя», которого хотели бы видеть сегодня современные дети, работодатели, инновационные школы и др. Педагог должен обладать знаниями по преподаваемому предмету и владеть методиками; уметь взаимодействовать с обучающимися и правильно оценивать знания подопечных; быть дисциплинированным, храбрым, уравновешенным, требовательным и иметь авторитет в педагогическом коллективе; уметь красиво одеваться и быть «приятной наружности»; говорить логично и выразительно; любить свою профессию.

### Исторический экскурс: образ «хорошего» специалиста

Год исследования	Портрет «хорошего учителя»
30-е годы	знание предмета и владение методикой, хорошие взаимоотношения с учащимися; умение правильно оценивать их знания, дисциплинированность, внешний вид
40-е годы	знание предмета, общая эрудиция, политическая зрелость
60-е годы	уравновешенность, гармоничность, авторитет, знание предмета, сильная воля, храбрость, остроумие, приятная наружность, умение говорить логично и выразительно, требовательность самостоятельности, любовь к педагогической работе
70-е годы	справедливый, умный, энергичный, требовательный, авторитетный, хороший организатор, приветливый, любящий свой предмет.
1986 г.	строгость с душевностью, добротой и уважением к обучающимся; справедливость, доброта, эрудиция, взаимопонимание, аккуратность; отрицательное отношение к педагогу: невнимание, нечестность, равнодушие, склонность к нравоучениям
1996 г.	доброта, внимательность, чувство юмора, такт
Школа XXI века	современный педагог должен шагать в ногу со временем

Основываясь на исследованиях, направленных на создание портрета педагога будущего, впервые в российском образовании была разработана концепция и содержание профессионального стандарта педагога. Это не новинка, придуманная в России, а сложившаяся мировая практика, передовой опыт которой сегодня принадлежит Великобритании.

Основной целью Профстандарта стало повышение мотивации педагогических работников к труду и качеству образования; установление единых требований к содержанию и качеству педагогической деятельности для оценки уровня квалификации педагогов при приёме на работу и при аттестации; планирование карьеры; формирование должностных инструкций и разработка федеральных государственных образовательных стандартов педагогического образования. Таким образом, Профстандарт – это инструмент реализации стратегии и повышения качества образования с возможностью выхода на международный уровень.

Перспективой внедрения профессионального стандарта должно стать увеличение числа высококвалифицированных работников и повышение производительности труда. Важным аспектом становится взаимодействие всех субъектов образовательного пространства при написании стандарта – объединения работода-

телей, профессиональных сообществ, саморегулируемых и иных некоммерческих организаций и других заинтересованных лиц с обязательным широким публичным обсуждением.

В 2015 г. по результатам первого и второго этапов внедрения профессионального стандарта педагога при активном участии субъектов Российской Федерации был разработан перечень нормативной и методической документации, в том числе *модель квалификационного (профессионального) экзамена*.

В соответствии с планом достижения показателей приоритетного проекта «Образование» в исполнении пункта перечня поручений Президента РФ, утвержденных распоряжением Правительства РФ, Союзом «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия» по согласованию с Министерством образования и науки РФ был внедрен в систему профессионального образования в рамках государственной итоговой аттестации обучающихся *демонстрационный (квалификационный) экзамен*, методика проведения которого подчиняется стандартам «Ворлдскиллс Россия».

Проведение такого экзамена в 2017 г. реализовалось в пилотном формате, а сегодня в Гатчинском педагогическом колледже он проводится на постоянной основе, пока как промежуточная аттестация студентов-выпускников по специальностям «Дошкольное образование», «Физическая культура», «Преподавание в начальных классах».

Цель демонстрационного экзамена – определение у будущих педагогов уровня знаний и умений, компетенций, позволяющих вести профессиональную деятельность и выполнять работу по конкретной специальности.

Проведение демонстрационного экзамена имеет важное функциональное значение:

- независимая оценка качества подготовки кадров, содействующая решению задач рынка труда без проведения дополнительных процедур аттестации;
- обеспечение качественной экспертной оценки в соответствии с международными стандартами, т.к. предполагается участие, в том числе, представителей работодателей;



- создание возможностей выпускникам подтвердить свою квалификацию в соответствии с требованиями международных стандартов «Ворлдскиллс» без прохождения дополнительных аттестационных испытаний и получить предложение о трудоустройстве на этапе выпуска из образовательной организации;

- получение диплома о среднем профессиональном образовании, подтверждающего квалификацию и признаваемого предприятиями, осуществляющими деятельность в соответствии со стандартами «Ворлдскиллс Россия»;

- для образовательных организаций это возможность объективно оценить содержание и качество образовательных программ, материально-техническую базу, уровень квалификации преподавательского состава, а также направления деятельности, в соответствии с которыми определить точки роста и дальнейшего развития;

- предприятия, участвующие в экспертной оценке экзамена, могут осуществлять подбор лучших молодых специалистов по востребованным компетенциям, оценив на практике их профессиональные умения и навыки, а также определить образовательные организации для сотрудничества в области подготовки и обучения сотрудников.

В декабре 2020 г. в педагогическом колледже демонстрационный экзамен был проведен по специальностям «Дошкольное образование» и «Физическая культура». Всего приняло участие 56 человек (26 и 30 соответственно).

Для проведения промежуточной аттестации был разработан пакет локальной документации: положение о демонстрационном экзамене, программа и план проведения, приказы и графики выполнения. В целях обеспечения информационной открытости и публичности были использованы ресурсы, позволяющие организовать видеотрансляцию. Экспертами выступали работодатели и методисты-предметники колледжа.

К выполнению заданий были допущены лица, успешно прошедшие все предшествующие аттестационные испытания, предусмотренные учебным планом.

Студенты показали хорошие результаты. Так, при выполнении

задания «Разработка и проведение фрагмента основной части учебного занятия по физической культуре для обучающихся школьного возраста» будущие учителя показали знания, умения и навыки по методикам спортивного цикла: легкая атлетика, новые виды спорта, спортивные игры, гимнастика и др. Также одним из значимых критериев оценивания работы участника является знание техники безопасности при использовании различных спортивных сооружений – необходимо до выхода на площадку успеть протестировать всё оборудование; подготовка и проведение инструктажа для волонтеров, где особое внимание должно быть уделено санитарно-гигиеническим требованиям и правилам при выполнении тех или иных упражнений.

Хочется отметить, что при проведении демонстрационного экзамена существуют и сложности, которые проявляются в следующих позициях:

- недостаточное методическое сопровождение процедуры проведения экзамена и отсутствие единой методики разработки оценочных материалов по каждой компетенции и нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру проведения независимой оценки профессиональных компетенций;

- финансовые и материально-технические трудности организации и проведения демонстрационного экзамена, т.к. требуются специализированные площадки, оснащённые современным технологическим оборудованием и позволяющие выполнять задания по паспорту компетенции «WorldSkills», что создаёт определённые сложности для образовательных организаций, которые на своей базе не могут проводить конкурс, а участие и использование чужой площадки сопровождается определёнными финансовыми тратами, которые ложатся на плечи образовательных организаций;

- изменение Учебного плана в сроках проведения демонстрационного экзамена: выпускники-заочники заканчивают обучение в ноябре, и встает вопрос о «растянутости» по времени процедуры аттестации в связи с большим количеством студентов и нехваткой педагогов, экспертов, которые должны работать на площадке;

- невозможность привлечения в качестве волонтеров воспитанников детских садов или учеников школ, следовательно, нет реальных условий при выполнении конкурсных заданий и их оценивании;

- недостаточное количество преподавателей и работодателей, имеющих статус эксперта демоэкзамена, поэтому возникает вопрос о разработке программ повышения квалификации педагогических работников по проведению демонстрационного экзамена с использованием дистанционных образовательных технологий.

Недочеты, которые существуют в проведении демонстрационного экзамена, так или иначе приводят к поиску совместного решения задач всеми участниками данного процесса.

В завершение хочется привести пример упражнения «Смятый лист», смысл которого заключается в поиске решения проблемы в неожиданном для себя месте. Обычно после выполнения такого задания человек может заметить в беспорядочном наборе линий новый способ выполнения задачи, при этом участники процесса проводят обсуждение и задают друг другу вопросы, в итоге появляется идея или технология, позволяющая найти решение.

Профессиональный стандарт педагога сегодня ставит определенные цели перед педагогическим сообществом и ждет эффективного ответа, рождение которого обусловлено результатом взаимодействия всех заинтересованных субъектов системы профессионального образования.

## **ЛИТЕРАТУРА**

1. Профессиональный стандарт педагога /концепция и содержание/ (проект) // Вестник образования России. 2013. № 8. С. 4; Вестник образования. 2013. № 15. С. 27.

*Е.Г. Ключенкова*

**ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ  
ПУТЕМ РАННЕЙ ПРОФОРИЕНТАЦИИ  
НА ОСНОВЕ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ  
МЕЖДУ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ**

**Елена Германовна Ключенкова** – заместитель директора по учебно-воспитательной работе, ГБПОУ ЛО «Подпорожский политехнический техникум», г. Подпорожье; **e-mail: elena-klyuenkova@yandex.ru.**

*Рассмотрено значение и возможности повышения уровня профессионального самоопределения детей и подростков путем ранней профориентации на основе сетевого взаимодействия между образовательными учреждениями.*

**Ключевые слова:** школа; профессиональное самоопределение; профориентация; методические рекомендации.

*E.G. Kluenkova*

**INCREASING LEVEL OF PROFESSIONAL  
SELF-DETERMINATION IN CHILDREN  
AND ADOLESCENTS VIA EARLY CAREER GUIDANCE  
BASED ON NETWORKING AMONG EDUCATIONAL  
INSTITUTIONS**

**Elena Kluenkova** – deputy director for academic and educational affairs, Podporozhye Polytechnic College, Podporozhye; **e-mail: elena-klyuenkova@yandex.ru.**

*We consider the significance and opportunities of increasing the level of professional self-determination in children and adolescents via applying early career guidance based on networking among educational institutions.*

**Keywords:** school; professional self-determination; career guidance; guidelines.

По данным опроса, проведенного в школах Ленинградской области, более 35% обучающихся выпускных классов не имеют сформированных планов профессионального самоопределения, не делают осознанного выбора профессии, имеют ограниченное представление о содержании профессий, потребности в них, условиях работы в организациях, возможностях трудоустройства.

В настоящее время возрастает роль и значение профессиональной ориентации подготовки обучающихся к выбору профессии с целью формирования у них мотивации к труду. Запрос го-

сударства на талантливых, творческих молодых людей определяет необходимость в раннем профессиональном и личностном самоопределении молодежи.

Профориентация школьников становится одним из приоритетных направлений развития образовательной политики государства. Среди важнейших задач, обозначенных в «Послании президента РФ В. Путина Федеральному собранию» от 1 марта 2018 г. ранняя профориентация школьников занимает важнейшее место.

Диктует свои условия технологический прогресс: компьютеризация породила новые отрасли профессий в IT-сфере, возникают и совсем новые специальности. В этих условиях подросткам необходимо иметь максимально полное представление как о мире профессий, так и о своих склонностях и способностях.

Ранняя профориентация понимается нами как особый этап сопровождения профессионального самоопределения детей дошкольного, младшего школьного и подросткового возрастов с учётом возрастных, психологических, физиологических особенности детей и непрерывности характера процесса профессионального самоопределения.

Начиная с дошкольного возраста, дети должны получать не только знания, но и практические навыки, уметь применять их в последующей жизни, научиться самостоятельно ставить цели и определять пути их достижения, оценивать и регулировать свою деятельность.

Должны сочетаться массовые, групповые, индивидуальные и практические форм профориентационной работы.

Одним из основных направлений работы педагогического коллектива Подпорожского политехнического техникума является профориентационная работа. Мероприятия для учащихся школ города и района проводятся как на базе образовательных организаций, так и на базе техникума. Работа осуществляется в рамках договоров сетевого взаимодействия. В профориентационной работе задействованы все педагогические работники техникума, привлечены студенты-волонтёры.

Используются такие формы работы, как анкетирование, экс-

курсии по учебно-производственным мастерским по заявкам школ и детских садов, мастер-классы, профессиональные пробы по направлениям подготовки студентов техникума, участие школьников в качестве зрителей конкурсов профессионального мастерства, индивидуальные экскурсии для учащихся и их родителей (законных представителей), дни открытых дверей.

Коллектив техникума считает, что необходима система мер комплексного и поэтапного сопровождения ребёнка, направленная на формирование отношения к труду, представлений о разнообразии профессионального мира, в том числе рабочих профессий, жизненных ценностей в целом, выявление сферы интересов, склонностей и способностей детей.

Ранняя профориентация должна начинаться с дошкольного возраста, быть нацелена на выявление интересов и способностей ребенка с целью построения индивидуальной траектории развития.

С января 2019 г. в техникуме реализуется проект по ранней профориентации детей и подростков **«Профориентация. Центр притяжения»**. Проект рассчитан на 3 года (01.01.2019 г. – 01.06.2021 г.).

При разработке проекта мы опирались на Концепцию совершенствования системы профессиональной ориентации в общеобразовательных организациях Ленинградской области на 2013–2020 гг., Методические рекомендации по профессиональному самоопределению обучающихся общеобразовательных организаций Ленинградской области (новые формы и методы проведения профориентационной работы) (ЛОИРО, 2016 г.).

Целью проекта является разработка модели сетевого взаимодействия между образовательными учреждениями Подпорожья: «детский сад – школа – техникум», направленной на повышение уровня профессионального самоопределения детей и подростков.

Участники проекта: студенты и педагоги техникума, учащиеся и педагоги общеобразовательных школ города № 3, 4, воспитанники и педагоги детского сада № 12, родители учащихся школ и дошкольников.

Объект проекта – сетевое взаимодействие образовательных

учреждений по профориентации дошкольников и школьников.

Разработана карта проекта, включающая в себя разделы: обоснование актуальности проекта, цели, задачи, команда и участники проекта, периодичность и сроки реализации проекта, ресурсы, партнёры, показатели эффективности проекта, практическая значимость проекта, конечный результат, план основных мероприятий по каждому модулю.

Основу проекта составляет организация практической деятельности дошкольников и школьников на базе техникума.

Формы и методы работы выстроены с учётом возрастных, индивидуально-личностных, психологических и социально-педагогических особенностей детей и подростков.

*Задачи проекта:*

1) разработка и апробация практикоориентированных форм профориентационной работы с детьми и подростками;

2) формирование сети образовательных организаций, реализующих практикоориентированные программы в профориентационной работе;

3) обеспечение методического сопровождения профориентационной работы;

4) оценка эффективности внедрения в деятельность техникума модели сетевого взаимодействия;

5) обобщение результатов проектной деятельности.

Работа с детьми и подростками строится по возрастным модулям.

Процесс самоопределения личности начинается задолго до подросткового возраста. Уже в детском саду и начальной школе у ребёнка формируется интерес к какому-либо виду деятельности или даже конкретной профессии.

**1-й модуль – «Дошкольники».** Детский сад является первоначальным звеном в единой непрерывной системе профессиональной ориентации. Чем разнообразнее представление дошкольника о мире профессий, тем этот мир ярче и привлекательнее для него.

Цель модуля – формирование познавательных знаний дошкольников о профессиях, обучение по которым ведётся в техникуме.

Задачи – содействие воспитанию положительного отношения к труду людей. Предоставление возможности детям посредством игры проявить себя в предложенных видах профессиональной деятельности.

Основные мероприятия: мастер-класс по слесарному делу (рисование на металле (фольге); знакомство с профессией «продавец» (мастер-класс по изготовлению магнитов); знакомство с профессией «Автомеханик» (работа с инструментами).

**2-й модуль – «Начальное звено».** Модуль работает в двух потоках. В модуле происходит формирование опыта различных видов деятельности и положительного отношения к труду, ознакомление с окружающим миром профессий. Осуществляется знакомство с миром труда и разнообразием профессий. Профориентационные занятия опираются на любознательность, вовлеченность ребенка в игровую ситуацию, эмоциональную насыщенность и направленность занятий.

Актуализируется потребность ребенка в осознании своих интересов, способностей и личностных качеств. На этом этапе происходит углубление и закрепление системных знаний об устройстве мира, понятиях «труд», «работа», «деятельность», «обязанности», атрибутах и типах профессий. В конце цикла занятий дети знают, чем отличается труд от работы; понимают, как устроены отрасли, как они взаимосвязаны, чем они занимаются, какие группы профессий объединяют.

**1-й класс.** Цель: познакомить первоклассников со специальностью «Технология деревообработки». Каждому самостоятельно из предложенных заготовок собрать игрушку «Буратино».

Задачи: знакомство со свойствами древесины, процессом изготовления изделий из древесины, процессом проектирования изделий с помощью компьютерных технологий. Получение элементарных навыков сборки изделий из древесины.

Мероприятия: экскурсия в мастерскую деревообработки. Выбор заготовок, необходимых для изготовления Буратино. Занимательные опыты с древесиной. Декоративная обработка деталей будущего изделия. Изготовление Буратино своими руками.

**3-й модуль – «Среднее звено», 5–7 класс.** Модуль ставит за-



дачу изучения задатков, личностных качеств и развитие способностей, базовых компетентностей, выявление интересов.

Занятия строятся с акцентом на самопознание, выявление и развитие способностей, пробы сил, планирование своего профессионального будущего в области компьютерных технологий.

В соответствии с образовательными стандартами обучающийся проходит путь от получения представлений о многообразии профессий до готовности к осознанному профессионально-образовательному выбору.

Цель: изучение основ инженерной графики, основ трехмерного моделирования.

Задача: проведение цикла занятий, направленных на получение начальных навыков по работе с чертежами.

Мероприятия: знакомство с программой Компас-3D моделирования, изучение основ работы в программе, моделирование гаечного ключа, молотка, болта, гайки, лампочки, выполнение творческих заданий. Начинается подготовка к «Юниорскиллс» по компетенции «Инженерный дизайн CAD»

**4-й модуль – «Старшее звено», 8–9 класс.** Заключительный этап формирования самоопределения школьников.

Задачей модуля является поиск профессии с учетом способностей подростка, его мотивации и особенностей рынка труда.

Осуществляется помощь старшеклассникам в построении образовательной, профессиональной и личностной траектории на следующие годы. Реализуется целенаправленное получение знаний, навыков и компетенций, которые могут пригодиться в будущей трудовой деятельности, расширение базы универсальных знаний, участие в практической деятельности по созданию макета «Подпорожье – город будущего!»

Цель: выявление интересов и склонностей, необходимых подросткам для профессионального самоопределения. Формирование у школьников профессиональных навыков и умений. Создание макета «Подпорожье – город будущего».

В ходе занятий происходит обучение школьников навыкам: проектирования в компьютерных программах; изготовление прототипов, а затем изготовления в столярной мастерской техникума

объектов макета, крепления их на макете; создания сайта, размещения на нём информации, обработки видео- и фотоматериалов.

Педагогами техникума разработаны программы профориентационных занятий по каждому модулю. Занятия проводятся преподавателями техникума совместно с мастерами п/о на базе учебно-производственных мастерских.

Комплектуется база методических разработок занятий, статей о ходе реализации проекта, архив фотографий. Информация о проведённых мероприятиях публикуется на сайте техникума в разделе «Новости» и в группе «ВКонтакте». Работа анализируется на завершающем этапе каждого периода проекта, результаты реализации проекта освещаются на педагогическом совете.

Командой проекта определены показатели эффективности работы:

- удовлетворенность учащихся и их родителей выбором профессионального пути, соответствующего личностным особенностям детей и потребностям социально-экономической сферы;
- высокий уровень сформированности профессионального самоопределения у выпускников 9-х классов;
- объединение ресурсов, позволяющих обеспечить доступное, качественное и непрерывное обучение детей и подростков основам профессиональной подготовки, содействующее развитию их профессионального самоопределения на основе социальной и профессиональной адаптации;
- увеличение количества школьников, прошедших подготовку к конкурсу «JuniorSkills» на базе техникума;
- создание методической базы разработок мероприятий профориентационной направленности для дошкольников и учащихся школ.

За период работы с 01.03.2019 г. по 25.01.2020 г. в рамках проекта «Профориентация. Центр Притяжения» достигнуты следующие результаты:

1. Апробирование практико-ориентированного образования производится в целях профориентации: 5 программ, 36 развивающих занятий.

2. Привлечение высококвалифицированных специалистов к

профориентационной работе: 12 преподавателей техникума, 4 мастера производственного обучения, 8 студентов-волонтеров.

3. Создание банка методических разработок для внедрения профориентационной работы: 28 разработок (сценарии, практические задания, ролевые игры, мастер-классы).

4. Широкое информирование о ходе реализации программы: 18 публикаций в СМИ.

5. Формирование интереса к миру профессий, к труду у дошкольников и младших школьников.

6. Укрепление связей с образовательными организациями Подпорожского района, повышение имиджа техникума.

7. Количество участников проекта – 130 человек.

Опыт профориентационной работы техникума помогает сделать вывод: трёхуровневая система ранней профориентации посредством создания специальных психолого-педагогических условий, использования современных форм и технологий, позволит выявлять таланты и способности детей на ранних этапах их развития, окажет помощь в построении образовательной, профессиональной и личностной траектории, сможет реализовать целенаправленное получение знаний, навыков и компетенций, которые пригодятся подросткам в будущей трудовой деятельности.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Постановление Правительства Ленинградской области от 16 декабря 2013 года № 471 «О Концепции совершенствования системы профессиональной ориентации в общеобразовательных организациях Ленинградской области на 2013–2020 годы» (с изм. на 23 июля 2019 года). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2. Данилюк А.Я. Кондаков А.М. Концепция духовно-нравственного воспитания российских школьников // Родительский Комитет: [сайт]. URL: <http://www.r-komitet.ru/school/program/action2009/razdel/cdn> (дата обращения: 11.02.2021).

3. Национальная доктрина образования в Российской Федерации // Информационный портал «Образовательное право. Законодательство в образовании». URL: <http://www.lexed.ru/doc> (дата обращения: 11.02.2021).

4. Послание президента Федеральному собранию от 1 марта 2018 г. // Президент России: [сайт]. URL <http://kremlin.ru> (дата обращения: 11.02.2021).

5. Проблемы современного образования. Электронное периодическое издание. 2010. № 4. URL: <http://www.pmedu.ru/cnt/news/index.php?id=80>

(дата обращения: 11.02.2021).

6. Федеральная служба государственной статистики: [сайт]. URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 11.02.2021).

УДК (378:005.6):616.9COVID

***В.Р. Ковалёв, И.Н. Рогова, В.В. Андронатий***

## **ПРОБЛЕМА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ САМОИЗОЛЯЦИИ: ВЫЗОВЫ, БАРЬЕРЫ И РИСКИ ДЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ**

**Владислав Романович Ковалёв** – ректор, Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, доктор экономических наук, профессор, г. Гатчина; **e-mail: mail@gief.ru**.

**Ирина Николаевна Рогова** – доцент кафедры международного бизнеса, Санкт-Петербургский государственный экономический университет, кандидат экономических наук, доцент, г. Санкт-Петербург; **e-mail: irina\_ltd@mail.ru**.

**Валентина Васильевна Андронатий** – доцент кафедры управления социальными и экономическими процессами, Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, кандидат педагогических наук, доцент, г. Гатчина; **e-mail: andronatij@rambler.ru**.

*Рассматриваются проблемы экстренного перехода российских вузов в 2020 г. на дистанционное обучение с использованием цифровых технологий в условиях необходимости самоизоляции в результате пандемии COVID-19 и в контексте глобализации рынка образовательных услуг. Выявляются и анализируются основные барьеры и риски массового перехода высшей школы на цифровые технологии преподавания в условиях самоизоляции.*

**Ключевые слова:** пандемия; образование; высшая школа; самоизоляция; дистанционное обучение; цифровые технологии; управление; автоматизация; профессорско-преподавательский состав; мотивация студентов; качество образования; рынок образовательных услуг.

