

# МЕТОДОЛОГИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА ПЕДАГОГА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ и ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ



Материалы областного  
семинара-совещания  
*6 сентября*  
*2017 года*

Государственное бюджетное образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«НИЖЕГОРОДСКИЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»  
Факультет профессионального технологического образования

---

# **МЕТОДОЛОГИЯ РЕАЛИЗАЦИИ профессионального стандарта педагога профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования**



**Материалы  
областного семинара-совещания**

*6 сентября 2017 года*

УДК 377.8  
ББК 74.480.2  
М54

**Ответственный редактор**

*А. Ю. Петров*, доктор педагогических наук, профессор,  
декан факультета профессионального технологического  
образования ГБОУ ДПО НИРО

**М54** **Методология** реализации профессионального стандарта педагога профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования : материалы областного семинара-совещания. 6 сентября 2017 года / отв. ред. А. Ю. Петров. — Н. Новгород : Нижегородский институт развития образования, 2017. — 139 с.

ISBN 978-5-7565-0743-0

В сборнике материалов областного семинара-совещания отражены актуальные проблемы оценки готовности образовательной организации к внедрению профессиональных стандартов на основе инвентаризации реализуемых образовательных программ (ОП) подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена; методической компетентности педагога профессионального образования в контексте внедрения профессионального стандарта; разработки критериев сформированности основополагающих профессиональных компетенций преподавателя, мастера производственного обучения в соответствии с требованиями профессиональных стандартов; анализа основных нормативно-правовых документов, обеспечивающих внедрение профессионального стандарта педагога в системе профессионального образования.

Сборник адресован руководителям, преподавателям и мастерам производственного обучения профессиональных образовательных организаций.

УДК 377.8  
ББК 74.480.2

ISBN 978-5-7565-0743-0

© ГБОУ ДПО «Нижегородский институт  
развития образования», 2017

## ВВЕДЕНИЕ

Сегодня российское общество перешло к рыночной экономике, немислимой без конкурентной борьбы капиталоемких, наукоемких и интеллектоемких систем, проектирование и эксплуатация которых требуют, в первую очередь, привлечения специалистов, имеющих качественную подготовку. Образовательные программы среднего профессионального образования — это программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, специалистов среднего звена. Требование ежегодного обновления образовательных программ СПО с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, технологий и социальной сферы подразумевает учет содержания соответствующих профессиональных стандартов. Профессиональные стандарты задуманы как гибкие инструменты развития национальной системы квалификаций, обновляемые синхронно или с опережением модернизации экономики. Профессиональные стандарты не связаны с выделением бюджетных средств. Для обеспечения их гибкости нет необходимости создавать систему их обязательного утверждения на государственном уровне — достаточно ввести систему государственной регистрации при сохранении общественно-профессиональных процедур разработки и экспертизы. Определенное место в Национальной системе квалификаций занимает профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования». Он должен применяться работодателями при формировании кадровой политики и управлении персоналом, организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда. ♣

# ВНЕДРЕНИЕ МОДЕЛЕЙ ВИРТУАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КАК КОМПОНЕНТ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В КОНТЕКСТЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА ПЕДАГОГА



Т. П. Бобро,  
*преподаватель*

*ГБПОУ «Нижегородский колледж малого бизнеса»*

На современном этапе развития образования профессиональным образовательным организациям нужны преподаватели, обладающие новыми компетенциями и способные осуществлять инновационные процессы. Данное обстоятельство подтверждается профессиональным стандартом «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», утвержденным приказом Минтруда России от 08.09.2015 № 608н [2].

Большинство авторов (И. А. Зимняя, А. В. Хуторской, В. Д. Шадриков) рассматривают компетентность как характеристику качеств личности, базирующуюся на знаниях, умениях и навыках, проявляющихся в деятельности. При дифференциации понятий «компетенция» и «компетентность» используется их различие в том, что компетенция — это ресурс, а компетентность — актуальное проявление ресурса в деятельности [1].