***V.R. Kovalev, I.N. Rogova, V.V. Andronatiy***

## **QUALITY OF EDUCATION UNDER LOCKDOWN: CHALLENGES, BARRIERS AND RISKS FOR HIGHER SCHOOL**

**Vladislav Kovalev** – Rector, State Institute of Economics, Finance, Law and Technology, Doctor of Economics, professor, Gatchina; **e-mail: mail@gief.ru**.

**Irina Rogova** – senior lecturer, the Department of International Business, St. Petersburg State University of Economics, PhD in Economics, associate professor, St. Petersburg; **e-mail: irina\_ltd@mail.ru**.

**Valentina Andronatiy** – senior lecturer, the Department of Management of Social and Economic Processes, State Institute of Economics, Finance, Law and Technology, PhD in Pedagogics, associate professor, Gatchina; **e-mail: andronatij@rambler.ru**.

*We look at the problems of the emergency transition of Russian institutions of higher education in 2020 to distance learning relying on digital technologies under the lockdown resulting from COVID-19 pandemic and in the context of globalization of the market of educational services. We reveal and analyze the main barriers and risks concerning mass transition of higher school to digital teaching technologies under lockdown.*

**Keywords:** *pandemic; education; higher school; lockdown; distance learning; digital technologies; management; automation; faculty; students' motivation; quality of education; market of educational services.*

Непредвиденная глобальная ситуация, случившаяся в результате пандемии COVID-19, привела к тому, что руководство многих государств пришло к выводу о необходимости закрытия образовательных организаций всех уровней (от дошкольных до высших) с целью уменьшения вероятности распространения заболевания.

В таблице представлена фактическая информация о количестве обучающихся в тех странах, где в период пандемии полностью прекратилось обучение [4].

**Информация об обучающихся, прекративших обучение  
в связи с пандемией**

Дата	Количество обучающихся, прекративших обучение, чел.	Доля от общего числа зачисленных, %	Количество стран, в которых обучение прекращено
24.02.2020 г.	279 440098	16	3
24.03.2020 г.	1003053516	57,3	160
24.04.2020 г.	1480292206	84,5	166
24.05.2020 г.	998 904 069	57,1	134
24.06.2020 г.	922 786 181	52,7	92
24.07.2020 г.	748 140 902	42,7	38
24.08.2020 г.	674 333 626	38,5	29
24.09.2020 г.	631 213 410	36,1	38
24.10.2020 г.	226 138 818	12,9	26
08.11.2020 г.	224 068 338	12,8	23

*Источник:* сост. авторами на основе данных Unesco [4].

Как видно из таблицы, на период с марта по май 2020 г. пришлось максимальное количество обучающихся, прекративших образовательный процесс более чем в 130 странах. С лета по ноябрь количество стран, в которых обучение полностью прекращено, уменьшилось с 92 до 23 [4].

Данный глобальный вызов потребовал весной 2020 г. от руководителей образовательных систем во многих государствах ак-

тивного поиска экстренных мер выхода из сложившейся ситуации, поскольку даже в условиях карантина было необходимо продолжить производственные и образовательные процессы. В качестве основного решения проблемы в большинстве стран, включая Россию, был использован вариант перехода на дистанционное обучение с использованием цифровых технологий. Так, в России «... к 23 марта более 80% вузов перешли к работе в дистанционном формате» [1, с. 8].

Образовательные организации стали широко использовать онлайн-инструменты преподавания и контроля за усвоением знаний и формированием компетенций у студентов. Внедрение в образовательный процесс этих онлайн-инструментов потребовало от вузов использования специализированного программного обеспечения, а также облачных технологий и возможностей Интернета, видеоконференций и других цифровых решений для организации полноценного обучения. Экстренный переход на дистанционное образование в весенний период 2020 г. оказал сильное влияние на функционирование российских вузов, вскрыл риски и барьеры дистанционного обучения студентов и, соответственно, поставил перед образовательными организациями высшей школы совершенно новые задачи.

Среди основных барьеров обозначим наиболее очевидные.

1. Во-первых, значимым препятствием для реализации обучения в режиме самоизоляции явилось отсутствие у ряда студентов доступа к необходимому компьютерному оборудованию и, соответственно, программному обеспечению тех ресурсов, которые использовались вузами для организации дистанционных лекций и практических занятий по учебным дисциплинам. Особенно это коснулось малообеспеченных студентов, которым пришлось уехать из общежитий вузов домой, в свои регионы, где возможностей привычного для них мобильного Интернета не хватало для полноценного участия в онлайн-лекциях и семинарах по объективным техническим причинам.

Вспомним в этой связи, что весной 2020 г. наряду с вузовскими общежитиями закрылись многие предприятия, и большинство «иногородних» студентов потеряли работу. Если сравнить с

осенним семестром 2020 г., то действие этого барьера немного ослабело, т.к. осенью многие вузы не стали закрывать общежития, как и многие предприятия не остановили свою деятельность. Поэтому у рассматриваемой категории студентов осталась возможность проживать и работать в месте учёбы. Соответственно, осенью 2020 г. этим студентам по сравнению с весенним семестром учиться дистанционно стало проще, т.к. технически и материально им сейчас легче получать доступ к необходимым для обучения компьютерным онлайн-инструментам и Интернету.

Заметим, что наиболее результативную помощь таким студентам оказывали весной и оказывают сейчас их сокурсники через создание групп в социальных сетях, в том числе и через сеть ВКонтакте. В эту глобальную социальную сеть можно легко войти через смартфон или планшет, и студенты, уехавшие из общежитий в свои регионы, за редким исключением, имели возможность через группы ВК получать необходимую информацию, новый учебный материал, а также выполнять и отсылать задания, которые старосты групп затем передавали преподавателям в используемой вузом системе дистанционного обучения. В этой связи можно отметить опыт регионального вуза Ленинградской области – Государственного института экономики, финансов, права и технологий, в котором в работе этих групп в социальных сетях принимали и принимают участие не только студенты, но и представители деканатов, учебного отдела, диспетчеры расписаний учебных занятий, преподаватели. Всё это позволило обеспечивать мгновенные коммуникации между основными участниками образовательного процесса и мобильно реагировать на любые изменения в его содержании и организации.

2. Во-вторых, существенным барьером для качественного обучения в условиях самоизоляции явился факт неготовности большей части профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) вузов к преподаванию своих дисциплин в дистанционном формате.

Причины такой неготовности очевидны:

- полное отсутствие соответствующего опыта организации учебного процесса у значительной части ППС;

- отсутствие доступа к современному компьютерному оборудованию и интернету у ряда преподавателей, проживающих в сельской местности;

- нежелание большей части ППС, особенно старшего поколения, отходить от традиционных форм преподавания и изучать цифровые технологии;

- уверенность многих преподавателей (зачастую, вполне обоснованная) в том, что дистанционное обучение приведёт к снижению учебной мотивации студентов и качества образования в целом.

Две последние причины создают серьёзные дополнительные психологические барьеры для дистанционного образования, ведь обучение в вузе – это двусторонний процесс взаимодействия преподавателей и студентов, поэтому, если хотя бы одна сторона не может или не хочет в нём участвовать, то, строго говоря, в контексте категориального аппарата современной дидактики это уже нельзя называть обучением.

По данным исследований, проведённых по заказу Министерства науки и высшего образования В.Н. Фалькова, и опубликованном в аналитическом докладе «Уроки "стресс-теста": вузы в условиях пандемии и после нее», отмечается, что «... 60% преподавателей редко или никогда не проводили лекции и занятия в дистанционном формате» [1, с. 12]. В настоящее время «... 88% скептически относятся к формату дистанционного обучения» [1, с. 13], при этом «60% преподавателей сомневаются в качестве онлайн-обучения» [1, с. 15].

Поэтому по данным этого же доклада большинство российских университетов вынуждены были в срочном порядке организовать экспресс-курсы для ППС по изучению возможностей и технологий преподавания в дистанционном формате. Это было сопряжено с определёнными организационными сложностями, поскольку режим самоизоляции начал действовать в середине весеннего семестра.

С учётом описанных выше барьеров процесс формирования компетенций у студентов при использовании дистанционного формата преподавания становится принципиально иным, что



объективно предопределяет определённые социальные угрозы и риски для качественной подготовки кадров с высшим образованием. Это следует из того, что качество образования в настоящее время в соответствии с его определением, данным в ФЗ «Об образовании», связывают исключительно с выполнением ФГОС, т.е. с формированием представленных в стандартах компетенций.

Управление образовательным процессом в условиях самоизоляции происходит, как правило, исключительно на цифровой основе, что требует обработки больших массивов информации. Именно анализ результатов обработки этой информации позволяет руководителям вуза, а также кафедрам, факультетам, отделам принимать управленческие решения в ходе образовательного процесса. Но даже самые компетентные управленческие кадры объективно не способны обрабатывать такие объёмы данных в необходимом режиме оперативности, поэтому анализ результатов происходит на основе использования компьютерных интеллектуальных систем, что предполагает более широкую автоматизацию образовательного процесса вуза и, соответственно, несёт в себе некоторые потенциальные угрозы и риски.

На основе вышеизложенного в качестве основных рисков и социальных угроз можно обозначить следующие.

Во-первых, это большая вероятность депрофессионализации преподавательской деятельности. Эта угроза обозначена и в уже упоминаемом нами докладе [1]. Она связана с тенденцией автоматизации учебного процесса, предполагающей наличие возможности замены «живой» аудиторной деятельности преподавателя на определённые алгоритмизированные действия, которые может выполнять какой-либо условный «диспетчер» или «оператор». Например, в рамках определённой кафедры или деканата в соответствии с учебным расписанием он будет «выкладывать» студентам необходимый учебный материал (в том числе ссылки на электронные учебники, видеоролики, открытые образовательные платформы и др.), а также задания для контроля и самоконтроля, которые должна будет «проверять» и оценивать обучающая программа. Позже необходимость в этом отпадёт, так же как и отпадёт кадровая необходимость в диспетчерах и даже в самих дека-

натах, функции которых перейдут к интеллектуальной компьютерной системе, прообразом которой является используемая сегодня большим количеством вузов система «электронный деканат».

Во-вторых, в условиях удалённого обучения с учётом неготовности большей части преподавателей переходить на цифровые технологии существует риск снижения мотивации, а значит уменьшения учебной активности студентов, что, безусловно, отрицательно скажется на качестве и результатах обучения. Особенно это касается студентов первых курсов, вчерашних школьников, не привыкших к активной самостоятельной работе при получении новых знаний. У студентов старших курсов мотивация при дистанционном взаимодействии с преподавателем также может уменьшаться, поскольку цифровой формат обучения в основном предполагает формирование навыков по выполнению конкретных шаблонных операций в рамках тех или иных компетенций. В то время как при аудиторном обучении у преподавателей гораздо больше возможностей для использования технологий формирования у студентов самостоятельного и критического мышления, а также для стимулирования разнообразных познавательных интересов, развития потенциальных способностей студентов и активизации их личностного развития.

В-третьих, еще за несколько лет до пандемии отдельные исследователи, анализируя влияние цифровизации на отмену традиционных форм образовательного процесса, указывали, что «В ближайшее десятилетие модель организации вузов будет вынуждена существенно измениться под давлением внешних обстоятельств» [2, с. 119]. По данным некоторых прогнозов, это должно случиться после 2030 г. [6]. Глобальная ситуация, связанная с пандемией COVID-19, может ускорить эти процессы.

Проникновение цифровых технологий в образование теперь не далекое будущее, а уже активно реализующееся настоящее. Только в США на цифровые технологии в образовании затрачивается до 1,6 трлн долларов [4]. И поскольку мировой рынок таких услуг только растет (сегодня его оценивают в 6,8 трлн долл. [5]), он весьма привлекателен для IT-компаний, которые сегодня

являются активными игроками на мировом рынке образовательных услуг и создают массовые образовательные платформы, управляемые известными университетами. В качестве примера можно привести международную платформу открытого массового образования, управляемую Массачусетским технологическим институтом и Гарвардским университетом (Кембридж) – EdX is based in Cambridge, Massachusetts and is governed by MIT and Harvard [3].

Поэтому, если учесть прогнозы некоторых исследователей [2; 6], можно говорить, что существует некоторая вероятность того, что на смену традиционным механизмам функционирования вузов приходят совершенно новые, которые переводят конкуренцию ведущих университетов в сфере привлечения новых целевых аудиторий на глобальный уровень.

Таким образом, современная ситуация массового перехода российских вузов на дистанционное обучение позволила выявить серьёзные потенциальные угрозы, связанные с риском упразднения традиционных механизмов деятельности вузов:

1. Работать по-старому уже нельзя, а по-новому ещё не готовы. Поэтому на данном переходном этапе, будем надеяться, недолго, при отсутствии необходимого опыта и умений работать в дистанционном формате у большей части преподавательского корпуса учебная мотивация студентов, а значит и качество обучения, к сожалению, снижаются.

2. Понятно, что в сфере развития возможностей и технологий дистанционного образования конкурентоспособность российских вузов по сравнению с англоязычными университетами далеко не всегда определяется наличием образовательных IT-платформ. Тем не менее, это важная составляющая стратегического потенциала влияния организаций на образовательный рынок, и российским вузам придётся формировать и развивать такие IT-платформы, иначе есть риск потерять свои целевые аудитории при глобализованном переходе к дистанционному обучению.

3. При массовом переходе на удалённое обучение существует риск потери технологий формирования фундаментальных знаний и технологий развития критического мышления у студентов. Эти

технологии на протяжении многих десятилетий традиционно применялись в аудиториях российских университетов, а сейчас имеют реальные шансы быть уничтоженными, поскольку цифровое образование в основном ориентировано на поддержание практических навыков в выполнении шаблонных операций.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Аналитический доклад «Уроки "стресс-теста": вузы в условиях пандемии и после нее». URL: [https://drive.google.com/file/d/1GMcBIoP8ITzE\\_WDVh4nFksX6lceotZY3/view](https://drive.google.com/file/d/1GMcBIoP8ITzE_WDVh4nFksX6lceotZY3/view) (дата обращения: 25.02.2021).
2. Максимцев И.А., Сигова М.В. Стратегический потенциал российских университетов на мировом рынке образовательных услуг // Вестник Российской академии естественных наук (Санкт-Петербург). 2014. № 4. С. 117–120.
3. Международная платформа открытого массового образования edX: [сайт]. URL: <http://www.edx.org> (дата обращения: 25.02.2021).
4. COVID-19 Impact of Education // UNESCO: [сайт]. URL: <https://en.unesco.org/covid19/educationresponse> (дата обращения: 25.02.2021).
5. Education In The Post-Covid World: 6 Ways Tech Could Transform How We Teach And Learn. URL: <https://www.cbinsights.com/research/back-to-school-tech-transforming-education-learning-post-covid-19/> (дата обращения: 25.02.2021).
6. Harden N. The end of the university as we know it // The American Interest. 2013. № 3.

УДК 377:376.4

*М.Г. Ковязина, Е.Ф. Короткова*

## ОПЫТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ЛИЦ С ОВЗ С УЧЕТОМ СТАНДАРТОВ WORLDSKILLS

**Марина Геннадьевна Ковязина** – доцент кафедры управления социальными и экономическими процессами, Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, кандидат психологических наук, г. Гатчина; **e-mail:** [marinaxim@rambler.ru](mailto:marinaxim@rambler.ru).

**Елена Федоровна Короткова** – зав. отделом социально-воспитательной работы, Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, г. Гатчина; **e-mail:** [ya.korotkova@yandex.ru](mailto:ya.korotkova@yandex.ru).

*В статье рассматривается опыт создания инклюзивной образовательной среды в АОУ ВО ЛО «Государственный институт экономики, финансов, права и технологий», анализируются факторы,*

влияющие на повышение качества профессионального образования лиц с ОВЗ.

**Ключевые слова:** инклюзивное образование; безбарьерная среда; стандарты WorldSkills Russia, чемпионат по профессиональному мастерству «Абилимпикс».

**M.G. Kovyazina, E.F. Korotkova**

## **EXPERIENCE OF IMPROVING VOCATIONAL EDUCATION OF DISABLED STUDENTS IN VIEW OF WORLDSKILLS STANDARDS**

**Marina Kovyazina** – senior lecturer, the Department of Management of Social and Economic Processes, State Institute of Economics, Finance, Law and Technology, PhD in Psychology, Gatchina; **e-mail:** [marinaxim@rambler.ru](mailto:marinaxim@rambler.ru).

**Elena Korotkova** – Head of the Department of Social and Pedagogical Work, State Institute of Economics, Finance, Law and Technology, Gatchina; **e-mail:** [ya.korotkova@yandex.ru](mailto:ya.korotkova@yandex.ru).

*We consider the experience of creating inclusive educational environment at State Institute of Economics, Finance, Law and Technology and analyze the factors influencing the improvement of the quality of vocational education of disabled students.*

**Keywords:** inclusive education; barrierless environment; Standards of WorldSkills Russia; Abilimpics Professional Skill Championship.

В Ленинградской области одним из вузов, осуществляющих деятельность по интеграции инвалидов в общество и внедряющих инклюзивное образование, является Автономное образовательное учреждение высшего образования Ленинградской области «Государственный институт экономики, финансов, права и технологий», созданное в 1996 г. по решению Правительства Ленинградской области.

В настоящее время вуз представляет собой масштабный научно-образовательный комплекс, реализующий образовательные программы различных уровней:

- 22 программы высшего образования,
- 13 программ среднего профессионального,
- более 35 программ дополнительного профессионального образования.

Контингент обучающихся ГИЭФПТ более 4,5 тыс. студентов. Среди которых число инвалидов и лиц с ОВЗ составляет 13 человек.

С 2016 г. ведутся работы по созданию безбарьерной среды учебных корпусов и зданий общежитий института для получения образования лицами с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья.

В 2018 г. весь профессорско-преподавательский и педагогический состав Института прошел повышение квалификации по программе «Особенности взаимодействия с инвалидами и лицами с ОВЗ». В ходе занятий ими были получены знания о психофизиологических особенностях инвалидов, современной специфике приема-передачи учебной информации, применению специальных технических средств обучения с учетом различных заболеваний и ограничений.

С 2018 г. Институт активно сотрудничает с региональным учебно-методическим центром РГПУ им. А.И. Герцена на основе заключенного соглашения. Основные направления взаимодействия: информационно-методическая поддержка и содействие в повышении квалификации ППС по вопросам инклюзивного образования.

В процессе обучения осуществляется патронаж инвалидов и лиц с ОВЗ:

- инвалидам и лицам с ОВЗ предоставляется материальной поддержка в виде социальной стипендии и других выплат;
- оказывается содействие в получении бесплатной медицинской помощи: направления в профилактории и т.п.;
- вовлечение студентов-инвалидов в органы самоуправления института;
- организация досуговой деятельности, способствующей социально-культурному развитию и социальной интеграции;
- оказание содействия в трудоустройстве выпускников-инвалидов, организация встреч работодателей со студентами-инвалидами [3].

Ежегодно студенты ГИЭФПТ занимают призовые места в региональных конкурсах профессионального мастерства, а также Открытом региональном чемпионате профессионального мастерства по правилам «WorldSkills Russia».

На базе факультетов СПО в ГИЭФПТ созданы четыре пло-

щадки чемпионата: «Изготовление прототипов», «Изготовление прототипов – юниоры», «Аддитивное производство», «Малярные и декоративные работы».

С 2018 г. студенты с ОВЗ принимают участие в Региональном чемпионате по профессиональному мастерству «Абилимпикс». «Абилимпикс» – это международное некоммерческое движение, целью которого является развитие в Российской Федерации системы конкурсов профессионального мастерства для людей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья, обеспечивающей эффективную профессиональную ориентацию и мотивацию людей с инвалидностью к получению профессионального образования, содействие их трудоустройству и социокультурной инклюзии в обществе [1]. В компетенции «Малярное дело» данного чемпионата студенты СПО неоднократно занимали призовые места.

В связи с лицензированием новых специальностей, входящих в перечень ТОП-50, где итоговая аттестация проходит в виде демонстрационного экзамена с учетом стандартов «Ворлдскиллс», новые возможности открываются и для студентов с ОВЗ [2]. В институте есть профессиональный коллектив, занимающийся развитием инклюзивного образования, помогающий студентам с ОВЗ становиться профессионалами своего дела. И мы видим, что не зависимо от физических возможностей при грамотном социально-психологическом сопровождении и создании безбарьерной среды, оптимальном оборудовании учебного и рабочего места студент с ОВЗ становится успешным профессионалом. Безусловно, и трудоустройство студентов с ОВЗ находится в сфере особого внимания образовательной организации, а расширение возможности трудоустройства людей с инвалидностью также является важной задачей регионального социально-экономического развития.

В результате полученного опыта участия студентов в различных конкурсах профессионального мастерства повышается качество подготовки специалистов в ГИЭФПТ – разрабатывается новое содержание программ СПО с учетом потребностей экономики региона, современных технологий образования, на основе тре-

бований ФГОС СПО ТОП-50, профессиональных стандартов, стандартов WSR; создаются механизмы практикоориентированной подготовки соответствующие приоритетам развития экономики региона; осуществляется поддержка индивидуальных образовательных траекторий студентов; проводится системная работа по повышению квалификации и развитию педагогических кадров.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Положение об организации обучения студентов-инвалидов и студентов с ОВЗ в ГИЭФПТ // Государственный институт экономики, финансов, права и технологий: [сайт]. URL: <https://gief.ru/sveden/document> (дата обращения: 17.02.2021).
2. Демонстрационный экзамен // WorldSkills Russia: [сайт]. URL: <https://worldskills.ru/nashi-proektyi/demonstracionnyj-ekzamen/obshhaya-informacziya.html> (дата обращения: 17.02.2021).
3. Национальный чемпионат Абилимпикс: [сайт]. URL: <https://abilympicspro.ru> (дата обращения: 17.02.2021).

УДК 377:37.018.4

*Е.Е. Крупнова*

## ФОРМИРОВАНИЕ НАПРАВЛЕНИЙ РАЗВИТИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ

**Елена Евгеньевна Крупнова** – заместитель директора по учебной работе, ГАПОУ ЛО «Тихвинский промышленно-технологический техникум им. Е.И. Лебедева», г. Тихвин; **e-mail: krupa33@mail.ru**.

*С учетом опыта организации образовательного процесса в Тихвинском промышленно-технологическом техникуме рассмотрены принципы и направления развития непрерывного профессионального образования.*

**Ключевые слова:** национальная система квалификаций; непрерывное образование; наставничество; индивидуальная траектория обучения.

*Е.Е. Krupnova*

## FORMING DIRECTIONS FOR DEVELOPMENT OF LIFELONG VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING

**Elena Krupnova** – deputy director for academic affairs, E. Lebedev Tikhvin Industrial-Technological College, Tikhvin; **e-mail: krupa33@mail.ru**.



*Having considered the experience of organizing educational process at Tikhvin Industrial-Technological College, we look at principles and development directions of lifelong vocational education.*

**Keywords:** *national system of qualifications; lifelong education; tutorship; individual educational trajectory.*

Национальная система квалификаций прямо или косвенно определяет, какая форма обучения формирует ту или иную часть системы квалификаций и то, как они стандартизируются, признаются и измеряются/оцениваются. Национальная рамка квалификаций предполагает наличие в стране рынка квалификаций, который регулирует спрос и предложение умений.

Сегодня в Тихвинском техникуме реализуется 6 программ подготовки специалистов среднего звена и 9 программ подготовки квалифицированных рабочих и служащих. Из них 10 программ по федеральным государственным образовательным стандартам 2016 и 2017 гг., что составляет 67,0%.

Профессиональное образование и профессиональное обучение мы ориентируем на подготовку специалиста, способного обеспечить прогресс в развитии в своей отрасли.

Для достижения этих задач формируется система непрерывного образования. Только она может предоставить каждому обучающемуся возможность формирования индивидуальной образовательной траектории и получения общеобразовательной и профессиональной подготовки, необходимой для дальнейшего профессионального и личностного роста.