В трудах В. П. Беспалько, И. Я. Лернера, Г. В. Мухаметзяновой, А. М. Новикова и др. отмечается, что существуют различные виды компетентности педагога (личностные, социальные, культурные, профессиональные, методические и др.), в совокупности образующие профессиональную компетентность. Однако данная проблема глубоко изучена только применительно к подготовке учителя общеобразовательной школы.

Среди актуальных требований к профессиональным компетенциям педагогических работников в условиях реализации ФГОС особо выделяется *информационно-коммуникативная компетентность*, которая характеризует способность педагога эффективно ориентироваться в информационном пространстве и

использовать это в профессиональных целях. В профессиональном стандарте по данной компетенции выделены:

- ♦ трудовые действия — организация самостоятельной работы обучающихся по учебным дисциплинам образовательной программы;

- ♦ необходимые умения — мотивировать студентов к выполнению заданий для самостоятельной работы; обучать самоорганизации и самоконтролю; применять современные технические средства обучения и образовательные технологии, использовать информационно-коммуникационные технологии;

- ♦ необходимые знания — современные образовательные технологии профессионального образования; основы информационно-коммуникационных технологий, электронных образовательных и информационных ресурсов.

Одной из форм реализации информационно-коммуникативной компетентности является организация виртуального взаимодействия студентов. Такое взаимодействие строится на самостоятельном освоении обучающимися материала при помощи информационных технологий с последующим закреплением в контактной фазе. Обучающиеся самостоятельно работают с интерактивными учебными скриптами или видеоинструкциями, а в контактной фазе появляется время для вопросов, дискуссии, обсуждения материалов, анализа практических заданий.

Одним из иллюстративных примеров внедрения моделей онлайн-обучения при организации учебной деятельности студентов в НКМБ является создание интерактивных инструкций для ознакомления с интернет-платформами, необходимыми в дальнейшей профессиональной деятельности студентам специальной сферы сервиса. В связи с унификацией требований к документам для приема на работу практическое ознакомление обучающихся с онлайн-редактором по стандартизации информации о квалификации и профессиональном опыте работников Europass приобретает особую актуальность.

Онлайн-редактор Europass включает следующие документы:

- ♦ резюме — описывает опыт работы, полученное образование, уровень владения иностранными языками в соответствии с системой оценок CEFR;

- ♦ языковой паспорт — документирует лингвистические навыки, стажировки за рубежом, результаты международных языковых тестов;

◆ паспорт мобильности и два документа, составляемые организацией, обеспечивавшей обучение:

- приложение к диплому о высшем образовании;
- приложение к документу о начальном профессиональном образовании.

В ходе работы студентам демонстрируется модель виртуального взаимодействия. Каждому обучающемуся предоставляется индивидуальное рабочее место с персональным компьютером, где он осваивает Europass при помощи созданных педагогом видеоинструкций к документам онлайн-редактора. Возможность самостоятельной регулировки просмотра видео и его многократного повтора позволяет максимально учесть индивидуальные особенности личности (например, темп работы). Преподаватель выполняет роль тьютора, наблюдая за учебным процессом и консультируя в случае необходимости.

Таким образом, педагогу удастся не только реализовать информационно-коммуникативную компетентность, но и развивать учебную автономию студента, рассматривая его как активного субъекта учебной деятельности и позволяя наполнить учебный процесс индивидуальным содержанием. ♣

### Литература

1. *Байденко, В. И.* Компетенции в профессиональном образовании / В. И. Байденко // Высшее образование в России. — 2004. — № 11. — С. 34—38.
2. Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_186851/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_186851/).

## ПРИНЦИПЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАРКЕТИНГА В РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА ПЕДАГОГА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ



**М. Н. Бурнакин,**  
*аспирант ГБОУ ДПО «Нижегородский институт  
развития образования»*

**Л. М. Сорокина,**  
*студентка Института права*  
**ФГБОУ ВО «Московский государственный юридический**  
**университет им. О. Е. Кутафина»**

**В** современных условиях становится актуальной проблема поиска новой философии образования, направленной на удовлетворение спроса на образовательные услуги, подразумевающие совокупность знаний, умений, навыков, а также определенного объема информации, необходимых для удовлетворения специфической потребности человека в интеллектуальном развитии и приобретении профессиональных умений и навыков, то есть педагогического маркетинга.

Универсальный характер педагогического маркетинга позволяет применять его для решения широкого круга задач в социальной сфере, к которой относится и система среднего профессионального образования [3].

Новый профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (далее — профстандарт педагога) содержит принципы, определяющие направленность разработки концептуальных подходов к профессиональной подготовке управленческих кадров системы общего профессионального образования:

- ◆ принцип преемственности;
- ◆ принцип обновления норм качества образования;
- ◆ принцип компетентностной ориентации;
- ◆ принцип междисциплинарности;
- ◆ принцип опережающего образования;
- ◆ принцип соответствия и адекватности;
- ◆ принцип равновесия;
- ◆ принцип добросовестности;
- ◆ принцип правовой коррекции.

В настоящее время наиболее актуальным и востребованным, на наш взгляд, становится принцип компетентностной ориентации. Сущность компетентностного подхода состоит в следующем:

- ◆ компетентностный подход можно рассматривать как совокупность общих дидактических требований: определение целей образования, отбор содержания образования, организация образовательного процесса и оценка образовательных результатов;

◆ компетентностный подход — это подход, при котором результаты образования признаются значимыми за пределами системы образования;

◆ в качестве результата рассматривается не сумма усвоенной информации, а способность учащегося действовать в различных проблемных ситуациях.

Таким образом, мы видим, что компетентностный подход в среднем профессиональном образовании напрямую связан с задачами педагогического маркетинга.

Для производителей образовательных услуг — организаций среднего профессионального образования (далее — СПО) — степень приверженности маркетингу как философии рынка воплощается в ступенях перехода от производственно-сбытовой ориентации к рыночной, маркетинговой. Практика показывает, что для образовательных организаций основные различия между этими типами ориентаций заключаются в следующем.

При производственно-сбытовой ориентации [2]:

◆ предоставляются исключительно те образовательные услуги, которые были установлены руководящими органами системы образования;

◆ узкий ассортимент образовательных услуг практически не поддается обновлению; образовательные процессы и технологии оказываемых услуг не склонны к гибкости, трудно перенастраиваемы;

◆ стоимость предлагаемых образовательных услуг формируется и утверждается вышестоящими органами, исходя из нормативных затрат, а также из утвержденного плана приема и величин финансирования; понятие прибыли практически отсутствует: устанавливается ориентир на себестоимость услуг;

◆ коммуникации с потребителями и потенциальными посредниками при продвижении образовательных услуг не развиты, так как распределение и сбыт ранее происходили централизованно, а теперь переданы в руки самих выпускников;

◆ нередко руководителями образовательных организаций СПО являются специалисты, не имеющие опыта и желания двигаться в направлении рыночной ориентации;

◆ исследования научного характера слабо связаны с потребностями и особенностями потенциальных потребителей услуг образования;

◆ функции руководства коммерческими отношениями об-

разовательной организации СПО с другими участниками рынка фактически возложены на сотрудников, далеких от основного профиля деятельности организации.

Ориентация образовательной организации СПО на рынок предполагает более конструктивные, прямо противоположные установки и решения в отношении перечисленных аспектов ее деятельности [1]:

- ♦ оказываются только те образовательные услуги, на которые будет спрос на рынке, в связи с чем осуществляется глобальная перестройка потенциала всей системы развития образовательной организации;

- ♦ ассортимент образовательных услуг ориентирован на потенциальных обучающихся, общество и научно-технический прогресс; он расположен к интенсивному обновлению и расширению, соответственно процессы и технологии оказания услуг гибки, легко поддаются налаживанию;