Студентам техникума предоставляется возможность обучения по индивидуальному учебному плану, для этого было разработано Положение об индивидуальном учебном плане и ускоренном обучении. На выпускном курсе студент уже понимает, в каком направлении будет развиваться, и желает трудоустроиться. Но совмещать работу и учебу достаточно сложно, если обучающийся работает по направлению подготовки, предоставляет справку с места работы, пишет заявление, то именно для него разрабатываем индивидуальный образовательный маршрут. В настоящее время таким образом обучаются 10 обучающихся техникума.

На мой взгляд, основными характеристиками непрерывного

образованиями являются:

- продолжительность образования в течение всей жизни;
- систематическое приобретение, обновление, совершенствование и развитие знаний, умений;
- признание значения всех имеющихся образовательных воздействий, включая формальные, неформальные, т.е. непосредственные воздействия окружающей жизни.

Основными принципами непрерывного образования являются:

- новые базовые знания и навыки для всех, цель которых гарантировать всеобщий непрерывный доступ к образованию для получения и обновления навыков, необходимых для включенности в информационное общество;
- увеличение инвестиций в человеческие ресурсы, цель которых поднять приоритет самого важного достояния – людей;
- инновационные методики преподавания и обучения, цель которых разработать новые методологии обучения для системы непрерывного образования в течение всей жизни;
- развитие наставничества и консультирования;
- новая система оценки полученного образования, цель которой коренным образом изменить подходы к пониманию признанию учебной деятельности и её результатов, особенно в сфере неформального и информального образования.
- приближение образования к дому, цель – приблизить образовательные возможности к дому с помощью сети учебных и консультационных пунктов, а также информационных технологий.

В Тихвинском техникуме развита система наставничества по трем направлениям:

- учебно-профессиональное наставничество: наставничество на производстве в период прохождения обучающимся практики или стажировки на предприятии по направлению техникума либо наставничество в техникуме в период интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных компетенций обучающихся;
- социокультурное наставничество: наставничество, осуществляемое, как правило, во внеурочной общественной деятельности

в целях развития общих компетенций обучающихся в соответствии с требованиями федеральных государственных стандартов среднего профессионального образования, а также выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству, социально-общественной деятельности, спортивным достижениям;

- индивидуально-профилактическое наставничество, которое реализуется в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, либо входящих в «группу риска».

В рамках реализации принципов непрерывного образования в сфере формального образования в техникуме для обеспечения опережающего формирования профессиональной готовности выпускника на следующей ступени образования профессиональное становление обучающихся подкрепляется развитием их творческого потенциала. Более того, реализуется принцип фундаментализации образования, которая позволяет приобрести обучающимся необходимые теоретические знания для дальнейшего профессионального развития и самосовершенствования, успешного формирования профессионально значимых личностных качеств.

Для этого введены определенные разделы в рабочие программы предметов, дисциплин, а также привлечены социальные партнеры. Например, совместно с АО «Тихвинский вагоностроительный завод» реализованы дополнительная образовательная программа «Кайдзен–практика», которая фокусируется на непрерывном совершенствовании процессов производства, разработки, вспомогательных бизнес-процессов и управления, а также всех аспектов жизни. Сейчас реализуем дополнительную программу «Азбука предпринимателя» совместно с Фондом поддержки предпринимательства Тихвинского района.

Формальные формы образования осуществляются через реализацию профессиональных образовательных программ, применение научных подходов, формирование системы взаимодействия преподавателей и обучающихся. Создание творческой атмосферы образовательной среды техникума предполагает широкое

использование активных форм и новых технологий обучения, информационных, организационно-методических, технических средств обеспечения учебного процесса, а также активную деятельность научного студенческого общества, проведение научных студенческих конференций, предметных олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, что сопровождается усилением мотивации обучающихся к учебной, учебно-производственной и научно-исследовательской деятельности.

Для обучающихся, проявляющих повышенный интерес к собственному развитию как профессионалов и имеющих соответствующие образовательные возможности, организуется дополнительная подготовка, которая вместе с базисной отвечает более высокому уровню, ориентированному на получение профессионального образования высокой квалификации или на расширение профессиональных полей деятельности (уровень дополнительного образования).

С 2019 г. в учебные планы введена дисциплина «Основы финансовой грамотности», но до этого был такой раздел рабочей программы дисциплины «Экономика», «Экономика отрасли», для обучающихся определенных специальностей и профессий – дополнительное обучение по направлениям:

- «Автоматизация, механизация и робототехника сварочного и вспомогательных технологических процессов производства на сварочном участке», «Компьютерная графика», «Экологические основы природопользования», «Социальная психология», «Технология трудоустройства», «Региональная экономика», «Иностранный язык в профессиональной деятельности».

Внедряются образовательные программы, направленные на получение прикладных квалификаций, предполагающих обучение «на рабочем месте» и привязку к конкретным производственным технологиям, представленным на рынке труда.

Для дальнейшего совершенствования реализации непрерывного образования в техникуме можно выделить следующие направления деятельности:

- формирование позитивной мотивационно-познавательной сферы;

- укрепление материально-технической и лабораторно-экспериментальной базы;
- повышение профессиональной компетентности педагогических кадров, способных реализовать творческое развитие личности на основе сближения учебного и научно-исследовательского процессов;
- обеспечение преемственности в образовании;
- реализация основных педагогических принципов (системность, обобщение и уплотнение знаний);
- интеграция в мировую образовательную систему.

Нельзя не остановиться на системе оценки полученного образования, цель которых коренным образом изменить подходы к пониманию признанию учебной деятельности и её результатов. С 2019 г. обучающиеся техникума проходят государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена:

- 2019 г. – 22 человека, что составило 12,5% выпускников;
- 2020 г. – 44 человека, что составило 27,0% выпускников;
- в 2021 г. ДЭ будет для 64 выпускников, что составит 32,3%;
- в 2022 г. – 100 человек будут сдавать ДЭ, что составит 57,8%.

Опыт показал, что за два года студентов, сдавших демонстрационный экзамен на неудовлетворительную оценку, нет.

Работа по реализации неформальных форм непрерывного образования в техникуме представляет собой единый процесс взаимодействия и сотрудничества педагогов и обучающихся, совместной творческой деятельности по выработке умений принимать решения, реализовать профессиональные задачи, осуществлять нравственно обоснованный выбор.

На выпускных курсах обучающимся представляется возможность расширить свои компетенции и обучиться по программам профессионального обучения.

Выпускникам предоставляется возможность поступать в вузы по программам бакалавриата. Заключены договоры на сотрудничество с Санкт-Петербургским государственным университетом промышленных технологий и дизайна, с Санкт-Петербургским государственным университетом аэрокосмического приборо-

строения, Санкт-Петербургским государственным лесотехническим университетом им. С.М. Кирова, Санкт-Петербургским политехническим университетом Петра Великого. Ежегодно из данных вузов приезжают специалисты по профориентации, имеющие опыт поездок в образовательные организации и проведения экзаменов на базе техникума.

Организационными формами развития неформальных форм непрерывного образования являются кружковая, клубная, экскурсионная, спортивно-оздоровительная деятельность. В колледже работают творческие объединения и спортивные секции, ведется проектная деятельность, планомерно проводятся конкурсы профессионального мастерства, коллективные творческие дела, интеллектуальные, деловые и ролевые игры, спортивные мероприятия, праздники, открывающие большие возможности для творческого саморазвития обучающихся.

Социальное развитие личности осуществляется в системе студенческого самоуправления, играющего значительную роль в процессе самореализации личности, с целью повышения интереса обучающихся к самоуправленческой деятельности, а также обучения представителей студенческого самоуправления техникума лидерским качествам и инновационным технологиям.

Таким образом, комплексное взаимодействие формальных и неформальных форм развития непрерывного образования способствует целенаправленному и осознанному процессу приобретения и развития профессиональных и общих компетенций у обучающихся на протяжении всей жизни с учетом его профессиональных, общественных и личных потребностей с конечной целью самореализации каждого индивида.

Непрерывное образование является не только системой, характеризующейся определенными структурными особенностями, функциональными связями и технологиями обучения, но и специфической составной частью всего общества. Оно становится непрерывным, связанным с жизнью, а не просто окончательным, предписанным человеку в период его обучения в школе, ссузе или вузе. Развитие системы непрерывного образования позволяет создать все необходимые условия для обеспечения реакции сис-

темы образования на динамично изменяющиеся потребности личности, общества, экономики.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Концепция непрерывного образования // Институт дистанционного образования Национального исследовательского Томского государственного университета: [сайт]. URL: <http://www.ido.tsu.ru> (дата обращения: 08.12.2020).
2. Федеральные государственные стандарты среднего профессионального образования: [сайт]. URL: <http://www.fgos.ru> (дата обращения: 08.12.2020).
3. Андреев В.Н. Система непрерывного образования как ключевая составляющая обеспечения инновационного развития региона // Псковский региональный журнал. 2013. № 15. С. 167–172.
4. Днепров Э.Д. Новейшая политическая история российского образования: опыт и уроки. М.: Мариос, 2015. 455 с.
5. Зайцева О.В. Непрерывное образование: основные понятия и определения // Вестник ТГПУ. 2019. № 7. С. 106.
6. Игнатович Е.В. Социально-педагогическая миссия институтов непрерывного образования // Непрерывное образование: XXI век. 2019. № 2. С. 1–9.
7. Кулешов И.В. Современная концепция непрерывного образования. URL: <http://www.sch1929.edusite.ru> (дата обращения: 08.12.2020).
8. Непрерывное образование. URL: <http://www.womanwiki.ru> (дата обращения: 08.12.2020).
9. Нюденова Э.К. Тенденции развития среднего профессионального образования в условиях вуза (на примере Калмыцкого госуниверситета) // Вестник Бурятского государственного университета. 2010. № 1. С. 28–31.

УДК 37.025.7:377.6

*Ю.А. Кудрявцева*

## ТЕХНОЛОГИИ АКТИВИЗАЦИИ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**Юлия Алексеевна Кудрявцева** – преподаватель кафедры дизайна костюма, Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, г. Гатчина;  
**e-mail:** [julya-75@list.ru](mailto:julya-75@list.ru).

*В статье рассматриваются технологии активизации познавательной деятельности обучающихся в организациях среднего профессионального образования. Проанализирован опыт использования дистанционных образовательных технологий в системе профессионального образования.*

**Ключевые слова:** СПО; учебная деятельность; преподаватель; студент; дистанционные образовательные технологии; методы обучения; платформа; Интернет.

***Yu.A. Kudryavtseva***

## **TECHNIQUES OF ACTIVATING COGNITIVE ACTIVITY IN STUDENTS OF INSTITUTIONS OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION**

**Yulia Kudryavtseva** – teacher, the Department of Costume Design, State Institute of Economics, Finance, Law and Technology, Gatchina; **e-mail:** [julya-75@list.ru](mailto:julya-75@list.ru).

*We look at techniques of activating cognitive activity in students of institutions of secondary vocational education. We analyze the experience of applying distance learning technology in the system of vocational education.*

**Keywords:** *secondary vocational education; teacher; student; distance learning technology; teaching methods; platform; Internet.*

Вопросы активизации познавательной деятельности обучающихся в организациях среднего профессионального образования (далее – СПО) всегда относились к числу наиболее актуальных проблем современной педагогической науки и практики. От реализации принципа активности в обучении зависит результат обучения, развития и воспитания будущих специалистов.

Стремительно меняющиеся требования к специалисту, большой объём информации, необходимой для усвоения к концу обучения, ориентация образования на формирование компетенций как готовности и способности человека к деятельности и общению – всё это факторы, обуславливающие необходимость изменения подхода к активизации познавательной деятельности обучающихся в профессиональном образовании, смены системы взаимодействий между преподавателем и студентом [1].

Помочь обучающимся проявить свои способности и раскрыть творческий потенциал – одна из основных задач современного образования. Но возникает вопрос: Каким образом активизировать познавательную деятельность студентов на уроке, чтобы повысить эффективность обучения и добиться значительного повышения их профессионализма, а значит и большей результативности в работе самого педагога?

В своё время многие педагоги-новаторы отмечали отсутствие



интереса к знаниям у обучаемых, нежелание учиться, низкий уровень развития познавательных интересов и пытались предложить более эффективные формы, модели, способы и условия обучения.

По мнению А.А. Вербицкого, активизация познавательной деятельности обучаемых на практике зачастую сводится лишь к усилению контроля над их работой или попыткам передачи всё той же информации с помощью технических средств обучения, компьютерных информационных технологий [2]. Но таких мер не достаточно.

Познавательная активность студентов в учебном процессе связана, в первую очередь, с мотивацией учебной деятельности. Положительная мотивация даёт возможность обучающимся из пассивного объекта учебной деятельности стать субъектом обучения. Для этого необходимы активные формы и методы организации учебной деятельности студентов, стимулирующие их познавательную активность.

В образовательном процессе участвует две взаимодействующие друг с другом стороны: преподаватель и обучающийся. Роль преподавателя заключается в управлении учебно-познавательной деятельностью студентов в рамках содержания образования, которое предопределяется задачами подготовки специалиста соответствующего профиля. Роль обучающегося как второго субъекта образовательного процесса – это учебная деятельность, направленная на достижение предполагаемого результата деятельности, побуждаемая каким-либо мотивом.

Для того чтобы обучающийся сам формулировал цель, выявлял проблемы, целенаправленно пополнял знания, которые связаны с решением того или иного вопроса, анализировал информацию, предлагал возможные пути решения производственных задач, преподавателю необходимо активизировать его познавательную деятельность и направить процесс обучения на разрешение практических задач, приближенных к реальным условиям.

Мотивация учебной деятельности студента организации СПО будет высокой, если:

- ему интересно;

- он сам заинтересован, потому что ему эти знания пригодятся в будущем;

- его заставляют и принуждают (родители, преподаватели и т.д.). Негативная мотивация увеличивает активность учения, но не приносит радости, поэтому в ней нет никакого смысла. В этом случае опыт студента будет связан с отрицательными эмоциями;

- ему нравится личность преподавателя, поэтому он с удовольствием занимается его дисциплиной.

Существуют различные методы и приёмы активизации учебно-познавательной деятельности студентов СПО. Любая классификация методов активизации обучения имеет практический смысл:

- источники познания (вербальные, наглядные, практические методы обучения);

- методы логики (аналитико-синтетические, индуктивные, дедуктивные методы обучения);

- тип обучения (объяснительно-иллюстративный, проблемно-развивающие методы обучения);

- уровень познавательной самостоятельности студентов (репродуктивные, продуктивные, эвристические методы обучения);

- уровень проблемности (показательный, монологический, диалогический, эвристический, исследовательский, алгоритмический, программированный методы обучения);

- дидактические цели и функции (методы стимулирования, организации и контроля) и др.

Например, А.М. Смолкин, классифицируя методы активного обучения для высшего и профессионального обучения, предлагает рассматривать их по назначению в учебном процессе [3]:

1. *Неимитационные* методы активного обучения – способы активизации познавательной деятельности на лекционных занятиях (проблемная лекция, лекция вдвоём (диалоговая), лекция с заранее запланированными ошибками, лекция – пресс-конференция; эвристическая беседа; поисковая лабораторная работа; учебная дискуссия; самостоятельная работа с литературой; семинары; дискуссии).

2. *Имитационные* методы активного обучения – формы про-

ведения занятий, в которых учебно-познавательная деятельность студентов построена на имитации профессиональной деятельности будущих специалистов (деловая игра; педагогические ситуации; педагогические задачи; инсценирование различной деятельности и т.д.).

Новые задачи в профессиональном обучении обусловили появление и развитие активных и интерактивных методов обучения, которые опираются на качества самой личности, на способности её активно и успешно взаимодействовать в коллективе по решению образовательных задач. Такие методы, формы и приёмы, прежде всего, воздействуют на эмоциональную сферу личности человека. На уроке важно создавать ситуации, в которых обучающиеся сами должны отстаивать своё мнение, принимать участие в дискуссиях и обсуждениях, рецензировать ответы и оценивать работы других студентов, находить несколько вариантов возможного решения проблемы, анализировать и проверять результаты своих действий, решать познавательные задачи путём комплексного применения известных им способов решения. Необходимо вносить элемент новизны, связывать известное и понятное содержание учебного материала с новой информацией; отрабатывать изучаемое содержание на практике, соотносить его с вопросами повседневной жизни и перспективы; важно отмечать любые успехи студентов в учебной работе.

Степень эффективности использования технологий в процессе активизации обучения разная. Лекции составляют примерно 5%, чтение литературы – 10%, аудиовизуальные средства – 20%, наглядные пособия (диаграммы, схемы, слайды, макеты, модели, раздаточный материал и т.д.) – 30%, обсуждение в группах (дискуссии, «мозговой штурм» и т.д.) – 50%, обучение практической деятельности (ролевые игры, технология проблемного обучения, проигрывание ситуаций, практические занятия, самостоятельные исследования) – 70% и только выступление студента в роли «преподавателя» составляет 90% усвоения.

В настоящее время в систему профессионального образования активно внедряются дистанционные образовательные технологии (далее – ДОТ), которые способствуют активизации познаватель-

ной деятельности современных студентов и являются интерактивной формой взаимодействия между ними. Широкое использование интернет-ресурсов – отличительная особенность молодого поколения. Под дистанционными образовательными технологиями понимаются образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) интерактивном взаимодействии обучающихся и педагогических работников [4].

В период вынужденной социальной самоизоляции весной прошлого года большинство вузов и организаций системы СПО столкнулись с трудностями обучения в новых условиях. Для разрешения этой непростой ситуации нужно было в короткие сроки перестроить весь учебный процесс. В первую очередь проанализировать возможности студентов обучаться удалённо, т.к. не у всех есть компьютер и доступ в Интернет, и создать условия для реализации программ СПО, затем преподавателям и студентам предоставить доступ к различным образовательным ресурсам для занятий в дистанционном режиме.

От функционального состояния технических систем, обеспечивающих учебный процесс, зависела возможность взаимодействия преподавателей со студентами в онлайн-режиме. В случае возникновения сбоев в их работе возникали трудности с передачей учебных материалов, проверкой домашних заданий и т.д. Каждый преподаватель, столкнувшийся с необходимостью преподавать дистанционно, самостоятельно решал, как наиболее эффективно организовать взаимодействие со студентами. В наилучшем положении оказались те преподаватели, которые задолго до вынужденного перехода на «удалёнку» в своей работе использовали цифровые образовательные материалы и пользовались ДОТ.

Широкое распространение получили различные образовательные платформы, которые позволили удалённо составлять учебные планы, формировать расписание, проводить мониторинг образовательных результатов в режиме реального времени и т.д. Преподаватели смогли работать с цифровыми образовательными материалами, создавать индивидуальные, групповые, контроль-

ные задания, формировать библиотеки цифровых учебных материалов, хранить и анализировать учебные результаты.

Крупнейшие российские издательства, такие как «Академия» и «Юрайт» уже давно специализируются на разработке электронных образовательных ресурсов для системы СПО, поддерживающих различные формы взаимодействия между студентами и преподавателями. На данных образовательных платформах многие преподаватели и студенты, не имеющие навыков работы с информационно-технологическими платформами, прошли обучающие онлайн-курсы, что позволило преподавателям быстрее перейти к использованию ДОТ и наладить взаимодействие со студентами.

Сегодня студенты образовательных организаций СПО имеют возможность успешно обучаться на таких открытых платформах, как «Moodle» и «Юрайт». Помимо этого, консультации и занятия в режиме онлайн могут проходить в приложениях «Zoom», «Webinar» и «Skype» [5]. Участниками образовательного процесса часто используются социальные сети и мессенджеры («WhatsApp», «Viber») как наиболее быстрый и привычный инструмент общения.

Если Государственную итоговую аттестацию, защиту выпускных и дипломных работ, проведение демонстрационного экзамена при необходимости можно провести с помощью дистанционных технологий, то прохождение студентами учебных практик в дистанционном режиме, как правило, невозможно. В этой ситуации целесообразно организовать обучение небольших групп студентов в очном формате в лабораториях и мастерских на территории профессиональных образовательных организаций.

Успешность достижения цели обучения зависит не только от содержания обучения, но и от того, как и в каких условиях происходит процесс усвоения содержания – с опорой на внимание, восприятие, память или на весь личностный потенциал человека, с помощью репродуктивных или активных методов обучения. Для активизации процесса осмысления учебного материала важно, чтобы он был доступным, логически взаимосвязанным, правильно понятым, актуализированным. Необходимо использовать

приёмы обеспечения логического запоминания, убеждения, аргументации, доказательства, классификации, систематизации и обобщения. Все эти приёмы имеют своей целью активизировать работу студентов на занятии, побудить их мыслить самостоятельно и искать ответы на возникающие у них вопросы.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Вяткин В.Г. Активизация познавательной деятельности обучающихся в образовательных организациях среднего специального образования (СПО): итоговая работа. 2016.
2. Вербицкий А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход. М., 1991.
3. Смолкин А.М. Методы активного обучения. М.: Высш. шк., 1991. 175 с.
4. Организация дистанционного обучения в СПО по специальным дисциплинам. URL: <http://xn----btb1bbcge2a.xn--p1ai/blog/2020-05-21-1572> (дата обращения: 12.11.2020).
5. Система СПО в условиях пандемии: региональные практики // Институт образования – Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»: [сайт]. URL: <https://ioe.hse.ru/mirror/pubs/share/370627222.pdf> (дата обращения: 12.11.2020).

УДК 377.3:364.6

*Л.Д. Курбатова*

## ПОДГОТОВКА РАБОЧИХ КАДРОВ ПОСРЕДСТВОМ РЕАЛИЗАЦИИ МЕХАНИЗМА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

**Лариса Джоновна Курбатова** – методист, ГБПОУ ЛО «Техникум водного транспорта», г. Шлиссельбург; **e-mail: [larisakurbatova2011@mail.ru](mailto:larisakurbatova2011@mail.ru)**.

*В статье рассматриваются вопросы, связанные с подготовкой рабочих кадров, описывается практический пример функционирования региональной инновационной площадки на базе «Техникума водного транспорта» г. Шлиссельбурга.*

**Ключевые слова:** профессиональное образование; кадры; инновационная площадка, подготовка рабочих кадров; социальное партнерство.

*L.D. Kurbatova*

## TRAINING WORKERS VIA SOCIAL PARTNERSHIP MECHANISM

**Larisa Kurbatova** – specialist in teaching methods, Water Transport College, Shlisselburg; **e-mail: [larisakurbatova2011@mail.ru](mailto:larisakurbatova2011@mail.ru)**.

*We look at issues related to the training of workers and present the experience of the regional innovation platform based in Water Transport College in Shlisselburg.*

**Keywords:** *professional education; personnel; innovation platform; training of workers; social partnership.*

Одной из важнейших проблем современного профессионального образования в рамках экономического развития России является подготовка кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям (ТОП-50) в соответствии с международными стандартами и инновационными технологиями.

Современное общество существует в условиях доминирования научно-технических достижений и нуждается в особом роде высококвалифицированных специалистах, обладающих способностью создавать новое в различных областях профессиональной деятельности. Для современного специалиста крайне важно иметь возможность в молодом возрасте получить навыки работы с современным знанием и навыки продуцирования практических результатов, основанных на этом знании [1].

Вариантом решения вопросов, связанных с подготовкой рабочих кадров, является создание «точек роста» на базе профессиональных образовательных организаций.

В качестве примера такой точки можно назвать региональную инновационную площадку на базе техникума водного транспорта г. Шлиссельбурга. Ее тема: «Механизм социального партнерства в рамках модернизации образовательного процесса, направленного на подготовку кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям Ленинградской области, в соответствии с требованиями ФГОС СПО ТОП-50».

Качество профессионального образования проявляется, в первую очередь, в уровне востребованности выпускников ПОО на рынке труда. В данных условиях социальное партнерство становится важнейшим средством повышения качества профессионального образования и адаптации молодых специалистов к новым экономическим условиям, поскольку сегодня деятельность профессиональной образовательной организации все больше

ориентируется на удовлетворение потребностей регионального рынка труда.

Социальное партнерство понимается нами как особый тип взаимодействия профессиональных образовательных организаций со всеми субъектами рынка труда, его институтами, территориальными органами управления, нацеленный на максимальное согласование и реализацию интересов всех участников этого процесса. Социальное партнерство предполагает совместные усилия, согласованные действия ПОО и потенциальных работодателей по совершенствованию профессиональной подготовки будущих специалистов.

В качестве основных функций социального партнерства в процессе модернизации системы и качественного улучшения профессионального образования можно выделить следующие:

- адаптивная, направленная на адаптацию ПОО к современной социально-экономической ситуации;
- ресурсная, обеспечивающая рынок труда кадрами квалифицированных специалистов;
- интегративная, объединяющая усилия работников профессионального образования, предприятий, профсоюзов, фирм, служб занятости и др. в развитии производства, экономики, культуры через образование, создание единого профессионально-образовательного пространства;
- стабилизирующая, направленная на снижение социальной напряженности и безработицы;
- управленческая, направленная на повышение качества профессионального образования за счет привлечения заинтересованных лиц из числа работодателей к оценке качества образования, коррекции содержания, внедрению новых средств обучения.

Проблема управления социальным партнерством ПОО предполагает, во-первых, теоретическое обоснование интересов работодателя и закрепление этих интересов в образовательной практике, во-вторых, развитие системы оценки качества подготовки кадров с привлечением работодателей, и, в-третьих, оказание практической помощи выпускникам в успешном трудоустройстве по специальности, адаптации и дальнейшем закреплении на ра-



бочем месте.

В соответствии с дорожной картой реализации инновационного проекта предусмотрено проведение следующих мероприятий:

- актуализация взаимодействия по вопросам подготовки специалистов, отвечающих требованиям рынка труда, включающая в себя исследование потребности региона в специалистах-выпускниках техникума; определение тенденции развития регионального рынка труда и потребности регионального рынка труда в кадрах, с точки зрения качества и количества; определение перечня социальных партнёров; разработку модели системы социального взаимодействия и критериев ее эффективности;

- корректировку содержания и форм обучения, разработку программ с ориентацией на потребности рынка труда, на отражение требований ФГОС, отработку технологий взаимодействия с социальными партнёрами, включающую в себя корректировку нормативно-правовой базы социального партнёрства; совершенствование компетенций инженерно-педагогических работников; проведение внутреннего мониторинга оценки деятельности техникума, и мониторинга со стороны социальных партнёров; корректировку УМК в соответствии с требованиями работодателей к компетенциям выпускников.

Реализация деятельности площадки начата с июня 2020 г. Анализ проведенных мероприятий показал их эффективность.

Опыт работы техникума может быть использован после доработки в соответствии с профилем образовательного учреждения в любой образовательной организации для повышения качества процесса подготовки специалистов.

## **ЛИТЕРАТУРА**

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 5 марта 2015 г. № 366-р «Об утверждении плана мероприятий, направленных на популяризацию рабочих и инженерных профессий». Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2. Приказ Минтруда России №831 от 2 ноября 2015 г. «Об утверждении списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования». Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

*Н.В. Любименко*

## **ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА К ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ**

**Наталья Вячеславовна Любименко** – преподаватель технологического факультета, Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, г. Гатчина; **e-mail: vlubimnat@mail.ru**.

*В статье проанализированы изменения, происходящие в педагогической системе организации СПО в условиях пандемии и самоизоляции, вынужденный переход на дистанционную форму обучения, применение дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ). Подвергнуты анализу имеющиеся недостатки педагогической системы профессиональной организации с применением традиционных технологий обучения и ДОТ с целью усовершенствования педагогической модели организации СПО. Сделаны выводы, внесены предложения.*

**Ключевые слова:** профессиональное образование; дистанционные образовательные технологии; обстановка в России; методические приемы; формы обучения; студенты; педагогическое мастерство.

*N.V. Lyubimenko*

## **FEATURES OF APPLYING SYSTEM APPROACH TO VOCATIONAL TRAINING UNDER PANDEMIC**

**Natalia Lyubimenko** – teacher, Technology Faculty, State Institute of Economics, Finance, Law and Technology, Gatchina; **e-mail: vlubimnat@mail.ru**.

*We analyze changes taking place in the pedagogical system of secondary vocational education under pandemic and lockdown, forced transition to distance learning, using distant learning technologies. We looked at the shortcomings of pedagogical system of educational institutions relying on conventional learning technologies and distant learning technologies to improve the model of secondary vocational education. Conclusions are made, suggestions are presented.*

**Keywords:** vocational education; distant learning technologies; situation in Russia; teaching techniques; forms of study; students; pedagogical skills.

На систему профессионального образования, а значит – на педагогическую систему практически каждой организации СПО оказывает внешнее воздействие изменившаяся обстановка в России (пандемия, самоизоляция), учебные заведения вынуждены перейти на дистанционную форму обучения, применение дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ). При этом

необходимость учёта принципов системного подхода стала очень актуальной.

Как известно, дистанционными принято считать такие формы обучения, которые исключают личный контакт преподавателя с учащимися. Организация систем дистанционного образования отличается различными формами доставки знаний. В соответствии с целями, контингентом и условиями обучения применяются разнообразные методические приемы [2].

*Цель* обучения осталась прежней – необходимо подготовить компетентного специалиста среднего звена по определённой специальности, содержание обучения тоже мало изменилось, работа выполняется по тем же программам и учебным планам. Другими словами, мало изменилась система знаний, умений, навыков, отобранных для изучения в определенном типе учебного заведения (*содержание обучения*).

В общем плане под содержанием образования следует понимать ту систему научных знаний, практических умений и навыков, а также мировоззренческих и нравственно-эстетических идей, которыми необходимо овладеть студентам в процессе обучения [5].

Изменения произошли в *методах обучения*, т.е. в способах взаимосвязи преподавателей и студентов, используются методы, реализуемые с применением информационных и телекоммуникационных технологий при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающегося и преподавателя. На первый план выходят методы, основанные на самостоятельной работе студентов начиная с репродуктивных (самостоятельное изучение конспектов, выполнение заданий, тестов и т.п.) и заканчивая частично-поисковыми и исследовательскими (работа над рефератами, эссе, курсовые и дипломные работы и т.п.). Изменились все три группы методов, которые выделяет известный дидакт Ю.К. Бабанский:

- а) методы организации и осуществления учебно-познавательной деятельности;
- б) методы стимулирования и мотивации учебно-познавательной деятельности;

в) методы контроля и самоконтроля за эффективностью учебно-познавательной деятельности [1].

Изменение методов неизбежно привело к тому, что преподаватели используют другие *формы обучения*. Лекции не в традиционном виде, а в виде видеоконференции или электронного учебного пособия, которое необходимо разработать, применяются электронные учебники и используются электронные библиотеки.

Практические и лабораторные занятия тоже изменили свой формат, применяются мастер-классы (видео), видеоконференции, консультации в социальных сетях.

Из коллективных и групповых методы перешли в индивидуальное русло.

Соответственно, для обучения дистанционно изменились и *средства*, ещё один компонент системы. В традиционном учебном процессе средствами обучения являются печатные издания: учебники, учебно-методические пособия, справочники; съёмные носители с учебной информацией; записи на доске, плакаты; кино-, видеофильмы; слово преподавателя [4].

Сейчас это любимые современным поколением компьютеры, ноутбуки, планшеты, смартфоны и др. компьютерная техника. Только с помощью этих средств сейчас можно получить доступ ко всем вышеперечисленным ресурсам. Интернет стал необходимостью.

Изменения в рассмотренных выше компонентах системы привели к неизбежной перегруппировке и *принципов обучения*, одни из них выходят на первый план (например, компьютеризация обучения, индивидуальный и дифференциальный подход, активность обучения, развивающее обучение), другие пересматриваются в свете новых методов и форм (например, наглядности, доступности, систематичности и последовательности), а некоторые вызывают проблемы (например, связь теории с практикой).

Все перечисленные изменения в компонентах привели к изменению всей *образовательной среды* профессионального учебного заведения, её основной частью становится сайт учебного заведения, через который происходят основные взаимодействия в ходе

учебного процесса, управление им, контроль результатов обучения.

Для оценки эффективности модели необходимо оценить *результаты обучения*, сделать выводы и внести корректировку в цели на будущее. Для этого используется диагностика.

Педагогическая диагностика понимается как процесс, в ходе которого производятся измерения уровня усвоения знаний, обученности студентов, а также некоторых сторон развития и воспитанности, обработка и анализ полученных знаний, обобщение и выводы о корректировке процесса обучения и о продвижении учащихся на следующие ступени обучения, выводы об эффективности работы коллектива преподавателей и всего профессионального образовательного учреждения.

Направления педагогической диагностики:

- диагностика доступности целей и содержания учебно-воспитательного процесса;
- диагностика способов реализации этих целей и содержания;
- диагностика педагогического взаимодействия;
- диагностика результативности педагогического процесса (системы).

В итоге выполняется:

- ✓ внутренняя и внешняя коррекция в случае неверной оценки результатов обучения;
- ✓ определение результатов обучения;
- ✓ планирование последующих этапов учебного процесса;
- ✓ мотивация с помощью поощрения за успехи в учебе и регулирования сложности последующих шагов;
- ✓ оптимизация процесса обучения [3].

*Формирование системных знаний как аспект системного подхода к профессиональному обучению*

В практике решения разноплановых и множественных задач современного профессионального образования очевидной становится низкая эффективность существующей технологии обучения, затратной по времени и нерационально выстраивающей работу головного мозга, вызывая быстрое утомление и стрессовое состояние личности. Метод пассивного (механического) запоми-

нения, на который опирается традиционная система обучения, даже при многократном повторении оставляет знания в памяти зыбкими, снижая способность их творческого применения в изменяющихся условиях агрессивной информационной среды.

Кроме того, известно, что при отсутствии системного подхода к профессиональному обучению преподаватель использует только вербально-логическую, аналитическую форму подачи учебного материала, стимулирующие развитие функций левого полушария, это трудно и опасно для людей с преобладающим правополушарным интеллектом, с которым связаны творческие способности и интуиция. А отличники по традиционной системе обучения, легко вписавшиеся в систему традиционных общественных отношений, чаще всего оказываются людьми, наделёнными идеально исполнительским стилем мышления при низких творческих способностях.

Избыток информации является проблемой не только профессионального образования, но всей системы российского образования, которая предлагается студентам без должного осмысления учебного материала и должной трансформации этой информации в знание, что возникает в результате недостаточной организации аудиторной и внеаудиторной работы [7].

В ситуации, когда объем необходимых для человека знаний резко и быстро возрастает, важно, чтобы содержание профессионального образования, методы и организационные формы обучения были направлены на развитие творческого мышления и многостороннего познавательного интереса студентов. Поэтому основной задачей преподавателя является нахождение и развитие таких форм учебной работы, которые объединили бы преподавателя и студентов в один творческий коллектив, повысили бы роль самостоятельной деятельности обучающихся во всем процессе учебной работы. Совершенно очевидно, что для решения этой задачи традиционная система обучения из-за определённых недостатков, присущих ей, не может быть достаточно эффективной.

В связи с этим, важное условие развития личности на современном этапе – усвоение не суммы, а системы ведущих знаний. Системные знания – это знания, структурированные в сознании

студента по схеме: основные понятия – следствия – приложения. Системность – это такое качество некоторой совокупности знаний, которое характеризует наличие в сознании студента структурных связей (строения), адекватных связям между знаниями внутри научной теории, это такое качество знаний, характеризующее наличие в сознании содержательно-логических связей между отдельными компонентами знаний.

Однако наличие у обучающегося содержательно-логических связей оказывается недостаточным для формирования системных знаний. Знания часто не приобретают системного характера, они мало взаимосвязаны и слабо взаимно влияют друг на друга. В профессиональном образовании это важное звено – профессиональные дисциплины и междисциплинарные курсы – дополняют друг друга и тесно связаны между собой. Так, например, не имея определенных знаний и умений по инженерной графике, у обучающихся возникают трудности с освоением конструирования или схематичного изображения узлов в технологии швейных изделий. Слабая подготовка по математике приносит неутешительные плоды при расчете и построении чертежей конструкций швейных изделий. Незнание оборудования и материаловедения швейного производства приводит к проблемам с выбором тканей и наладкой оборудования при пошиве и т.п. Если к этому добавить не всегда глубокую осмысленность получаемых в учебной деятельности результатов, порою слабое владение интеллектуальными действиями и умениями, то картина недостаточной подготовленности студента станет более или менее полной.

Кроме вышеперечисленного, большой проблемой является низкая мотивированность студентов к обучению и получению навыков в будущей профессии. Это проблема не только образовательная, но и социальная, так как в аудиторию приходят молодые люди, которые морально не готовы к трудностям, интеллектуальным нагрузкам, сопровождающим процесс формирования знаний и профессионального мышления. Некоторые из таких студентов отчисляются на первом курсе, но большинство остается без понимания цели деятельности, что приводит к ухудшению показателей образовательного процесса.

В данном разрезе существенной деталью в системном подходе к образовательному процессу в СПО является важность обратных связей. При недостаточности обратных связей между преподавателем и студентами в течение семестра возникает взаимное непонимание и ухудшение качества обучения. Преподаватель должен слышать студентов в случае возникновения сложностей восприятия учебной информации или неприятия методики преподавания.

Несомненно, что преодоление имеющихся недостатков связано с совершенствованием всех компонентов процесса обучения. С целью усовершенствования педагогической модели организации СПО, повышения активности студентов и эффективности профессионального образования рекомендуется использовать в образовательной среде дистанционные образовательные технологии (далее – ДОТ). Обучение с ДОТ предполагает свободный доступ студентов к специализированной информационной образовательной среде, созданной в интернете и базируется на следующих принципах:

- 1) образовательный продукт создается в полномправном партнерстве: студент – образовательная организация профессионального образования;
- 2) соответствие изучаемого материала запросам и потребностям студента;
- 3) самостоятельная творческая (креативная) работа обучающегося;
- 4) интерактивность занятий;
- 5) открытая коммуникация по отношению к создаваемому студентом образовательному продукту [6].

Следовательно, имеющуюся систему среднего профессионального образования можно дополнить, но не заменить, информационным компонентом (ДОТ). В усовершенствованной таким образом системе появляются новые связи и новые функции (например, анализ качества освоения междисциплинарных курсов и профессиональных модулей онлайн). Дополнение системы СПО информационной подсистемой неминуемо приведет к синергетическому эффекту (эффект повышения результативности за счет



использования, взаимодействия и взаимосвязи различных инструментов).

Для реализации системного подхода к организации образовательного процесса с применением ДОТ предварительно должны быть решены следующие задачи:

1. Сформировать рабочие программы с использованием среды с ДОТ на основе интеграции инновационных учебных, научных и прикладных достижений, а также на основе анализа их применения в данном семестре, некоторые темы, возможно, подлежат адаптации.

2. Ввести в рабочие программы требования, характерные для образовательной среды с ДОТ.

3. Разработать учебно-методические пособия и инструкции с учётом ДОТ, способствующие эффективному освоению учебного материала обучающимися.

4. Определить оценочные показатели по каждой дисциплине.

5. Создать интеграционную образовательную среду.

6. Сформировать сеть и инфраструктуру для использования образовательной среды с ДОТ.

7. Обеспечить техническими средствами учебное заведение СПО.

Но возникает проблема, заключающаяся в том, что программы СПО содержат значительный объем материала, требующего лабораторного исследования количественных и качественных зависимостей, свойств, практического изучения способов обслуживания, наладки, регулирования оборудования, изготовления образцов узлов и в целом швейного изделия на специальном оборудовании, многие материалы *невозможно* изучить дистанционно (например, специальности 29.02.04 «Конструирование, моделирование и технология швейных изделий» и 54.02.01 «Дизайн (по отраслям) Дизайн костюма»).

Однако современному преподавателю необходимо постоянно совершенствовать педагогическое мастерство и использовать информационные технологии при обучении студентов (электронный журнал, собственный учебный сайт, электронная почта, мультимедийные технологии). Преподаватель по отношению к

студентам должен быть лидером, примером для подражания, успешным человеком, личностью, создающей информационное поле вокруг себя, притягивающим к себе молодых людей, организатором учебного процесса.

Основываясь на вышеизложенном, в предлагаемой педагогической модели образовательной системы СПО рекомендуется в традиционные уроки включать ДОТ лишь частично:

- ✓ для активизации деятельности на уроке,
- ✓ повышения уровня самостоятельности,
- ✓ для диагностики результатов обучения и т.п. (см. рисунок).

Структура дисциплины с применением ДОТ		
Теоретические занятия	Практические/лабораторные занятия	Самостоятельная работа
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Лекции в традиционной форме</li> <li>• Включение проблемных вопросов</li> <li>• Включение элементов ДОТ (презентации, видео-экскурсии, наглядные материалы, онлайн-тестирование результатов усвоения материала урока и т. д.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Выполняются очно с применением оборудования кабинетов и цехов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Инструкции по работе в ДОТ</li> <li>• Курс лекций (для отстающих)</li> <li>• Мастер-классы по практическим/лабораторным работам</li> <li>• Тестирование по темам дисциплины</li> <li>• Банк заданий</li> </ul>

Структура дисциплины с применением дистанционных образовательных технологий

## Выводы

1. Применение системного подхода к образовательному процессу в ходе профессионального обучения имеет свои особенности в связи с практико-ориентированной спецификой.

2. На современные образовательные организации СПО оказывает значительное внешнее воздействие изменившаяся обстановка в России (пандемия, самоизоляция). Переход на дистанционную форму обучения стал вынужденной мерой реагирования на внешнее воздействие. При этом изменению подверглись все компоненты педагогической системы. Изменившиеся методы обучения (с традиционных на ДОТ с обилием самостоятельной работы, частично-поисковые, исследовательские и индивидуальные мето-

ды) привели к изменениям всей образовательной среды профессионального учебного заведения. Лекции в виде видео-конференции или электронного учебного пособия, электронные учебники, электронные библиотеки сменили традиционные формы и средства в обучении. Используются любимые современным поколением компьютеры, ноутбуки, планшеты, смартфоны и др. компьютерная техника. Интернет стал необходимостью.

3. Вынужденный переход на ДОТ продемонстрировал, что с целью усовершенствования педагогической модели организации СПО, повышения активности студентов и эффективности профессионального образования нужно использовать в образовательной среде дистанционные образовательные технологии (ДОТ), а имеющуюся систему среднего профессионального образования можно дополнить, но не заменить, информационным компонентом. В результате изменения приведут к синергетическому эффекту взаимодействия компонентов педагогической системы организации профессионального образования.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Выготский Л.С. Избранные психологические исследования. М., 1956. 450 с.
2. Ибрагимова И.М. Информационные технологии и средства дистанционного обучения: учебное пособие / под ред. А.Н. Ковшова. 3-е изд. М: Академия, 2008. 336 с.
3. Курс лекций: Диагностика в педагогическом процессе: понятия, структура, задачи. URL: <https://megalektsii.ru/s35680t9.html> (дата обращения: 22.11.2021).
4. Курс лекций: Методы, средства и формы обучения. URL: <https://megalektsii.ru/s16160t6.html> (дата обращения: 22.11.2021).
5. Курс лекций: Сущность содержания образования и его компоненты. URL: <https://megalektsii.ru/s14361t5.html> (дата обращения: 22.11.2021).
6. Никоноров В.М. Системный подход в сфере профессионального образования и дистанционные образовательные технологии. URL: <https://cyberleninka.ru/> (дата обращения: 22.11.2021).
7. Течиева В.З. Системный подход к организации и осуществлению учебного процесса: сущность, содержание, особенности структурирования // Библиотека авторефератов и диссертаций по педагогике: [сайт]. URL: <http://nauka-pedagogika.com/pedagogika-13-00-01/dissertaciya-sistemnyy-podhod-k-organizatsii-i-osuschestvleniyu-uchebnogo-protsessa-suschnost-soderzhanie-osobennosti-strukturirovaniy#ixzz6PLtXhgaj> (дата обращения: 22.11.2021).

*Л.И. Манчинская, Н.Н. Якимчук*

## **РОЛЬ ИНСТИТУТА ВОЛОНТЕРСТВА В РАЗВИТИИ ГОСУДАРСТВА И РЕГИОНА**

**Лариса Иосифовна Манчинская** – доцент кафедры менеджмента, Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, кандидат экономических наук, г. Гатчина; **e-mail:** [larisamanchinskay@gmail.com](mailto:larisamanchinskay@gmail.com).

**Наталья Николаевна Якимчук** – доцент кафедры менеджмента, Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, кандидат политических наук, г. Гатчина; **e-mail:** [yakimchuk777@bk.ru](mailto:yakimchuk777@bk.ru).

*В статье рассмотрены основные подходы к формированию института волонтерства, его роль в современном обществе; представлена нормативно-правовая база функционирования данного института. Рассмотрены основные проблемы развития добровольчества как в целом по России, так и на примере Ленинградской области. Представлены пути решения данных проблем.*

**Ключевые слова:** институт волонтерства; добровольчество; регион; молодежь; правовая основа.

*L.I. Manchinskaya, N.N. Yakimchuk*

## **ROLE OF VOLUNTEERSHIP IN DEVELOPMENT OF STATES AND REGIONS**

**Larisa Manchinskaya** – senior lecturer, the Department of Management, State Institute of Economics, Finance, Law and Technology, PhD in Economics, Gatchina; **e-mail:** [larisamanchinskay@gmail.com](mailto:larisamanchinskay@gmail.com).

**Natalia Yakimchuk** – senior lecturer, the Department of Management, State Institute of Economics, Finance, Law and Technology, PhD in Political Studies, Gatchina; **e-mail:** [yakimchuk777@bk.ru](mailto:yakimchuk777@bk.ru).

*We look at the main approaches to developing volunteership, its role in the modern society. We present the legislative and regulatory frameworks for its activity. The main problems of developing volunteership both in Russia as a whole and in Leningrad region are considered. Ways to solve the problems in question are suggested.*

**Keywords:** volunteership; voluntary work; region; youth; legal foundation.

Развитие современного общества происходит в условиях природных катаклизмов, экономических кризисов, военных конфликтов, а уже больше года весь мир живет в сложнейших условиях пандемии. В это время все большую социальную значимость приобретает безвозмездная помощь, а одним из вариантов оказания данного вида помощи является волонтерство/добро-

вольчество. Следовательно, волонтерство можно рассматривать как приоритетное направление деятельности общественных организаций.

Однако по уровню развития добровольчества/волонтерства Россия уступает европейским странам. Это объясняется тем, что в странах Европы государство на постоянной основе осуществляет поддержку организаций некоммерческого сектора. При этом следует отметить, что и в России в последние годы отмечается рост активности со стороны добровольцев: для сравнения, число добровольцев в России за 2017 г., по данным Росстата, составило порядка 2,7 млн чел., а в 2019 г. число добровольцев, вовлеченных в данную деятельность сообществами, объединениями поддержки волонтерства, уже составило около 7,5 млн чел. В 2019 г. среднесписочная численность добровольцев, которые активно принимают участие в деятельности социально ориентированных организаций третьего сектора, составила более 4 млн чел. [2].

С 1990 г. в России действует центр поддержки волонтерских инициатив – институт волонтерства, в частности, начал свою деятельность «Национальный центр добровольчества» (зарегистрирован как Благотворительный фонд «Московский дом милосердия»). Основной задачей Центра является развитие волонтерских организаций и координация их деятельности. Особое внимание Центр уделяет просветительской работе – анализ российской и зарубежной практики волонтерства/добровольчества обобщен и представлен в специальных учебно-методических рекомендациях, которые могут быть использованы для развития добровольчества в России. Кроме того, в 2009 г. был образован Союз волонтерских организаций и движений (СВОД), который способствовал активизации волонтерства.

2013 г. ознаменовался проведением X Общероссийской конференции «Стратегия добровольчества в России – 2020». В рамках данного мероприятия была принята дорожная карта «Добровольчество – 2020», основная цель которой – повышение показателя добровольческого участия населения в решении социальных проблем государства с 1–3% (2013 г.) до 20% к 2020 г. [4].

В 2014 г. получило развитие региональное волонтерское дви-

жение. Создание Ассоциации волонтерских центров способствовало организации и систематизации работы по формированию и сопровождению центров волонтерского движения на территориях субъектов России. В 2020 г. количество участников в работе центров Ассоциации составило более 200 тыс. чел.

Таким образом, в России постепенно формируется благоприятная социальная среда – добровольчество, которую можно представить, как информационное пространство добровольчества/волонтерства; нормативно-законодательную базу деятельности добровольцев/волонтеров и поддержки движения добровольческих/волонтерских организаций; социальное пространство добровольчества/волонтерства.

Вместе с тем, в развитии добровольчества в регионах России есть своя специфика, это выражается в их численности (количестве волонтерских организаций, количестве задействованных в добровольческом движении), а также в гражданской позиции населения, его активности.

В сегодняшней жизни деятельность волонтерства становится все более необходимой. В борьбе с эпидемией 21 в. совместно с работниками медицинских учреждений и социальных служб активное участие приняли волонтеры. Данное участие протекало в рамках Общероссийской акции – «МыВместе», которая стартовала 21 марта 2020 г., совпав по времени с введением режима самоизоляции. Инициаторы акции – Общероссийский народный фронт, Ассоциация волонтерских центров и Всероссийское общественное движение «Волонтеры-медики». В состав волонтерского объединения «МыВместе» вошло более 140 тыс. добровольцев [2]. Региональные волонтерские штабы этого проекта продолжают свою работу и в настоящий момент.

Правовой основой развития волонтерства/добровольчества является Федеральный закон РФ от 11.08.1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)». До 2018 г. данный нормативно-правовой акт регулировал общественные отношения только в сфере благотворительности, но активное развитие добровольческой деятельности способствовало внесению в документ норм о добровольчестве (волонтерстве).

Особую значимость в России добровольчество/волонтерство приобретает в масштабах регионов и муниципалитетов. В 2016 г. наблюдательным советом Агентства стратегических инициатив (далее – АСИ) была одобрена стратегическая инициатива «Развитие волонтерства (добровольчества) в регионах» и разработан Стандарт поддержки волонтерства в регионах [1].

По данным АСИ на начало 2020 г., Стандарт внедрен в регионах России на 96%. Все 9 шагов стандарта реализовали 64 субъекта [3].

В числе обозначенных субъектов и Ленинградская область. В регионе создана основательная правовая база развития, поддержки и популяризации добровольческой деятельности, а именно два областных закона – Областной закон Ленинградской области от 29.06.2012 г. № 52-оз «О государственной поддержке социально ориентированных некоммерческих организаций в Ленинградской области» (в ред. от 13.07.2020 г.) и Областной закон № 162-оз от 29.12.2018 г. «О регулировании отдельных вопросов добровольчества (волонтерства) в Ленинградской области».

Основным механизмом формирования и использования потенциала молодежи выступает молодежная политика. В рамках развития молодежной политики на территории Ленинградской области волонтерская деятельность играет важную роль. Среди волонтеров в регионе преобладает молодежь (см. рисунок).



Распределение волонтеров Ленинградской области по полу и возрасту, 2021 г.

Источник: [2].

В регионе создана развитая инфраструктура поддержки добровольческой/волонтерской деятельности, основе место в которой занимает Комитет по молодежной политике Администрации Ленинградской области. Мероприятия по поддержке добровольческого (волонтерского) движения организуются Комитетом в рамках реализации утвержденной Постановлением Правительства Ленинградской области от 14.11.2013 г. № 399 государственной программы «Устойчивое общественное развитие в Ленинградской области».

Важным элементом реализации региональной молодежной политики в части добровольчества является взаимодействие между органами региональной власти и общественным сектором.

Итогом совместной работы стала реализация таких проектов как: создание в 2020 г. государственного бюджетного учреждения Ленинградской области «Ресурсный добровольческий центр»; создание региональной общественной организации «Центр помощи "Мастерская Свободы"», которая является уникальным ресурсным центром, а именно помощником для других социально ориентированных некоммерческих организаций.

С 2018 г. комитет по молодежной политике Ленинградской области проводит конкурсный отбор по предоставлению субсидий из областного бюджета Ленинградской области социально ориентированным некоммерческим волонтерским организациям Ленинградской области. Главным представителем некоммерческих объединений на территории Ленинградской области является ЛРО ВОД «Волонтеры Победы».

Сегодня в Ленинградской области с целью активизации и координации волонтерской деятельности организована работа около 200 добровольческих объединений, включающих около 12500 добровольцев, системно организующих добровольческие мероприятия муниципального, регионального уровня и в рамках Северо-Западного федерального округа.

Но, несмотря на активную работу региональной власти, существует ряд проблем, сдерживающих развитие добровольческих инициатив. Среди них следует обратить внимание на системные проблемы, которые необходимо решать на федеральном уровне:



- в отечественном правовом поле сегодня отсутствует единый подход к определению терминов «доброволец» и «волонтер», что приводит к путанице в определении общественного и юридического статуса этих понятий;

- добровольческий труд для организаторов предполагает расходы в части оплаты проезда, питания и проживания, при этом организации, осуществляющие оплату за добровольцев, признаются плательщиками налоговых платежей по НДФЛ и страховых взносов как налоговые агенты и страхователи;

- в российском законодательстве отсутствует основа для включения добровольческого труда в «трудовой стаж гражданина РФ»;

- волонтеры не могут получить медицинскую страховую помощь по причине того, что волонтерская деятельность не обязательна для медицинского страхования;

- существует ряд добровольческих направлений, сопряженных с риском для жизни – волонтеры безвозмездно выполняют опасную работу;

- отсутствие законодательных актов ведения добровольческой/волонтерской деятельности в области образования, спорта, экологии.

С целью совершенствования института волонтерства и поддержки добровольческих инициатив, в первую очередь, необходима активизация работы субъектов РФ, в том числе и Ленинградской области по вовлечению в волонтерскую деятельность сотрудников сферы бизнеса, предприятий всех форм собственности – корпоративное волонтерство. Значимой поддержкой для лиц, реализующих волонтерскую деятельность, станет учет волонтерской деятельности как трудового стажа. Для реализации системного подхода в добровольческой деятельности стоит рассмотреть создание зональных подведомственных учреждений Ресурсного добровольческого центра, которые позволят точно и более оперативно решать вопросы оказания безвозмездной помощи в конкретном месте региона.

Таким образом, выявленные проблемы в функционировании института волонтерства и предлагаемые пути их решения позво-

лят улучшить качество волонтерской деятельности, привлечь максимальное количество добровольцев и вывести добровольческую деятельность на качественно новый уровень развития в целом, что позволит значительно улучшить социальную и, как следствие, экономическую политику как региона, так России в целом.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Агентство стратегических инициатив (АСИ): [сайт]. URL: <http://asi.ru> (дата обращения: 15.12.2020).
2. Аналитика волонтерства России // Экосистема для развития волонтерства и гражданской активности. URL: <https://dobro.ru/analytics> (дата обращения: 15.03.2021).
3. Стандарт поддержки волонтерства в регионах // Агентство стратегических инициатив: [сайт]. URL: <http://asi.ru/social/volunteers/> (дата обращения: 02.03.2021).
4. Стратегия добровольчества в России – 2020 // Национальный Центр добровольчества. URL: <http://asi.ru/social/volunteers/> (дата обращения: 02.03.2021).

УДК 37.014.61:006

***Р.А. Морозова***

## О ВОПРОСАХ ПОДГОТОВКИ И МОТИВАЦИИ СЕРТИФИЦИРОВАННЫХ ЭКСПЕРТОВ

**Рита Анатольевна Морозова** – директор ГАПОУ ЛО «Тихвинский промышленно-технологический техникум им. Е.И. Лебедева», г. Тихвин; **e-mail:** [ritamorozova@mail.ru](mailto:ritamorozova@mail.ru).

*В статье рассматриваются вопросы развития специализированных центров компетенций WorldSkills и направления развития экспертного сообщества чемпионатов WorldSkills «Молодые профессионалы» Ленинградской области.*

**Ключевые слова:** специализированный центр компетенции; главный эксперт; стандарты «WorldSkills»; подготовка экспертов.

***R.A. Morozova***

## ON TRAINING AND MOTIVATING CERTIFIED EXPERTS

**Rita Morozova** – director, Tikhvin Industrial and Technological College named after E. Lebedev, Tikhvin; **e-mail:** [ritamorozova@mail.ru](mailto:ritamorozova@mail.ru).

*We look at the problem of developing specialized WorldSkills competence centers as well as directions for developing expert community of*

*WorldSkills and Young Professionals contests in Leningrad region.*

**Keywords:** *specialized competence center; chief expert; WorldSkills standards; training of experts.*

Для обеспечения новых рабочих мест квалифицированными кадрами выдвигаются задачи приведения структуры профессионального образования в соответствии с потребностями рынка труда. В работе образовательных организаций доминирует переподготовка и повышение квалификации кадров, инновационная деятельность, создается ресурсная база обучения, реализуются инновационные программы, определяются новые функции для структур образовательной организации, создается тенденция выхода на развивающее образование и управление инновационными процессами.

Апробация и внедрение инновационных форм в развитие профессионального образования в ГАПОУ ЛО «Тихвинский промышленно-технологический техникум им. Е.И. Лебедева» осуществляется через движение «Молодые профессионалы» (Worldskills Russia).

На базе техникума на протяжении 5 лет проводятся Региональные чемпионаты «Молодые профессионалы» по 6 компетенциям: «Столярное дело», «Плотницкое дело», «Технология моды», «Обработка листового металла», «Облицовка плиткой», «Сантехника и отопление» и дважды проводились соревнования «Навыки мудрых» по компетенциям «Столярное дело» и «Сварочные технологии».

Ежегодно в период проведения чемпионата задействовано до 70% работников техникума. Организация проведения таких соревнований, конечно, требует больших финансовых, временных, материальных, психологических затрат. С одной стороны, это большой профессиональный праздник, а с другой – огромная работа.

Согласно регламенту проведения соревнований на площадках должны присутствовать участники соревнований, компатриоты, технический эксперт, главный эксперт и соответственно, сертифицированный эксперт.

В нашем техникуме 11 чел. из состава мастеров производст-

венного обучения и преподавателей имеют свидетельство эксперта WorldSkills Russia на право проведения РЧ по компетенциям: «Столярное дело», «Плотницкое дело», «Технология моды», «Обработка листового металла», «Облицовка плиткой», «Сантехника и отопление» и «Сварочные технологии». Кроме этого, 6 чел. имеют сертификаты на право проведения демонстрационного экзамена. Работа мастеров производственного обучения и преподавателей в качестве экспертов значительно позволяет повысить уровень их профессионализма.

В Положении о сертификации экспертов Worldskills указано, что сертифицированный эксперт «Ворлдскиллс» – это эксперт, которому в установленном настоящим Положением порядке выдан сертификат эксперта «Ворлдскиллс», действие которого не прекращено и данные о котором размещены в реестре сертифицированных экспертов «Ворлдскиллс».

Наличие сертифицированного эксперта в профессиональной образовательной организации является очень престижным моментом. Во-первых, сертифицированный эксперт постоянно участвует в соревнованиях разных регионов нашей страны, тем самым постоянно может перенимать опыт наших коллег. Во-вторых, он постоянно самосовершенствуется, при этом обучает главных экспертов техникума по всем заявленным компетенциям. Сертифицированный эксперт обладает объективной оценкой уровня владения компетенцией в соответствии со спецификацией стандартов «Ворлдскиллс»; является членом экспертного сообщества Союза «Ворлдскиллс Россия» по развитию компетенций и организации мероприятий по оценке профессионального мастерства. И, как следствие, он способен транслировать полученный опыт и проводить обучение по внедрению стандартов «Ворлдскиллс» в образовательную деятельность учреждения. Ну и наконец, мы смогли первыми в 2017 г. пройти аккредитацию специализированного центра по компетенции «Плотницкое дело».

Процедура подготовки сертифицированного эксперта – это длительная и серьезная работа: кандидат в сертифицированные эксперты должен

- пройти обучение и иметь свидетельство о прохождении обу-

чения по стандартам «Ворлдскиллс», подтверждающее право проведения региональных чемпионатов или участвовать не менее, чем в двух региональных и одном национальном чемпионатах;

- провести чемпионатное мероприятие в качестве Главного эксперта под контролем сертифицированного эксперта по соответствующей компетенции и получить письменную рекомендацию сертифицированного эксперта.

С 2017 г. в техникуме работал один сертифицированный эксперт по компетенции «Плотницкое дело». В этом году готовят документы на получение статуса сертифицированного эксперта еще два мастера производственного обучения, эксперты по компетенции «Обработка листового металла» и «Столярное дело». Все три эксперта являются мастерами производственного обучения, главными экспертами на своих площадках. Они ежегодно готовят победителей РЧ-ов; обладателей медальонов за профессионализм и победителей Национальных чемпионатов.

Но есть и другая сторона медали – это частое отсутствие данного эксперта на основном рабочем месте в связи с участием в соревнованиях в других регионах. В данном случае приходится формировать расписание проведения занятий и практического обучения с учетом специфики выезда сертифицированного эксперта. Мы рассматривали разные варианты решения данной задачи. Это корректировка учебного плана, замена проведения занятий другими педагогами, ввод дополнительной штатной единицы за счет средств от доходов иной приносящей деятельности. Зачастую данный педагог находился ежемесячно максимум неделю на работе в техникуме, а остальное время принимал участие в чемпионатах и демонстрационных экзаменах в различных регионах. Кроме этого, сертифицированный эксперт проводит много консультаций удаленно для коллег других регионов. Специфика работы нашего сертифицированного эксперта осложнена требованиями к самой компетенции «Плотницкое дело». Результаты работы участников трудно было оценивать дистанционно, поэтому эксперт вынужден был часто выезжать на площадки соревнований. Особенно сложно приходилось в период подготовки к ре-

гиональному чемпионату у нас в техникуме. Не секрет, что при организации Чемпионата проводится очень большая работа: это и приобретение оборудования, инструментов и материалов, изготовление заготовок для конкурса, подготовка самой площадки, тренировка участников. В этом плане приходилось задействовать дополнительных работников. Более того, в 2020 г. нам пришлось обучить на право проведения Регионального чемпионата еще одного педагога по данной компетенции.

В силу личных интересов, финансовой поддержки, семейного положения, карьерного роста и изменения специализации, наш сертифицированный эксперт вынужден был полностью переехать в Москву.

Однако сейчас два главных эксперта по компетенциям «Столярное дело» и «Обработка листового металла» планируют пройти процедуру сертификации.

В качестве мотивации и заинтересованности в подаче документов на сертификацию экспертов мы создаем комфортные условия для работы, в первую очередь закупаем оборудование, инструменты; производим ремонты в помещениях как основных, так и подсобных; проводим профориентационную работу. В 2020 г. участвовали в обучении по таким направлениям, как «Билет в будущее» и «Обучение граждан, пострадавших в период пандемии». Кроме этого, мы постоянно предоставляем возможность участия в соревнованиях различных уровней («Педагог года», «Навыки мудрых»), участия в семинарах, круглых столах, проведении мастер-классов, профессиональных проб со школьниками в повышении квалификации. За последние три года это курсы повышения квалификации по таким программам, как «Профилактика профессионального выгорания педагогов», «Практика и методика реализации программ СПО с учетом спецификации стандартов «Ворлдскиллс», «Методические основы организации специальных образовательных условий для лиц с ОВЗ», «Повышение квалификации наставников по проведению рефлексии профессиональных проб и модели осознанности и целеустремленности у обучающихся по направлению «Охрана труда», «Организация работы образовательной организации в условиях сложной эпиде-

миологической обстановке»; «Теория и методика преподавания технологии в условиях реализации ФГОС»; «Методическая деятельность ПОО: организационно-управленческое сопровождение при реализации ФГОС СПО» и др.

Не менее важную роль играет, конечно, и финансовая поддержка. Поэтому, по возможности, пытаемся стимулировать кандидатов в сертифицированные эксперты.

Подводя итоги, добавим, что в крупных городах, где не наблюдается дефицита в педагогических кадрах, наверное, наличие мастера-эксперта в одном лице не является проблемой для учебного заведения. Но в провинции, когда на компетенции зачастую работает один мастер, и он же является сертифицированным экспертом, находящимся в постоянных разъездах, для техникума в этом случае возникает большая проблема в плане проведения занятий и постоянной корректировке учебных планов.

Каждый главный эксперт по компетенции, которая участвует в РЧ у нас в техникуме (их в этом году 5), может сегодня заявить о себе в качестве сертифицированного эксперта, но существует еще и возрастной ценз. В итоге все сводится к недостатку кадров (молодых), готовых самоотверженно и с энтузиазмом окунуться в это завораживающее движение – «Молодые профессионалы».

## **ЛИТЕРАТУРА**

1. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования: учебник для студ. высш. учеб. заведений. М.: Академия, 2013. 416 с.
2. Золотарева Н.М. Профессиональное образование и занятость молодежи // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2013. № 2(10).
3. Морева Н.А. Педагогика среднего профессионального образования: учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Академия, 2008. 192 с.
4. Хорошие новости: рабочие снова в цене. URL: <http://trueinform.ru/modules.php?name=News&sid=43140> (дата обращения: 11.11.2020).
5. Анисимов П.Ф. Регионализация среднего профессионального образования (вопросы теории и практики). М.: Высшая школа, 2020. 268 с.

*А.А. Моштак, Г.А. Боярова*

## **СОЗДАНИЕ СОВРЕМЕННОЙ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ, ОТВЕЧАЮЩЕЙ ВЫЗОВАМ НОВОГО ВРЕМЕНИ – КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Антон Анатольевич Моштак** – заместитель руководителя политехнического факультета, Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, г. Гатчина; доцент кафедры профессионального образования, ЛОИРО, г. Санкт-Петербург; кандидат экономических наук; **e-mail: frpo@loiro.ru**.

**Галина Александровна Боярова** – преподаватель первой категории политехнического факультета, Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, г. Гатчина; **e-mail: frpo@loiro.ru**.

*В статье рассматриваются формы осуществления программ дополнительного профессионального образования педагогического состава образовательных организаций среднего профессионального образования посредством применения инновационных технологий.*

**Ключевые слова:** профессиональное образование; повышение квалификации; образовательные услуги.

*A.A. Moshtakov, G.A. Boyarova*

## **CREATING MODERN EFFECTIVE SYSTEM OF EDUCATION MEETING NEW CHALLENGES AS KEY FACTOR OF DEVELOPMENT AND IMPLEMENTATION OF INNOVATION POTENTIAL OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS**

**Anton Moshtakov** – deputy director, Polytechnic Faculty, State Institute of Economics, Finance, Law and Technology, Gatchina; senior lecturer, the Department of Vocational Education, Leningrad Regional Institute of Education Development, PhD in Economics, St. Petersburg; **e-mail: frpo@loiro.ru**.

**Galina Boyarova** – 1st category teacher, Polytechnic Faculty, State Institute of Economics, Finance, Law and Technology, Gatchina; **e-mail: frpo@loiro.ru**.

*We consider forms of further professional education for teaching staff of secondary institutions of vocational education via innovative technologies.*

**Keywords:** professional education; professional training; educational services.

Популярность среднего профессионального образования растёт: ежегодно наблюдается положительная динамика количества поступающих в учреждения СПО [3]. Закономерно, что повыша-



ются и требования к образовательным организациям, осуществлявшим подготовку студентов по различным направлениям СПО.

Очевидно, что для соответствия этим требованиям образовательная организация должна развиваться во всех направлениях, однако одним из превалирующих является повышение квалификации педагогических кадров.

Это подтверждается и тем, что в проекте Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в РФ на период до 2030 г., представленной Министерством просвещения России в октябре 2020 г., этому вопросу уделено особое внимание. Среди приоритетных направлений выделено «приведение квалификации руководящего и преподавательского состава колледжей в соответствие с современными требованиями к кадрам» [4].

В частности, в Стратегии предусматриваются:

1) формирование современных управленческих команд нового типа, современного набора педагогических компетенций, необходимых для работы в СПО в условиях обновления его инфраструктуры, содержания и технологий;

2) проведение ежегодного всероссийского конкурса «Мастер года» и аналогичных региональных конкурсов;

3) повышение квалификации педагогов по применению новых методик преподавания общеобразовательных дисциплин с учетом профессиональной направленности программ СПО, реализуемых на базе основного общего образования.

Причем особо следует отметить, что подготовка преподавателей может – и должна – проходить по двум направлениям: обучение педагогическим компетенциям специалистов, приходящих на работу в колледжи с предприятий, и профессиональная подготовка кадров, имеющих педагогическое образование, но не имеющих опыта работы на производстве.

Такая двоякая подготовка преподавателя в области профобразования продиктована спецификой сектора СПО: преподаватель должен обладать не только мастерством педагога, но и иметь опыт на производстве, к работе на котором готовятся обучающиеся.

Таким образом, вопрос организации и реализации специализированной подготовки и дополнительного профессионального образования педагогических кадров является чрезвычайно важным для любой образовательной организации.

Педагогическим работникам и управленческим кадрам должны предоставляться конкурентоспособные дополнительные профессиональные образовательные услуги, и наиболее эффективно эта задача может быть решена посредством разработки и внедрения инновационных технологий в реализацию дополнительных профессиональных программ.

Применение инновационных технологий позволяет решить целый перечень задач как на уровне всей страны в целом, так и в отдельно взятых субъектах и образовательных организациях [2]:

- повышение эффективности и качества дополнительного профессионального образования посредством соотнесения содержания обучения с потребностями практики;
- увеличение доступности образования (за счет применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий);
- обеспечение единого подхода к повышению квалификации и профессиональной переподготовке педагогических работников;
- эффективное использование элементов и составляющих цифровой инфраструктуры организаций, реализующих дополнительное профессиональное образование;
- формирование цифровой грамотности у участников образовательной деятельности. В данном случае основными факторами выступают наличие цифровой образовательной среды, организационные условия и выстраивание системы непрерывного повышения квалификации педагогических и управленческих кадров.

Помимо того, важными факторами использования инновационных технологий становятся:

- вариативность траекторий профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;
- дифференцированность обучения;
- инновационность;
- интерактивность обучения;

- многоуровневость;
- непрерывность и результативность;
- открытость системы дополнительного профессионального образования;
- персонификация и ответственность обучающихся;
- практикоориентированность и наукоемкость;
- регионализация, которая обеспечивает учёт интересов работодателей и потребность в кадрах в конкретном регионе [2].

При реализации программ дополнительной профессиональной подготовки организация может использовать такую форму организации образовательной деятельности, которая основана на модульном принципе построения программы и учебных планов с использованием различных образовательных технологий, в том числе дистанционных, и электронного обучения (что предусмотрено в законе «Об образовании») [1, ст. 16].

С точки зрения содержания дополнительного профессионального образования может быть выделено три относительно самостоятельных компонента:

1) предусмотренное законодательством повышение квалификации педагогических работников [1, ст. 48] – такие программы направлены на совершенствование имеющихся знаний и компетенций, их актуализацию, либо устранение выявившихся дефицитов;

2) реализация программ, построенных на индивидуальных образовательных запросах преподавателей; такие программы обычно направлены на получение новых знаний и компетенций в смежной или даже принципиально новой сфере;

3) построение индивидуальных образовательных маршрутов по результатам диагностики профессиональной деятельности и изучения индивидуальных запросов и потребностей.

Безусловно, применение цифровых технологий является приоритетным направлением развития образования и в обозримом будущем их положение сохранится.

Используя инновационные технологии при реализации дополнительных профессиональных программ, следует ориентироваться на:

- гуманитарность: человек как целостность является главной ценностью образовательной деятельности;
- непрерывность самообразования – обучение должно быть ориентировано на перспективы личностного и профессионального роста;
- персонификация, т.е. выявление и развитие индивидуального в личности посредством осмысления собственного опыта – рефлексии.

Основными целями процесса цифровизации, происходящего в сфере дополнительного профессионального образования, являются, во-первых, поиск и применение принципиально новых форматов подачи и усвоения учебного материала, а, во-вторых, формирование новых образовательных запросов. Соответственно, этим процессам происходит и дифференциация технологий и методов обучения: однородные по структуре и не требующие активного участия обучающегося формы теряют свою значимость, в то время как сложные по структуре технологии, требующие вовлеченности, коммуникаций, командной работы, выходят на передний план. К таким технологиям можно отнести проектную деятельность, игровые технологии, групповые дискуссии и т.д.

Включение инновационных технологий, в том числе цифровых технологий в дополнительное профессиональное образование позволяют ускорить, сделать более технологичным и педагогически эффективным образовательную деятельность, повысить мотивацию обучающихся за счёт мгновенной диагностической обратной связи, персональных рекомендаций и других средств.

Ещё одно, может быть, не вполне очевидное ранее, преимущество использования таких технологий продемонстрировала ситуация пандемии: инновационные технологии позволили не остановить образовательный процесс, сделали его более доступным.

Разумеется, в зависимости от уровня образовательной организации и ряда других факторов не все существующие технологии могут применяться для обучения.

В частности, к образовательно значимым технологиям можно отнести:

- телекоммуникационные технологии, в том числе обеспечи-

вающие конвергенцию сетей связи и создание сетей нового поколения;

- технологии обработки больших объёмов данных (BigData);
- искусственный интеллект;
- технологии распределенного реестр (блокчейн);
- технологии электронной идентификации и аутентификации;
- интернет вещей;
- виртуальная и дополненная реальность [2].

Все эти технологии постепенно находят применение в образовательной сфере, однако наиболее широко применяется технология цифровой коммуникации – она более доступна для рядовых пользователей и распространена повсеместно.

Эта технология реализуется на основе использования цифровых технологий: коммуникации трансформируются с позиции пространственно-временных и внутренних структурны изменений, характеристики организации знаков и символов и опосредствования передачи значений и смыслов [2].

Технологические решения обеспечения и/или создания цифровой коммуникации, которая позволяет обеспечивать собственно образовательную деятельность по дополнительной профессиональной программе.

В настоящее время технология цифровых коммуникаций применяется в дополнительном профессиональном образовании следующим образом:

1. Мессенджеры, которые являются инструментом построения коммуникации и позволяют наладить взаимодействия между участниками почти любой группы или сообщества. Они не являются собственно замещением дополнительной профессиональной программы, но совершенно необходимы для ее реализации.

2. Технология MOOC (Massive Open Online Course) может выступать в качестве замещающего решения, когда правильно построенный курс позволяет засчитывать результаты освоения MOOC по определенным дисциплинам.

3. Платформы для реализации дополнительных профессиональных программ используются как инструмент организации обучения – они не позволяют полностью заместить процесс обу-

чения, обеспечивают ему новые свойства: хранение образов заданий, возможность мгновенной обратной связи о продвижении в обучении, планирование образовательных результатов и сравнение замыслов и реализации образовательных целей и др. Такие характеристики особенно ценны для реализации персонализированного образования.

4. Технология вебинара предоставляет возможность односторонней трансляции видеопотока от одного или нескольких преподавателей, при этом обучающиеся, максимальное количество которых с развитием технологий всё увеличивается, обладают набором обратной связи. Такие онлайн-лекции и видеоконференции могут быть использованы для реализации, в том числе, сетевых дополнительных профессиональных программ, проведения занятий для обучающихся без привязки к их месту жительства или работы [2].

Таким образом, технология цифровой коммуникации может довольно широко применяться для решения задачи повышения квалификации преподавателей и управленческого состава организаций:

- она позволяет наладить взаимодействие между различными организациями, а, значит, производить обмен опытом, формировать профессиональные ассоциации, открывает новые возможности для самообразования;

- выглядит перспективной практика повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров в рамках деятельности профессиональных сообществ, в том числе сетевых;

- возможно создание «сетевых школ» (например, учителей математики, заместителей директоров общеобразовательных организаций, методистов и др.), где цифровая коммуникация обеспечивает виртуальную учебу и строится с учетом ограничений инструментов коммуникации, встроенных в сетевую школу.

Таким образом, технология цифровой коммуникации может быть использована для проведения онлайн-занятий в рамках реализации дополнительной профессиональной программы, а также для решения целого спектра задач по повышению квалификации

сотрудников образовательных организаций.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс».

2. Методические рекомендации по разработке и внедрению инновационных технологий в реализацию дополнительных профессиональных программ, в том числе по созданию сети симуляционных центров (виртуальных лабораторий) (разработаны в соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ», включая национальную систему учительского роста). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

3. Из 2020 в 2030: новая стратегия развития СПО // Аккредитация в образовании. 2020. № 6 (122). URL: <https://akvobr.ru/new/publications/158> (дата обращения: 11.02.2021).

4. Сайт Министерства просвещения Российской Федерации. URL: <https://edu.gov.ru/press/3058/minprosvescheniya-rossii-predstavilo-strategiyu-razvitiya-srednego-profobrazovaniya-do-2030-goda/> (дата обращения: 11.02.2021).

УДК (377+331.105):(006.015.6:37)

**О.В. Налиткина**

## СОТРУДНИЧЕСТВО С РАБОТОДАТЕЛЯМИ КАК КЛЮЧ К ПОВЫШЕНИЮ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**Ольга Викторовна Налиткина** – зав. кафедрой иностранных языков, Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, кандидат педагогических наук, доцент, г. Гатчина; **e-mail: [olganalitkina@gmail.com](mailto:olganalitkina@gmail.com)**.

*В статье рассматриваются проблемы вовлечения работодателей в учебный процесс в учреждениях профессионального образования, в том числе на этапе разработки профессиональных стандартов и учебных программ.*

**Ключевые слова:** персонал; качество образования; профессиональный стандарт; работодатель; опросы работодателей.

**O. V. Nalitkina**

## COLLABORATION WITH EMPLOYERS AS KEY TO INCREASING QUALITY OF PROFESSIONAL EDUCATION

**Olga Nalitkina** – Head of the Department of Foreign Languages, State Institute of Economics, Finance, Law and Technology, PhD in Pedagogics, associate professor,

*We look at the problems of involving employers in educational process at institutions of professional education including the stage of developing professional standards and academic programs.*

**Keywords:** *personnel; quality of education; professional standard; employer; employers' surveys.*

Тема качества образования как категории, определяющей состояние и результативность процесса образования в обществе, его соответствие потребностям и ожиданиям в формировании гражданских, бытовых и профессиональных компетенций личности [1] периодически остро дискутируется в социуме, когда на смену периоду относительной удовлетворённости уровнем подготовки специалистов приходит критика и определенное недовольство. Поскольку оценка качества образования осуществляется с позиций его соответствия принятой образовательной доктрине, личностным и общественным ожиданиям, социальным нормам, а также требованиям со стороны государства, изменения в перечисленных факторах неизменно вызывают всплеск интереса к данной проблеме.

Охватившая мир пандемия COVID-19 и ее последствия для системы образования и рынка труда неминуемо вызвали дебаты в профессиональном и педагогическом сообществах об эффективности и качестве профессионального образования и привели к пересмотру взглядов на приоритетность развития навыков персонала. Среди основных предметов возникшей полемики среди прочих мы можем выделить:

- качество преподавания дисциплин и организации учебного процесса в целом;
- качество кадрового потенциала, иными словами, уровень профессиональной и педагогической подготовки научно-педагогических кадров;
- качество образовательных программ, лежащих в основе образовательного процесса;
- качество образовательной среды и имеющейся у учебных заведений материально-технической базы, доступность и качество применяемых образовательных технологий, в том числе ин-



формационных;

- степень готовности выпускников к успешному вхождению в профессиональное сообщество;
- качество управления образованием;
- эффективность системы контроля результатов образовательного процесса;
- наличие и качество обратной связи от заинтересованных сторон по вопросам организации и результатов образовательного процесса.

И если часть возникших проблем может быть решена посредством дидактического и педагогического инструментария или за счет эффективных управленческих решений, то ряд перечисленных вызовов не могут рассматриваться как адресованные только научно-педагогическим кадрам.

В этой связи роль работодателей и ориентация на их экспертное мнение представляются нам одними из ключевых факторов для решения задачи повышения качества образования. Бесспорно, их роль в организации и практической реализации образовательного процесса значительно изменилась за последнее время. Сейчас работодатели вовлечены практически во все уровни учебного процесса – от научного руководства бакалаврскими квалификационными работами и магистерскими диссертациями до ведения лекций и практических занятий и участия в работе аттестационных комиссий. В ряде учебных заведений профильные компании создают базовые кафедры, где разрабатываются дополнительные программы, ведется написание дипломных работ и осуществляется подготовка и переподготовка специалистов. Образовательные учреждения осуществляют научные исследования совместно с работодателями и публикуют их результаты в соответствующих изданиях. Учебные заведения находят новые формы сотрудничества с работодателями, направленные на профориентацию и будущее трудоустройство выпускников и их успешную интеграцию в профессиональное сообщество, примером этого могут служить вузовские центры карьеры. Работодатели сотрудничают с учебными заведениями в аспекте разработки планов

практик и стажировок, участвуют в карьерно-образовательных мероприятиях.

Нет ни малейшего сомнения в огромном потенциале всех перечисленных форм сотрудничества учебных заведений и работодателей. Но, на наш взгляд, чтобы система обучения была выстроена в максимальном соответствии реальным потребностям экономики, ожиданиям рынка труда и в тесном сотрудничестве с бизнесом, чтобы эффективно решить выделенные выше проблемы качества образования, работодатели должны быть более активно вовлечены в организацию учебного процесса еще на этапе интеграции образовательных и профессиональных стандартов, формирования учебных программ. Применение профессиональных стандартов как минимально необходимых требований к уровню профессиональной подготовки работников с целью обеспечения производительности и качества выполняемых работ в определенной отрасли экономики и их преломление в контексте образовательного процесса призвано гарантировать прикладной характер профессиональных знаний, умений и навыков. Уточняя соответствующие квалификационные и образовательные уровни, а также должностные обязанности работников, профессиональные стандарты создают основу для разработки образовательных программ и формирования в процессе их реализации ключевых компетенций [3].

Однако не стоит забывать, что мир профессий крайне изменчив и нестабилен, чувствителен к внешним факторам и динамичен, он характеризуется исчезновением одних специальностей, интеграцией других и появлением третьих. Такой же лабильностью и гибкостью должен отличаться и образовательный процесс, его организация требует постоянного пересмотра и корректировки с позиций последних требований рынка труда.

Надежным источником объективной информации, позволяющей в режиме реального времени оценить проблемы и тенденции рынка труда, гибко ответить на имеющиеся вызовы, внести необходимые изменения в учебные программы, технологии и приемы, нам представляются опросы работодателей.

В качестве примера вернемся к вопросу о том, как работодате-

ли оценивают качество образования, в том числе с позиции влияния пандемии COVID-19 на рынок труда. Мы изучили результаты исследования, проведенного службой hh.ru среди около сотни ведущих отечественных компаний с целью выявления приоритетных для работодателя навыков потенциального работника и их реального наличия у кандидатов на рабочие места [4]. На первое место опрошенные поставили навыки взаимодействия с людьми, за ними с равными показателями следуют ориентированность на клиента и гибкость ума, замыкает первую тройку умение вести переговоры. Далее работодатели отметили эмоциональный интеллект, способность к комплексному решению проблем, наличие собственного мнения, критическое мышление, креативность и умение управлять людьми. Насколько часто работодатель находит данные навыки у потенциальных сотрудников?

Чуть лучше ситуация складывается с наличием навыка взаимодействия с людьми, который идет на первом месте и развит у более чем 60% кандидатов, более половины демонстрируют клиентоориентированность, способность к формированию собственного мнения, умение вести переговоры и эмоциональный интеллект, 50% обладает критическим мышлением и умением управлять людьми, меньше половины кандидатов наделены креативностью и способностью к комплексному решению проблем.

Рассмотрим данные еще одного опроса работодателей, проведенного платформой Superjob. Его целью было выяснить, за какие навыки работодатели готовы платить больше в современных реалиях дистанционных технологий и удаленной работы [2]. И здесь мы наблюдаем похожую закономерность: в приоритете критическое мышление, затем идут креативность и эмоциональный интеллект потенциальных сотрудников. Умение работать в команде и навыки публичных выступлений замыкают пятерку качеств.

Как видно из приведенных результатов опросов работодателей, не только профессиональные (жесткие) навыки делают современного специалиста. Именно мягкие навыки выходят на первый план, обеспечивая успешную профессиональную реализацию и более высокий уровень оплаты труда. Очевидным представля-

ется вывод о большем внимании к их развитию на любой ступени профессионального образования, о необходимости расширения списка дисциплин, предусматривающих формирования мягких навыков, их детального уточнения в учебных программах.

Качество образования во многом оценивается востребованностью специалиста на рынке труда. И если уровень подготовки и уровень требований не совпадают, работодатели вынуждены тратить ресурсы на доучивание или переучивание выпускников, а работники, преодолевая кризис профессиональной самооценки, должны дотянуться до требуемого уровня квалификации. Своевременное сотрудничество с работодателями в разнообразных формах, эффективная интеграция профессиональных и образовательных стандартов позволят избежать данной ситуации. Именно тогда качество образования будет соответствовать как общественным, так и личностным ожиданиям.

## **ЛИТЕРАТУРА**

1. Воронин А.С. Словарь терминов по общей и социальной педагогике. Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2006. 135 с.
2. За навыки критического мышления работодатели готовы платить на треть больше, чем за опыт публичных выступлений // Сайт поиска работы Superjob.ru. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/112615/za-navyki-kriticheskogo-myshleniya-rabotodateli-gotovy-platit-na-tret-bolshe/> (дата обращения: 18.02.2021).
3. Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов (утв. Минобрнауки России 22.01.2015 г. № ДЛ-1/05вн) // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации: [сайт]. URL: <https://legalacts.ru/doc/metodicheskie-rekomendatsii-po-razrabotke-osnovnykh-professionalnykh-obrazovatelnykh-programm-i/> (дата обращения: 19.02.2021).
4. Опубликованы результаты опроса о самых важных навыках в 2020 году // Executive.ru: [сайт]. URL: <https://www.e-executive.ru/sections/hr-news/news/2095289-opublikovany-rezultaty-oprosa-o-samyh-vaznyh-navyках-v-2020-godu> (дата обращения: 18.02.2021).

**Г.А. Норкин**

## **ТРИДЦАТЬ ЛЕТ РЕФОРМИРОВАНИЯ РОССИЙСКОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: НЕКОТОРЫЕ ИТОГИ И НЕРЕШЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ**

**Геннадий Алексеевич Норкин** – зав. кафедрой дизайна костюма, Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, кандидат философских наук, доцент, г. Гатчина; **e-mail: kaf-design@gief.ru.**

*В статье рассматриваются позитивные и негативные аспекты участия российской системы образования в Болонском процессе, анализируется многоуровневая система высшего образования. Рассмотрены проблемы отставания России в мировом инновационном процессе и представлены предложения по активизации научно-исследовательской и инновационной деятельности профессорско-преподавательского и студенческого коллективов российских вузов.*

**Ключевые слова:** высшее образование; Болонский процесс; бакалавриат; магистратура; инновации; методы стимулирования; строительство вузовских кампусов.

**G.A. Norkin**

## **THIRTY YEARS OF REFORMING RUSSIAN HIGHER EDUCATION SYSTEM: CERTAIN RESULTS AND UNRESOLVED PROBLEMS**

**Gennady Norkin** – Head of Costume Design Department, State Institute of Economics, Finance, Law and Technology, PhD in Philosophy, associate professor, Gatchina; **e-mail: kaf-design@gief.ru.**

*We consider the history of reforming Russian system of higher education, analyze positive and negative aspects of participation of Russian educational system in Bologna process as well as multi-level system of higher education. We look at the problems of Russia's lagging behind the global innovation process and offer suggestions concerning the activation of scientific research and innovation activity of teaching staff and students of Russian institutions of higher education.*

**Keywords:** higher education; Bologna process; Bachelor's program; Master's program; innovations; methods of stimulation; construction of campuses.

Тридцать лет назад политическая элита России направила страну к рыночным экономическим отношениям и политическому плюрализму. За образец были приняты США и страны Западной Европы. Идеи академика Д.А. Сахарова о конвергенции двух систем, социализма и капитализма, в расчет не принимались.

Элита 90-х поставила своей целью полное забвение социалистической теории и практики. Неизбежное в этой ситуации реформирование российского высшего образования тоже началось с ориентации на американские и западноевропейские университеты.

В 2003 г. Россия, не будучи членом Евросоюза, присоединилась к Болонской декларации, принципы которой в первую очередь предусматривали построение европейской зоны высшего образования и развитие мобильности граждан с возможностью трудоустройства в любой стране Евросоюза. Университеты в Болонской декларации рассматриваются как «носители европейского сознания», играющие «центральную роль в развитии европейских культурных ценностей».

По примеру европейских университетов российские студенты получили в 2000 г. двухуровневую систему подготовки – бакалавриат и магистратура. Ученые степени магистра и доктора не являлись для России чем-то новым и присуждались с 1884 г. до 1917 г. В тот период доверия к университетам было больше, и для защиты диссертаций было достаточно заседания факультета.

Критики перехода современной России к многоуровневому высшему образованию полагали, что магистратура будет доступна только представителям обеспеченных слоев общества. Эти опасения не подтвердились. Постепенно и работодатели осознали, что бакалавриат хотя и первая ступень, но все-таки высшее образование.

Уровневое образование позволило более осознанно выбирать траекторию образования после бакалавриата. Полезным оказалось разделение бакалавриата на теоретический и прикладной. Магистратура позволяет координировать жизненные планы в связи с быстро меняющимися приоритетами на рынке труда. Однако руководство высшим образованием по непонятным причинам не решилось перейти на трехуровневую систему бакалавр – магистр – доктор, отказавшись приравнять кандидатов наук к европейской академической степени доктора (PhD). Но в 2003 г. между Россией и Францией было подписано соглашение по которому кандидаты наук все-таки приравниваются к «филдокам».

Степень PhD ученые Евросоюза получают уже к тридцати годам. В России средний возраст докторов наук превышает 60 лет. Хотя Германия в рамках Болонского процесса тоже не отказалась от исторически сложившейся системы ученых степеней и званий.

Политические структуры активно поддерживали Болонский процесс в качестве подтверждения европейской направленности российского развития. Однако Президент В. Путин, поддерживая задачу государства создавать возможность работать людям там, где они хотят, заявил, что «если человек получил образование за государственный счет, а потом уехал за границу, то пусть фирма, которая его берет, заплатит те деньги, которые мы на него истратили. Эти деньги должны быть возвращены в систему образования. Если вы получили образовательный кредит – тем более вы должны вернуть этот кредит. Либо сами, либо компания, которая вас берет. Это абсолютно нормальный рыночный механизм функционирования отрасли» [8, с. 266–267].

С момента, когда были произнесены эти достаточно здравые идеи, прошло более 15 лет, но государство по-прежнему теряет большие деньги на подготовке профессионалов, которые работают на экономику стран – конкурентов, объявивших России санкционную войну. По данным ректора МГУ В. Садовниченко, только с 1989 по 2002 гг. за границу уехало более 20 тысяч ученых, врачей, инженеров, программистов – во много раз больше.

Сегодня в отношении к Болонскому процессу наблюдается постепенное преодоление романтических иллюзий. Принципы и цели Болонского процесса оказались опасными для военных вузов. Россия столкнулась с тем, что Европа нередко проводит дискриминационную политику в отношении России. Так, наша страна не получила, в отличие от Украины и Грузии, ассоциированного статуса в ряде программ по развитию научных исследований и технологий. Становится очевидным, что некоторые современные культурные ценности, пропагандируемые западными университетами, вступают в противоречие с российскими ценностями. В частности, общественность и, в том числе, Русская православная церковь, отрицательно относится к толерантности, которую вузы обязаны формировать у российского студенчества. Это

понятие появилось в Европе во время кровопролитных религиозных войн, каковых в России никогда не было. Толерантность означает, в том числе, и терпимое отношение к однополым бракам и множеству чуждых русским традициям европейских «нововведений».

В то же время очевидно, что не стоит вновь отгораживаться от Запада «железным занавесом». Российские вузы достаточно активно обмениваются с западными университетами стажирующимися студентами. Следует приветствовать инициативу Правительства, финансирующего обучение трех тысяч студентов в ведущих университетах мира. Условием полуторамиллионного финансирования студента является самостоятельное поступление в университет, возвращение в РФ и работа в течение определенного срока на отечественном предприятии.

Отнесение системы высшего образования к сфере услуг и разрешение создавать негосударственные вузы, а также право обучать в государственных вузах студентов на платной основе – еще одно важное и неоднозначно воспринимаемое вузовским сообществом направление реформирования.

Рассматривая реформы 90-х годов, А.А. Фурсенко, бывший министр образования и науки, признал, что «государство из этого сектора (речь идет о высшем образовании), как и из других секторов социальной сферы, фактически ушло. Денег практически не давали, но взамен дали довольно много свободы» [2, с. 28]. В стремлении выжить и даже заработать, российские вузы пошли по пути формирования филиалов, принимающих практически всех желающих получить высшее образование абитуриентов. Один столичный вуз открыл 50 филиалов по всей стране, даже в сельской местности.

Наиболее рентабельным направлением в развитии высшего образования оказалась не требующая больших капиталовложений, но пользующаяся спросом подготовка юристов, экономистов, менеджеров, психологов. Возникло серьезное перепроизводство гуманитариев при дефиците специалистов инженерного профиля. Администрация аэропорта Домодедово с гордостью сообщила, что все без исключения грузчики имеют высшее образо-



вание. Владелец стриптиз-бара в Перми оплатил своим сотрудникам получение высшего экономического образования. Поэтому деятельность Рособнадзора по ликвидации «неэффективных» вузов оказалась необходимой.

Но возникли серьезные претензии к критериям оценки вузов. Нередко оценивалось не состояние учебного процесса и не уровень подготовки выпускников, а состояние документации и разработанных преподавателями рабочих программ. Некоторые критерии очевидно устарели, например наличие в вузе стрелкового тира. Все-таки страна живет в эпоху стратегических ракет. Комиссия, представленная исключительно юристами, имеет право решить судьбу консерватории. Тем не менее, процесс оптимизации количества вузов и выпускаемых специалистов, в том числе и путем объединения вузов, постепенно становится более взвешенным и эффективным.

Возникла парадоксальная ситуация – в условиях рыночной экономики люди вынуждены покупать дорогостоящее жилье, без которого жить невозможно, а высшее образование, не являющееся жизненно необходимым, можно получить бесплатно, точнее, за счет налогоплательщиков. Поэтому молодежь нередко стремится воспользоваться бесплатной ценностью только потому, что она бесплатная, не ставя перед собой задачу работать по специальности. Только 10–15% выпускников педагогических вузов идут работать в среднюю школу. Из выпускников технических вузов по специальности работает от 10 до 20% [5, с. 61]. В начале 2000-х треть юношей поступала в вуз ради отсрочки от службы в армии[6].

В Великобритании профсоюзы выступили за платное высшее образование, считая, что рабочие не должны оплачивать налогами образование представителей обеспеченных, правящих классов. Однако сторонники бюджетного финансирования опасаются, что современный гениальный Михаил Ломоносов, сын небогатого рыбака, не сможет получить университетское образование исключительно по причине имущественного ценза.

Кроме того, сторонники бесплатного высшего образования делают акцент на том, что высшее образование является эффек-

тивным инструментом социализации, усвоения культурных ценностей и формирует интеллигента как такового, даже безотносительно к его специальности. Поэтому государство должно стремиться к переходу в перспективе к всеобщему высшему образованию. Однако практика США и стран Западной Европы показала, что человек, имеющий высшее образование, но вынужденный заниматься трудом, для которого оно не требуется, работает значительно хуже менее образованных сотрудников, часто меняет место работы, имеет низкую дисциплину. Это явление получило название «кризис труда».

В современных условиях расширение общей культуры, эрудиции, формирование творческого интеллекта возможно посредством бесплатного электронного образования. Стэнфорд организовал гигантский интернет-университет Курсера, предлагающий 500 базовых курсов. В 2014 г. началась учебная деятельность электронного университета на базе четырех ведущих московских университетов. Вместо дипломов выпускники получают сертификаты, которые работодатели все-таки принимают во внимание. Видимо, следует признать, что задача государства не обязательно в обеспечении бесплатного высшего образования, а в его широкой доступности.

В России уже действует система льготного кредитования высшего образования. Студенты вузов, имеющих государственную лицензию, могут оформить кредит без поручителя, обязательного страхования и залога, по ставке 3% вместо 8,5%. Увеличен срок погашения образовательного кредита с 10 до 15 лет. В Швеции и Норвегии студенты могут получить кредит под более высокие 4%.

Паритетное финансирование обучения в вузе как государством, так и самим студентом, который платил бы за право учиться доступные деньги, могло бы существенно снизить количество случайных обладателей высшего образования, увеличило бы приток молодежи в систему среднего специального образования и позволило бы государству высвободившиеся средства направить на развитие науки и техники. Кроме того, платное, но доступное образование ликвидировало бы ощущение несправедливости, за-

ключающееся в том, что студент, оплачивающий свое обучение сам, т.к. не добрал несколько баллов по результатам ЕГЭ, даже будучи отличником, имеет не слишком реальные шансы перейти на обучение, финансируемое бюджетом.

В начале 2000-х стало заметным и даже очевидным отставание России от ведущих стран мира в научно-техническом прогрессе, в инновационной деятельности. Хотя государство увеличило бюджетные вложения в науку к 2012 г. в 10 раз, тем не менее, патентуется только 10% от всех НИОКР, а из них, в свою очередь, только 2% приобретают коммерческий успех, т.е. становятся инновациями.

Россия серьезно отстает от лидирующих США, Японии, Китая (в сумме эти страны имеют более 80% патентов) [4]. Президент РАН Александр Сергеев констатирует: «Мы постепенно сдаем позиции. Остается все меньше направлений, где мы не то чтобы являемся лидерами, а даже работаем на конкурентных позициях. Это вопрос недофинансирования» [1]. Есть легенда, похожая на правду, что во время одной из русско-турецких войн министр образования из благих побуждений предложил направить выделенные министерству деньги военному министерству. Военный министр отказался принять деньги, заявив, что войны – явление временное, а образование вечно.

Пока в России руководителей с таким пониманием важности образования не сформировалось. Замечательно, что приоритетное отношение к обороне страны позволяет стране быть надежно защищенной. В качестве яркого примера приведем характер финансирования военнослужащих. Это ежегодно индексируемый оклад по воинской должности и воинскому званию, надбавка за службу в местах с неблагоприятным климатом или экологией, единовременное денежное вознаграждение по итогам года, премия за образцовое выполнение воинского долга, ежегодная материальная помощь, ежегодный бесплатный проезд до места отдыха для военнослужащего и членов его семьи, раз в год санаторно-курортное лечение и отдых в санаториях для военнослужащего и членов его семьи и т.д. Преподаватели вузов и научные сотрудники о таких льготах не решаются даже мечтать. Но спасение

россиян от гибели во время пандемии – заслуга ученых, создающих вакцины, рискуя, так же как военнослужащие, своей жизнью. Создание супер-оружия – это тоже заслуга ученых.

Но пока по вине чиновников высокого ранга даже не выполнен указ Президента об увеличении финансирования науки с 1% от ВВП до 1,7% [9]. В продвинутых в области научных исследований странах расходы на науку составляют 2–3%, а в Израиле – 4% от ВВП. Еще одна причина инновационного отставания в том, что в России заработная плата существенно ниже европейских и американских стандартов, поэтому у бизнеса нет острой потребности заменять рабочих современной эффективной техникой и, следовательно, браться за модернизацию, заказывая НИОКР.

К сожалению, уже много лет не решается проблема авторского права и достойного вознаграждения за инновационную деятельность. В этом плане России был бы полезен опыт США и Великобритании, где действуют законы, позволяющие ученым из университетов патентовать в частном порядке даже те изобретения, которые были профинансированы за счет государственных грантов.

Продуманное законодательство вызвало всплеск предпринимательской активности в университетах [7, с. 119]. Преподаватели вузов, как правило, недостаточно компетентны в доведении своих научных исследований и технических разработок до уровня инноваций. Для преодоления этих трудностей в МГУ был создан мощный центр трансфера технологий.

Еще одна причина отставания России в инновациях – совершенно неэффективная система стимулирования профессорско-преподавательского состава. Преподаватели перегружены, во-первых, учебной работой, во-вторых, составлением рабочих программ на сотни страниц каждые два–три года. Учебная нагрузка преподавателя-обществоведа в советский период составляла 550 часов, а сейчас – 900. Многие преподаватели работают в двух – трех вузах. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. о повышении зарплаты ученым и преподавателям вузов до двукратного уровня средней зарплаты по региону начал выполняться только к 2020 г. Разумеется, повышение зарплаты должно повысить научную

продуктивность ученых, однако следует иметь ввиду, что при такой системе начисления зарплаты молодому преподавателю вуза в целях ее увеличения проще переместиться в Москву или Санкт-Петербург – города со сравнительно высокой зарплатой, чем работать над кандидатской или докторской диссертацией. А страна заинтересована в обратном движении научных кадров из столичных регионов в отдаленные, испытывающие дефицит преподавательских кадров.

Еще одна причина низкой результативности труда преподавателей – это профессиональное выгорание. Если работник в течение 8–10 лет не видит каких-либо позитивных изменений в своем профессиональном статусе, то у него пропадает энтузиазм, работник снижает свою продуктивность до минимально приемлемого уровня. Это состояние и называется профессиональным выгоранием. Если у российских офицеров 21 ступенька карьерного роста от лейтенанта до маршала, то у преподавателей таких карьерных ступеней только четыре – от преподавателя до профессора. В результате большая часть российских доцентов работают в этом статусе десятками лет. Представляется целесообразным существенно увеличить количество ступеней для карьерного роста, сопровождая движение вверх по карьерной лестнице повышением зарплаты.

Существующие методики оценки продуктивности ученых все чаще вызывают критику. Критерием успешной научной деятельности российских ученых считается публикация в авторитетных иностранных журналах и цитирование автора в изданиях такого рода. Но главным свидетельством научного открытия является возможность его повторить другими учеными. Но сегодня 75% публикаций в высокорейтинговых журналах другие ученые не могут повторить. Появилось в научной среде даже выражение «научный пузырь» – публикации, не имеющие реальной научной ценности, но позволяющие осуществить выход на гранты, обеспечивающие научную карьеру. Не в пользу объективности даже таких журналов, как «Nature» и «Science» говорит факт отклонения прорывных работ 24 ученых, которые позднее станут Нобелевскими лауреатами [3].

Позитивный факт в активизации инновационного потенциала – значительно более широкое участие студенчества в научно-техническом творчестве. Студенты МГУ, например, создают искусственные спутники Земли, выводимые отечественными носителями в космос. В ГИЭФПТ дважды в год в рамках Международных научно-практических конференций студенты выступают с исследованиями в области экономики, юриспруденции, менеджмента и публикуются в отдельных сборниках. В результате наиболее талантливые студенты получают диплом, имея уже более двадцати публикаций.

В России уже действует закон, позволяющий в штатном расписании вуза иметь должность тьютора, т.е. научного консультанта, курирующего исследовательскую деятельность студента с первого курса. Однако пока еще в большинстве российских вузов научный руководитель назначается за несколько месяцев до защиты выпускной квалификационной работы.

Следует приветствовать и курс на создание студенческих кампусов по примеру европейских и американских университетов. Сегодня, по расчетам социологов, студент за 6 лет обучения тратит на дорогу от места жительства до вуза и обратно целый год, испытывая к тому же транспортную усталость. Кампус предусматривает на одной территории расположение учебных корпусов, исследовательских центров, зданий для проживания преподавателей и общежития, всю бытовую и спортивную инфраструктуру. Создается особая атмосфера взаимодействия преподавателей и студентов, в том числе и в научном творчестве. Китай уже опередил Россию в строительстве кампусов: в этой стране наблюдается существенный рост качества образования. В России кампус мирового уровня – Дальневосточный федеральный университет на острове Дальний. В кампусе сформирован ландшафтный дизайн, водопады и великолепная набережная. Планируется создание кампуса для СПбГУ. Этот университет сегодня расположен в двух сотнях зданий, разбросанных по всему городу и его пригородам.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Аргументы и факты. 2020. № 51.
2. Вестник Финансовой академии. 2005. № 2. С. 28.
3. Медведев Ю. Код доступа // Российская газета. 2018. 10 октября.
4. Медведев Ю. Интеллектуальное рабство // Российская газета. 2012. 26 апреля.
5. Механик А. Осталось пять лет // Эксперт. 2007. № 3. Ноябрь. С. 61.
6. Московский комсомолец. 2004. 22 апреля.
7. Овчинникова Л.А. Инновационные подходы к процессу создания современных образовательных учреждений // Вестник Российской академии естественных наук. 2011. № 3. С. 117–119.
8. Путин В.В. Стратегия и тактика реформы / Цит. по Козырев В.А., Шубина Н.Л. Высшее образование России в зеркале Болонского процесса. СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2005. С. 266–267.
9. Симонов А. Зарплата по науке // Российская газета. 2021. 24 февраля.

УДК 331.108.44:37

**О.А. Тишлер**

## ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

**Ольга Альфредовна Тишлер** – преподаватель, ГБПОУ ЛО «Лисинский лесной колледж» (ЛЛК), пос. Лисино-Корпус; **e-mail: olgatishler@yandex.ru.**

*Автор раскрывает понятие «педагогическое наставничество». Те учебные заведения, которые имеют традиции наставничества и способны сами «растить» свои педагогические кадры, легче решают кадровые проблемы и более эффективно реализуют педагогическую деятельность.*

**Ключевые слова:** молодые кадры; наставничество; высокий уровень коммуникации; помощь в профессиональном становлении.

**O.A. Tishler**

## PEDAGOGIC MENTORING

**Olga Tishler** – teacher, Lisino Forestry College, Lisino-Korpus; **e-mail: olgatishler@yandex.ru.**

*We specify the concept of pedagogic mentoring. The educational institutions having mentorship traditions and able to “bring up” teaching staff appear to solve personnel problems with less effort and carry out the students’ training more effectively.*

**Keywords:** young employees; mentorship; high level of communication; assistance in professional formation.

В настоящее время многие исследователи указывают на необходимость возрождения наставничества в современном образова-

нии. Современная профессиональная школа остро нуждается в молодых, талантливых, высококвалифицированных кадрах, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации в стране, на новые условия профессиональной деятельности, быть в курсе последних достижений науки, совершенствовать средства и методы обучения.

При поступлении на работу у молодого специалиста неизбежно возникает ряд проблем. С одной стороны, абсолютное большинство молодых преподавателей владеют новыми знаниями — компьютерными технологиями, креативным мышлением, пониманием молодежной субкультуры. С другой стороны, молодые работники не имеют опыта педагогической работы и не представляют тот объем трудностей, с которым им придется столкнуться. Особенно трудно приходится молодым преподавателям в системе СПО, так как они имеют высшее, реже среднее, специальное образование, но, в отличие от выпускников педагогических учебных заведений, не имеют знаний в области педагогики, психологии и абсолютно никакого опыта педагогической работы, даже на уровне учебной практики в школах. В первые годы работы, пока они не приобрели первичного опыта, не прошли переподготовку и повышение квалификации в соответствующих учебных заведениях, реальную помощь им может оказать институт наставничества по месту работы.

Хорошо спланированная наставническая деятельность в учебном заведении окажет реальную и эффективную помощь молодым педагогическим работникам в их профессиональном росте, в освоении педагогических компетенций, окажет достойную поддержку в профессиональной адаптации, будет способствовать их активному участию в трудовой деятельности, положительному отношению к выбранной профессии, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

Выбирая профессию на всю свою жизнь, постепенно осваивая ее, человек совершенствуется, профессиональное становление неизбежно сопровождается различными конфликтами и деструктивными изменениями, в результате которых у педагога формируется стрессоустойчивость. Педагоги с большим опытом, как



правило, научились справляться с различного рода стрессами, и могут оказать неоценимую помощь своим начинающим коллегам.

Ожидается, что молодые педагогические кадры с опорой на опытных наставников, которые должны обладать высоким уровнем коммуникации, профессиональной компетентностью, глубокими знаниями в области педагогики, психологии, должны быстрее и легче пройти адаптацию на новом рабочем месте, не разочароваться в выбранной профессии, начать свой профессиональный рост.

Любой из руководителей должен понимать, что успешность образовательного учреждения зависит от многих факторов, в том числе и от реализации мощного потенциала опытных сотрудников, способных включиться в долгий и трудоемкий процесс наставничества. Благодаря наставничеству, молодой специалист получает разносторонние навыки и умения, наставник развивает свои деловые качества, что способствует улучшению взаимоотношений между сотрудниками, повышению профессионального уровня кадров. Руководитель, организующий и стимулирующий плодотворное наставничество в педагогическом коллективе, принимая и на себя функции наставника, способствует мотивации профессионального роста своих подчинённых, укреплению корпоративного духа, что, безусловно, влияет на качество работы коллектива.

Выстраивание отношений наставника и начинающего педагога является достаточно сложным процессом. Сначала в большей степени оно должно сводиться к доброжелательным доверительным беседам о целях и полномочиях в процессе взаимодействия, далее необходимо планирование совместной работы и анализ степени готовности молодого специалиста выполнять свою работу. Наставничество не должно иметь теоретизированную направленность, должно быть гибким, очень важен тесный межличностный контакт. Для наставнической деятельности недостаточно быть высококвалифицированным педагогом, наставник должен быть высоконравственным, хорошо воспитанным, доброжелательным человеком, который понимает, как строить конструк-

тивные отношения с молодым подопечным. Наставник не может приказывать, угрожать, поучать или судить своего молодого коллегу, но также он не должен подсказывать готовые решения или оправдывать неудачи. Наставник должен грамотно знакомить своего подопечного с системой работы, помогать понять возникающие проблемы, консультировать, создавать атмосферу взаимопомощи и защищенности. Наставник должен учитывать особенности характера и темперамента своего подопечного, знать потребности образовательного учреждения, уметь налаживать межличностный контакт, ценить чужие переживания, понимать другого человека, осуществлять наблюдение и ненавязчивый контроль, нести моральную и административную ответственность, быть образцом для подражания, пользоваться доверием руководства и коллег.

Грамотный наставник всегда видит в своих обязанностях ряд преимуществ, он ощущает свой реальный вклад в качество работы образовательного учреждения, видит новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности, самосовершенствуется, приобретает уважение коллег, осваивает современные технологии обучения, повышает свою квалификацию.

Существуют различные формы работы с молодыми педагогами. Это коллективная работа, педагогические советы, семинары и конференции, наглядная педагогическая пропаганда, групповые консультации и дискуссии, деловые игры, индивидуальная работа. В любом случае, все формы наставничества направлены не только на профессиональный рост, но и на удержание молодых кадров в системе образования.

В системе среднего профессионального образования наблюдаются значительные проблемы с наполнением кадров. В колледжах регулярно происходит существенная «текучка кадров» именно среди молодых преподавателей. Одной из причин, которая объясняет это явление, является неготовность молодого педагога осуществлять педагогическую деятельность. Молодой педагог, за исключением педагогического колледжа, как правило, не имеет педагогического образования и элементарной педагогической практики, а приходит на преподавательскую работу попро-

бовать себя на педагогической работе или просто в поисках какой-нибудь работы. Именно в первые дни, недели, месяцы работы он делает для себя выводы о своих возможностях как педагога. Именно в этот момент, в первые месяцы работы, молодой педагог должен получить мощную поддержку от руководителя и педагогического коллектива, так как опыт показывает, что молодой педагог, который «продержался» на своей должности не менее одного-двух лет, остается работать в учебном заведении надолго.

Индивидуальная работа, педагогические конференции, наглядная педагогическая пропаганда и коллективные консультации могут сыграть существенную роль в адаптации молодых кадров в системе СПО. Для этого в образовательном учреждении необходимо создавать институт наставничества. Наставниками, по решению методического совета, могут назначаться преподаватели, непрерывно работающие в колледже не менее 10 лет, имеющие высшую квалификационную категорию и не имеющие существенных замечаний в своей профессиональной деятельности за последние годы. Наставнику необходимо оказывать помощь в профессиональном становлении молодого педагога (индивидуальная работа):

- методическую помощь;
- психологическую поддержку;
- помощь в решении конфликтных ситуаций.

Наставниками могут назначаться преподаватели только при взаимном согласии их с молодыми преподавателями. Молодой преподаватель может обратиться к своему наставнику с любым вопросом от заполнения учебного журнала до разрешения конфликтной ситуации. Т.к. при распределении наставников учитываются личностные отношения между наставником и молодым его коллегой, молодой педагог может в неформальной обстановке поделиться своими страхами, смущениями, трудностями, недоумением.

Наставнику рекомендуется посещать занятия молодого преподавателя и приглашать его взаимно на свои занятия в целях обмена опытом и информацией. Такое взаимопосещение является

полезным, так как позволяет критически оценить как свои занятия, так и занятия коллеги, лучше подготовиться к занятиям, справиться со стрессом, который всегда сопровождает посещение занятий посторонними людьми.

Одной из эффективных форм коллективных консультаций является Школа молодого педагога. В таблице представлен примерный план работы школы молодого педагога на учебный год.

Основной трудовой функцией педагога является проведение учебных занятий, поэтому значительные усилия преподавателя и наставника должны быть направлены на подготовку и проведение уроков. Известно, что результаты образовательной деятельности педагога имеют отдалённый во времени результат. Достаточно сложно бывает и измерить эффективность работы педагога. Слишком много субъективных причин может оказаться причиной неудачного педагогического опыта. Даже у самого опытного педагога бывают как отличные, так и слабые уроки. На качество урока может повлиять и поведение обучающихся, и неожиданные случайности, и состояние здоровья педагога. Тем не менее, с учетом возможных нестандартных ситуаций, динамика качественных изменений в проведении урока на основе анализа урока является одним из показателей педагогического роста учителя.

**Примерный план работы «Школы молодого педагога» в ..... уч. г.**

Дата	Тема	Слушатели	Педагог
	Занятие 1. Служебная документация преподавателя. Педагогическая этика, первые трудности. Выбор наставников.		
	Занятие 2. Участие в педконференции по теме «.....».		
	Занятие 3. Правила оформления и использования презентаций в процессе проведения учебных занятий. Наглядные пособия.		
	Занятие 4. Организация самостоятельной работы обучающихся.		
	Занятие 5. Активные формы обучения. Мотивация обучения.		
	Занятие 6. Контрольно-оценочные средства в учебном процессе. Особенности тестирования.		
	Посещение и анализ занятий молодых преподавателей наставниками (по графику)		
	Проведение открытых занятий наставников для молодых преподавателей (по графику)		

Необходимость проведения открытых уроков для обучения молодых преподавателей, т.е. более тщательная и детальная подготовка, продумывание целей и задач, наглядности, использования ТСО, форм занятий способствуют переосмыслению своей педагогической деятельности наставников. Участие в проведении обучающих занятий, коллективных консультаций для молодых педагогов способствует как переосмыслению своей деятельности, так и поиску новой информации, использованию интересных форм обучения. Наставники решают конфликтные ситуации, в которые попадают их молодые коллеги, тем самым приобретая дополнительный психолого-педагогический опыт. В работе с молодыми педагогами опытный и достаточно возрастной преподаватель приобщается не только к проблемам, но и новым идеям, мышлению, образу мыслей и действий молодых коллег, получая бесценный новый опыт. Таким образом, наставничество является взаимно-полезным как для начинающих, неопытных преподавателей, так и для их наставников.

Те учебные заведения, которые имеют традиции наставничества и способны сами «растить» свои педагогические кадры, всегда имеют менее выраженные кадровые проблемы и более эффективную педагогическую деятельность.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный Закон от 29 декабря 2012 года № 273 «Об образовании в Российской Федерации». Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Концепция развития профессионального образования Ленинградской области на 2018–2030 годы «Профессиональное образование Ленинградской области: новые ориентиры – новое качество» // Комитет общего и профессионального образования Ленинградской области: [сайт]. URL: <http://www.edu.lenobl.ru> (дата обращения: 11.02.2021).
3. Национальный проект (программа) «Развитие образования» до 2024 года. URL: <http://www.docs.edu.gov.ru> (дата обращения: 11.02.2021).
4. Браже Т.Г. Теоретические основы совершенствования профессионального мастерства учителей. М., 2013. С. 98–107.
5. Вершловский С.Г. Особенности профессионального становления молодого учителя // Сов. педагогика. 2014. № 4. С. 76–84.
6. Гаджабова И.В. Профессиональное становление учителя // Начальная школа. 2015. № 3. С. 6–10.
7. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития. М.: Академия,

2006. 240 с.

8. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Смысл, Академия, 2005. 352 с.

9. Мороз А.Г. Педагогический коллектив как среда адаптации молодого учителя. Киев: КППИ, 2015. С. 28.

10. Подкорытова Г.И. Управление процессом профессионального становления молодых педагогов // Молодой ученый. 2018. № 51 (237). С. 96–99. URL: <https://www.moluch.ru/archive/237/55102/> (дата обращения: 11.02.2021).

11. Поташкин М.М. Управление профессиональным ростом учителей в современной школе: метод. пособие. М.: Центр педагогического образования, 2009. 448 с.

12. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2003. 720 с.

13. Ситник А.П. Молодой учитель нуждается в помощи // Народное образование. 2015. № 9. С. 41–47.

14. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института Психотерапии. 2002. 490 с.

15. Ходаков А.И. Социально-профессиональная позиция и стиль деятельности молодого учителя. Л., 2012. С. 41–54.

16. Шадрина Т.В. Отношение молодых учителей к своей профессиональной деятельности молодого учителя. М., 2012. С. 54–56.

17. Образовательная социальная сеть: [сайт]. URL: <https://nsportal.ru/shkola/obshchepedagogicheskietekhnologii/library/2017/05/10/nastavnichestvo> Методические материалы (дата обращения: 11.02.2021).

УДК 377-057.157.175:37.013.73

***В.П. Топоровский, Н.А. Ермейчук***

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СООБЩЕСТВА ПЕДАГОГОВ В СИСТЕМЕ СПО: АКСИОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

**Виталий Петрович Топоровский** – профессор кафедры управления и профессионального образования, ГАОУ ДПО «Ленинградский областной институт развития образования», доктор педагогических наук, профессор, г. Санкт-Петербург; **e-mail:** [topovit@yandex.ru](mailto:topovit@yandex.ru).

**Наталья Андреевна Ермейчук** – преподаватель, ГАПОУ ЛО «Киришский политехнический техникум», кандидат филологических наук, г. Кириши; **e-mail:** [natali555777@mail.ru](mailto:natali555777@mail.ru).

*На основе анализа результатов мониторингового исследования в статье обосновывается значимость профессиональных сообществ педагогов в системе СПО. Особое внимание уделено описанию их роли для развития и личностного роста педагогов профессиональных образовательных учреждений Ленинградской области.*

*Ключевые слова:* профессиональное сообщество; мониторинг; среднее профессиональное образование; педагог.

**V.P. Toporovskiy, N.A. Ermeychuk**

## **PROFESSIONAL COMMUNITIES OF TEACHERS IN SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION SYSTEM: AXIOLOGICAL ASPECT**

**Vitaliy Toporovskiy** – Professor, the Department of Management and Professional Education, Leningrad Regional Institute of Education Development, Doctor of Pedagogics, professor, St. Petersburg; **e-mail:** [topovit@yandex.ru](mailto:topovit@yandex.ru).

**Natalia Ermeychuk** – teacher, Kirishi Polytechnic College, PhD in Philology, Kirishi; **e-mail:** [natali555777@mail.ru](mailto:natali555777@mail.ru).

*Having analyzed the results of monitoring, we substantiate the significance of professional communities of teachers in the system of secondary vocational education. Special attention is paid to the description of their role in the development and personal growth of teachers of vocational educational institutions in Leningrad region.*

**Keywords:** professional community; monitoring; secondary vocational education; teacher.

Приоритетным направлением, заявленным в национальном проекте «Образование» 2019–2024 гг., является создание условий для непрерывного профессионального совершенствования педагогов [4]. На заседании коллегии Министерства просвещения Российской Федерации от 23.10.2020 г. отмечено, что ключевым ориентиром повышения квалификации работников системы образования будет формирование нового набора компетенций педагогов [5].

Таким образом, уже сегодня становится очевидным, что компетентность педагога не сводится только к знанию психологии и владению содержанием и методикой преподавания своей дисциплины. На первый план выступают софтскиллс, т.е. личностные или надпрофессиональные навыки, которые позволяют педагогу выстраивать эффективное взаимодействие со всеми субъектами образовательных отношений, а в итоге – совершенствовать качество образования.

Обеспечить личностный рост педагогов – принципиально новая задача, решение которой требует использования новых моделей образования взрослых, обновления форм, содержания и ме-

тодик обучения, привлечения для этого таких образовательных ресурсов, как профессиональные союзы, профессионально-образовательные кластеры, объединения по интересам, формальные и неформальные предметные ассоциации или сообщества.

В современной парадигме педагогической науки профессиональные сообщества нередко становятся объектом исследования ученых. Так, Е.А. Медник (2015 г.) изучает сообщества как форму свободного педагогического творчества и подробно рассматривает их в андрогогическом аспекте [2]. Е.Р. Нерадовская (2018 г.) разрабатывает и апробирует структурно-функциональную модель использования образовательного потенциала неформального сообщества специалистов для развития профессионализма педагогов системы общего образования [3]. А.М. Соломатин (2015) анализирует основные принципы и характеристики профессионального сообщества педагогических работников [7]. Н.А. Иголкина (2019) рассматривает онлайн-сообщество преподавателей как средство развития профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой трансформации образования [1].

В рамках данной статьи центр внимания смещается в сторону изучения педагогического сообщества в системе СПО как ценностной категории. Наша цель – раскрыть их значимость для педагогических работников техникумов и колледжей Ленинградской области.

О показателях, подтверждающих зависимость профессионального потенциала педагогов СПО от участия в сообществах, свидетельствуют результаты и мониторингового исследования, проведенного сотрудниками кафедры профессионального образования ГАОУ ДПО «Ленинградский областной институт развития образования» методом анкетирования в июне 2020 г. среди участников региональной научно-практической конференции «Обеспечение широких возможностей для различных категорий населения в приобретении необходимых квалификаций на протяжении трудовой деятельности» [6, с. 155].

Так, в ходе анализа результатов анкетирования было получено 275 ответов. В них респонденты особо выделяют следующие факторы, влияющие на профессиональный и личностный рост



педагога и качество профессионального образования: профессиональные сообщества, способствующие повышению качества подготовки специалистов (81 ответ); работу экспертных сообществ «Ворлдскиллс» по компетенциям (62 ответа); инновационные сообщества экспертов, предметников по направлениям (55 ответов); *аксиологический аспект деятельности профессиональных сообществ* (32 ответа); эффективную форму взаимодействия членов сообществ (30 ответов) [6, с. 207].

Показательно, что во всех образовательных организациях Ленинградской области функционируют профессиональные объединения специалистов. Утверждается, что в регионе созданы и работают сетевые формы деятельности (54 ответа), учебно-производственные кластеры (35 ответов), ассоциации предметников, специалистов (34 ответа), клубы по интересам (15 ответов), цикловые предметно-методические комиссии (102 ответа) и др. [6, с. 205].

Необходимо отметить, что гарантией долгосрочного и эффективного функционирования указанных видов сообществ педагогов выделяются принципы и характеристики организации деятельности. К ключевым относятся следующие принципы: *добровольности*, которая обуславливает особый стиль отношений участников сообщества, основанный на идеях неформального сотрудничества; *синергетики*, в основе которой лежит взаимный интерес; идеи доверия и кооперации и *самоорганизации* педагогов, которые предполагают отсутствие вертикальной иерархии управления [7, с. 5].

В качестве важных характеристик, значительно влияющих на эффективность и результативность работы профессиональных сообществ, необходимо обозначить следующие:

- 1) однородность участников, объединенных общей целью;
- 2) ненавязчивый характер методической работы, связанной с идеями сопровождения «самоорганизующихся субъектов» [7, с. 8];
- 3) открытость, которая означает доступность деятельности и информации для всех категорий педагогического состава;
- 4) ограниченность количества участников, что непосредствен-

но связано с целостностью структуры сообщества [7, с. 9];

5) различные формы и технологии коллаборации внутри сообщества: от проектирования до консультирования и поддержки;

6) диверсификация, то есть одновременное развитие нескольких видов деятельности внутри сообщества, и полицентричность, подразумевающая наличие нескольких центров с разными алгоритмами достижения единых результатов [7, с. 10];

7) социальное партнерство в плане реализации совместных программ, альянсов, слияний и иных форм сотрудничества [2, с. 6].

Аксиологическая сущность самого феномена профессиональные сообщества не всегда осознается участниками образовательного процесса и респондентами. Так, по мнению опрошенных участников конференции, наибольшее влияние на совершенствование образовательного процесса и педагогической деятельности в Ленинградской области оказывает участие в работе конференций, семинаров, конкурсов профессионального мастерства (77 ответов), самообразовательная деятельность (67 ответов), обучение на курсах в институте повышения квалификации (60 ответов), участие в дистанционных курсах повышения квалификации, онлайн-семинарах, вебинарах (57 ответов) и др. Лишь 38 респондентов отметили важность участия в профессиональных сообществах и то, только в одном из их видов, а именно сетевом взаимодействии [6, с. 199].

Данная информация позволяет сделать обобщение, что, несмотря на большую пользу работы профессиональных педагогических сообществ, такая форма сотрудничества, к сожалению, еще недостаточно применяется и популярна в учреждениях СПО региона.

Тем не менее, роль и значение профессиональных сообществ педагогов СПО, по нашему мнению, неоспорима. Она заключается и подтверждается выполнением ими следующих узловых функций: 1) сопровождение повышения качества образования в образовательных организациях СПО; 2) создание условий для трансляции актуального педагогического опыта; 3) интеграции интеллектуального, исследовательского и инновационного по-

тенциала педагогов СПО; 4) привлечение общественного внимания к проблемам и достижениям профессионального образования; 5) разработка предложений по совершенствованию системы подготовки и переподготовки преподавателей СПО; 6) консолидация преподавателей техникумов и колледжей, создание площадки для их профессионального общения с целью осуществления исследовательской, аналитической и других видов работ; 7) содействие в организации профессиональных конкурсов и смотров; 8) создание условий для развития корпоративной культуры педагога, профессионального и личностного роста; формирования эмоционального интеллекта и социальных навыков.

Таким образом, деятельность профессиональных сообществ способствует решению ключевых проблем системы профессионального образования, а также развитию и самосовершенствованию педагогов при конструктивном взаимодействии в условиях корпоративной профессионально-образовательной среды, в основе которых может выступать такая форма работы, как профессиональные сообщества и объединения. Однако широкое распространение деятельности таких объединений выдвигает перед их участниками новые задачи, связанные с разработкой норм, правил и положений взаимодействия, уточнение профессиональной терминологии и технологий работы, а также формирование этических кодексов и стандартов.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Иголкина Н.И. Профессиональные сообщества в социальных сетях как неформальная система повышения квалификации педагогов английского языка (на примере сети «ВКонтакте») // Образование в современном мире: сб. науч. статей. Саратов, 2019. Вып. 14. С. 16–20.
2. Медник В. Роль и место профессиональных сообществ в гражданском обществе (по результатам кабинетного исследования) / Эволюшн энд Филантропи. 2015. С. 1–11.
3. Нерадовская О.Р. Использование образовательного потенциала неформального профессионального сообщества для развития профессионализма педагогов: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Томск, 2018. 24 с.
4. Паспорт национального проекта «Образование» // Минпросвещения России: [сайт]. URL: <https://edu.gov.ru/national-project/> (дата обращения: 27.09.2020).
5. Протокол заседания коллегии // Банк документов Министерства про-

свещения Российской Федерации: [сайт]. URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/f2778414aa12c63167ae732c29535bab/> (дата обращения: 29.11.2020).

6. Ресурсы развития кадрового потенциала региона в современных условиях (по результатам мониторинговых исследований и науч.-практ. конф). СПб.: ГАОУ ДПО «ЛОИРО», 2020. 239 с.

7. Соломатин А.М. Роль профессиональных сообществ в реализации инновационных образовательных проектов // Непрерывное образование: XXI век. 2015. Вып. 4 (12). С. 1–13.

УДК 371.278:377

**А.И. Федорков, А.М. Кривонос, Т.В. Григорович**  
**ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ, ПРОВЕДЕНИЯ И УЧАСТИЯ**  
**В КОНКУРСАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА**  
**ПО СТАНДАРТАМ WORLDSKILLS**

**Александр Иванович Федорков** – руководитель управления учебно-административной и инновационной деятельности, СПб ГБПОУ «АУГСГиП», доктор экономических наук, профессор, г. Санкт-Петербург; **e-mail: aif1954@yandex.ru.**

**Анатолий Михайлович Кривонос** – директор, СПб ГБПОУ «АУГСГиП», кандидат экономических наук, г. Санкт-Петербург; **e-mail: director@agp.edu.ru.**

**Татьяна Владимировна Григорович** – преподаватель высшей квалификации, СПб ГБПОУ «АУГСГиП», сертифицированный эксперт WorldSkills по компетенции «Ландшафтный дизайн», г. Санкт-Петербург; **e-mail: sad-ko77@yandex.ru.**

*В статье рассматриваются современные подходы к организации, проведению и участию в конкурсах профессионального мастерства «Молодые профессионалы («Ворлдскиллс Россия»))» на примере формирования компетенции «Ландшафтный дизайн». В современных условиях работодателям необходимы квалифицированные рабочие кадры, обладающие высокой работоспособностью, стремящиеся к постоянному самообразованию. Поэтому на рынке труда наиболее востребованы те выпускники учреждений СПО, которые участвовали в чемпионатах WorldSkills и добились успехов в профессиональной деятельности.*

**Ключевые слова:** среднее профессиональное образование (СПО); WorldSkills; профессиональное обучение; компетенции; демонстрационный экзамен.

**A.I. Fedorkov, A.M. Krivonosov, T.V. Grigorovich**  
**EXPERIENCE OF ORGANIZING, HOLDING**  
**AND PARTICIPATING IN WORLDSKILLS CONTESTS**

**Alexander Fedorkov** – Head of Administration of Academic, Administrative and Innovation Activity, Academy of Management of Urban Environment, Urban Planning and Press, Doctor of Economics, professor, St. Petersburg; **e-mail: aif1954@yandex.ru.**

**Anatoly Krivonosov** – director, Academy of Management of Urban Environment, Urban Planning and Press, PhD in Economics, St. Petersburg; **e-mail: director@agp.edu.ru.**

**Tatyana Grigorovich** – teacher of the highest category, Academy of Management of Urban Environment, Urban Planning and Press, certified WorldSkills expert in Landscape Design, St. Petersburg; **e-mail: sad-ko77@yandex.ru.**

*We look at modern approaches to organizing, holding and participating in professional contests “Young Professionals (WorldSkills Russia)” by the example of the competence “Landscape Design”. Employers are currently in need of skilled workers having high working capability and eager to continue their education. That increases the attractiveness of the graduates of vocational colleges who took part in the WorldSkills contests and achieved professional success.*

**Keywords:** *secondary vocational education; WorldSkills; professional training; competences; demonstration exam.*

Для подготовки квалифицированных кадров, способных работать на основе передовых технологий, необходимо обязательное включение в региональные программы развития образования комплекса мер по формированию пакета образовательных программ, обеспечивающих требования работодателей к компетенциям специалистов за счет использования в учебном процессе современных практико-ориентированных технологий и адекватной системы оценок результатов обучения, организации сопровождения процесса адаптации на рабочем месте и др. [1, с. 68–69].

Последние годы в системе среднего профессионального образования прошли под знаком позитивных перемен: повышение статуса СПО, ежегодный прирост числа абитуриентов, расширение спектра образовательных услуг и пакета профессий, предлагаемых колледжами и техникумами, альтернативность и вариативность программ обучения в зависимости от требований работодателя, изменения нормативной базы, социального партнерства и др. [3, с. 248].

В Федеральном проекте «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование» на период до 2024 г. внимание акцентируется на конкурентоспособности российского образования, способного обеспечить подготовку высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров в соответствии с современными стандартами, в том числе стандартами «Ворлдскиллс Россия» и передовыми технологиями.

В настоящее время движение «Ворлдскиллс Россия» (Worldskills Russia) получает все большее распространение в системе среднего профессионального образования и оказывает влияние на повышение его качества. В рамках движения ежегодно на площадках образовательных учреждений проходят отборочные соревнования и региональные чемпионаты по профессиональному мастерству. В них принимают участие студенты колледжей и техникумов в возрасте до 22 лет. Для обучающихся в учреждениях СПО подготовка к региональному чемпионату является важной мотивацией для включения в профессиональную деятельность и личностного саморазвития.

Участие в отборочных соревнованиях и чемпионатах WorldSkills требует тщательной организации со стороны администрации образовательного учреждения. В 2017 г. руководством Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Академия управления городской средой, градостроительства и печати» (далее – Академия) была поставлена цель стать активным участником движения «Ворлдскиллс Россия» и войти в число призеров в конкурсах профессионального мастерства «Молодые профессионалы» по компетенции 37 «Ландшафтный дизайн» (Landscape Gardening).

Для реализации поставленной цели необходимо было решить комплекс задач, в том числе:

- 1) отобрать лучших студентов, способных и желающих осваивать компетенцию Ландшафтный дизайн;
- 2) победить в региональном чемпионате (стать лучшими среди представленных команд Санкт-Петербурга);
- 3) победить в отборочных соревнованиях на право участия в

финале национального чемпионата «Ворлдскиллс Россия» (стать лучшими среди регионов Северо-Западного Федерального округа);

4) победить в финале национального чемпионата «Ворлдскиллс Россия» (стать лучшими в Российской Федерации);

5) войти в расширенный состав сборной России по компетенции «Ландшафтный дизайн»;

6) представить Россию на европейских и мировых чемпионатах и достичь наилучшего результата.

Достижение такой важной цели потребовало от руководства Академии выполнение ряда требований к реализации компетенции, в том числе к материальной базе, к обучению и сертификации экспертов из числа преподавателей образовательного учреждения к финансовой составляющей, к привлечению деловых партнеров из числа работодателей и др.

Первым шагом в подготовке к чемпионату является отбор лучших студентов, способных и желающих осваивать компетенцию «Ландшафтный дизайн». В условиях перехода учреждений СПО на систему демонстрационных экзаменов (в 2017 г. к числу форм государственной итоговой аттестации в организациях СПО отнесен демонстрационный экзамен) появилась возможность осуществлять отбор студентов и при проведении промежуточной аттестации [2, с. 223]. Отбор проводится при промежуточной аттестации в форме демонстрационного экзамена. По результатам отбора формируется команда из 2–5 человек. В процессе подготовки конкурсантов разрабатывается программа индивидуальных тренировок, которая отражает двойную нагрузку на конкурсантов в течение минимум одного чемпионатного сезона (обучение по основной образовательной программе + тренировки).

Для кандидатов, отобранных к участию в чемпионатах «Ворлдскиллс», составляется расписание дополнительных занятий, в том числе с наставником. Занятия проходят во внеурочное время. Выстраивается индивидуальная траектория обучения, позволяющая создать благоприятные условия для реализации потенциальных возможностей обучающихся.

Для достижения необходимого результата должна установить-

ся гармония между наставником и участником конкурса, которая получается путем синтеза профессиональных и психологических составляющих, передаваемых конкурсантам. Наставники должны иметь желание регулярно совершенствовать практические навыки по данной компетенции и работать в экспертном сообществе.

Жесткие требования стандартов WorldSkills (техническое описание компетенции, типовое конкурсное задание, критерии оценки, инфраструктурный лист, план соревновательной площадки с оборудованием и требования по технике безопасности) заставляют Академию неукоснительно следовать им, что явилось залогом успеха организации, проведения, участия в конкурсах профессионального мастерства по компетенции 37 «Ландшафтный дизайн» (итоги представлены в табл. 1, 2, 3).

*Таблица 1*

**Открытые региональные чемпионаты Санкт-Петербурга**

<b>Чемпионатный период</b>	<b>Место проведения</b>	<b>Организатор площадки</b>	<b>Результат участия</b>
2017–2018 гг.	Россия, Санкт-Петербург, КВЦ «Экспофорум»	ООО «Вектра»	Команда «АУГСГиП» – 1 место, Агаев Довлет, Тюриков Сергей
2018–2019 гг.	Россия, Санкт-Петербург, КВЦ «Экспофорум»	СПб ГБПОУ «АУГСГиП»	Команда «АУГСГиП» – 1 место, Титов Семен, Петрова Анна
2019–2020 гг.	Россия, Санкт-Петербург, КВЦ «Экспофорум»	СПб ГБПОУ «АУГСГиП»	Команда «АУГСГиП» – 1 место, Машкова Наталья, Ткаченко Богдан
2020–2021 гг.	Россия, Санкт-Петербург, СЦК 37 «Ландшафтный дизайн», СПб ГБПОУ «АУГСГиП»	СПб ГБПОУ «АУГСГиП»	Команда «АУГСГиП» – 1 место, Осипова Ксения, Потопова Алена
2020–2021 гг. Юниоры	Россия, Санкт-Петербург, 37 «Ландшафтный дизайн», СПб ГБПОУ «АУГСГиП»	СПб ГБПОУ «АУГСГиП»	Команда «АУГСГиП» – 1 место, Заинчковский Арсений, Смирнов Сергей

Организация, проведение и участие в конкурсах профессионального мастерства позволяет Академии:

- совершенствовать учебный процесс (вносятся изменения в содержание рабочих программ, которые бы отвечали стандартам WSR);



- повышать конкурентоспособность на рынке образовательных услуг (получен аттестат 26.03.2020 г. о присвоении статуса специализированного центра компетенции с присвоением регионального статуса по компетенции 37 «Ландшафтный дизайн»);
- выстраивать эффективную систему подготовки современных и востребованных специалистов;
- внедрять в систему профессионального образования лучший опыт и международные стандарты.

Таблица 2

**Отборочные чемпионаты на право участия  
в финале национального чемпионата России**

<b>Чемпионатный период</b>	<b>Место проведения</b>	<b>Организатор площадки</b>	<b>Результат участия</b>
2017–2018 гг.	Россия, МО, Военно-патриотический парк культуры и отдыха Вооруженных сил РФ «Патриот»	РКЦ МО	Команда СПб прошла в Финал
2018–2019 гг.	Россия, МО, ГБПОУ МО «Щелковский колледж»	РКЦ МО	Команда СПб прошла в Финал
2019–2020 гг.	не проводились	не определен	Команда СПб автоматически прошла в Финал
2020–2021 гг.	не определено	не определен	-

Таблица 3

**Финал Национального чемпионата России**

<b>Чемпионатный период</b>	<b>Место проведения</b>	<b>Организатор площадки</b>	<b>Результат участия</b>
2017–2018 гг.	Россия, остров Сахалин, г. Южно-Сахалинск (очный формат)	Союз «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров	Команда АУГСГиП – 6 место, Безбородова Ирина, Войцышенко Елена
2018–2019 гг.	Россия, республика Татарстан, г. Казань (очный формат)	«Молодые профессионалы («Ворлдскиллс Россия»))»	Команда АУГСГиП – 1 место, Титов Семен, Петрова Анна
2019–2020 гг.	Россия, Санкт-Петербург, СЦК 37 Ландшафтный дизайн, СПб ГБПОУ «АУГС-ГиП» (гибридный формат)		Команда АУГСГиП – 2 место, Ткаченко Богдан, Артемьева Анастасия
2020–2021 гг.	Россия, республика Башкортостан, г. Уфа (формат не определен)	не определен	-

Открытие площадки Центра компетенции «Ландшафтный дизайн» на базе Академии не только создает региональному про-

фессиональному сообществу условия для постоянного повышения квалификации, но и позволяет на практических занятиях по специальности 35.02.12 «Садово-парковое и ландшафтное строительство» формировать компетенции, отвечающие международным стандартам WorldSkills. В Академии по компетенции «Ландшафтный дизайн» по международным стандартам «Ворлдскиллс» реализуются и специальные программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан в возрасте 50 лет и старше, а также граждан предпенсионного возраста: дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Основы садово-паркового дизайна и ландшафтного строительства» (72 ч.) и программа профессионального обучения по профессии рабочего «Рабочий зеленого строительства» (72 ч.). Программы реализуются Союзом «Молодые профессионалы («Ворлдскиллс Россия»))» при поддержке Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации за счет средств федерального бюджета в рамках федерального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография» по распоряжению Правительства Российской Федерации от 26.03.2020 г., № 742-р.

Решение стратегической задачи обеспечения качества образования с целью удовлетворения потребности предприятий и организаций в высококвалифицированной рабочей силе непосредственно связано с совершенствованием государственной системы оценки деятельности образовательных учреждений путем гармонизации показателей развивающейся современной системы образования. Стандарты WorldSkills можно рассматривать как один из инструментов независимой оценки качества выпускников системы СПО.

Оценочные материалы, разработанные Союзом «Молодые профессионалы («Ворлдскиллс Россия»)), и профессиональные стандарты являются основой для составления заданий по демонстрационному экзамену, который предусматривает моделирование реальных производственных условий для решения выпускниками практических задач профессиональной деятельности [2, с. 224].

Таким образом, подготовка и участие в конкурсах профессионального мастерства позволяет участникам добиваться высоких профессиональных результатов, демонстрируя соответствие компетенций требованиям образовательных стандартов, с независимой оценкой квалификации по стандартам WorldSkills.

## **ЛИТЕРАТУРА**

1. Блинов В.И. [и др.]. Управление региональными системами подготовки кадров // Образование и наука. 2019. Т. 21. № 3. С. 50–76.
2. Дудырев Ф.Ф. [и др.]. Молодые профессионалы для новой экономики: среднее профессиональное образование в России / под ред. Ф.Ф. Дудырева, И.Д. Фрумина. М.: Издат. дом Высшей школы экономики, 2019. 271 с.
3. Платонова Р.И., Анисимова В.Д., Олесова М.М. Новые ФГОС и WorldSkills в модернизации российской системы среднего профессионального образования (СПО) // Вестник ЧГПУ им. И.Я. Яковлева. 2018. № 4 (100). С. 247–254.

# **КАЧЕСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: КОМПЕТЕНЦИИ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА**

Материалы межрегиональной  
научно-практической конференции

26–27 февраля 2021 года

*Под научной редакцией доктора педагогических наук,  
профессора С.В. Тарасова*

Ответственный редактор В. Андронатий  
Технический редактор И. Бельковская  
Корректор Ю. Чиркова  
Компьютерная верстка И. Иванова  
Дизайн обложки О. Зуев

---

Подписано в печать 19.04.2021 г.

Формат 60x84<sup>1</sup>/<sub>16</sub>

Усл.печ.л. 8,75

Тираж 550 экз.

Заказ 1371

---

Издательство Государственного института экономики, финансов, права и технологий  
188300 Ленинградская обл., г. Гатчина, ул. Рошинская, д. 5

Отпечатано в Типографии «РасЦвет», 188301, Ленинградская обл., г. Гатчина, ул. Рысева, д. 62.  
Телефон: +7(921) 551-47-28, +7(921) 255-20-17. Группа ВК: <https://vk.com/rascvetgtn>