- ♦ стоимость образовательных услуг формируется под воздействием рынка, конкурентов, платежеспособности потребителей; при этом стержневым компонентом ценовой политики образовательной организации СПО выступает не сама по себе цена услуги, а в комплексе с величинами прогнозируемого эффекта и дополнительных затрат потребителей на использование, потребление образовательной услуги, включая процессы их освоения;

- ♦ учитывая данные о целевых группах потребителей образовательных услуг СПО и потенциальных посредников, коммуникационная деятельность ведется в данном направлении активно, продвижение и продажи услуг децентрализованы;

- ♦ управленческие решения подготавливаются и принимаются компетентными людьми в конъюнктуре образовательных услуг и в вопросах рыночной экономики; в этой связи существует потребность в должности заместителя директора образовательной организации СПО — проректора по маркетингу, руководящего также коммерческой деятельностью образовательной организации;

- ♦ научно-педагогические исследования ведутся как по профилю организации, так и в сфере исследований и прогнозирования конъюнктуры рынка образовательных услуг, в том числе — соответствующего профиля;

- ♦ формируется отдел маркетинга, который отвечает за ком-

мерческие успехи и имидж образовательной организации СПО; такому отделу необходимы полномочия, позволяющие контролировать и эффективно обеспечивать выполнение его рекомендаций функциональными и другими подразделениями организации.

Запросы потребителя выражают суть маркетинга как философии рынка. Речь идет о конкретных целевых группах потребителей с четко сформированными возможностями и запросами, а не о каких-либо усредненных стандартах. Это довольно непривычно для всех отраслей отечественной экономики, в том числе для сферы образования, учитывая особое влияние государства на образовательный процесс. Государственные органы управления, финансируя образовательные организации, диктовали свои стандарты, свои модели, каких именно специалистов им необходимо готовить [5]. Образовательные потребности личности как единственного конечного потребителя образовательных услуг попросту игнорировались.

В современном маркетинге декларируется подход, при котором основной задачей является не продажа товара (услуги), а решение проблемы потребителя. Существовавшая до сих пор система образования не давала ответа на вопрос — для решения каких проблем человек обращается к предложению образовательной услуги. Для анализа личностных проблем воспользуемся пирамидой А. Маслоу: первая и самая нижняя ступень пирамиды — это физиологические потребности человека; далее, по мере продвижения вверх, следуют: безопасность, социальные потребности, потребность в уважении, верхушка пирамиды — это потребность личности в самовыражении.

Можно сказать, что образование необходимо личности для выживания, ведь чтобы получить средства для удовлетворения хотя бы физиологических потребностей, нужны какие-либо знания и навыки.

В нашем случае под безопасностью понимается получение неких гарантий, уверенности в завтрашнем дне, личностной защищенности от угроз в будущем.

Важной является и потребность в социализации, быть частью общества, коллектива (например, по профессиональной принадлежности).

Вслед за этим идет группа потребностей в признании и уважении собственной компетентности со стороны окружающих.

Самой высокой ступенью в иерархии потребностей считается группа потребностей в росте как личности, что связано с необходимостью выйти на новый уровень саморазвития, самоуправления в соответствии с расставленными приоритетами.

Для удовлетворения всех этих потребностей образовательная организация СПО предоставляет потребителям образовательных услуг знания, умения и навыки в зависимости от их профиля подготовки, возможности для взаимодействия со специалистами в их области, диплом и т. д.

Подобные потребности существуют и у организаций — заказчиков образовательных услуг. Попробуем выстроить их иерархию потребностей. Как правило, это потребности в кадрах, которые должны быть способны:

- ◆ четко выполнять поставленные руководством задачи;
- ◆ самостоятельно решать эти задачи;
- ◆ иметь способность ликвидировать проблемные места в организации при их выявлении;
- ◆ работать на перспективу, содействовать формированию позитивного имиджа фирмы;
- ◆ иметь стремление к саморазвитию и развитию фирмы.

Знание этих потребностей потребителей образовательных услуг — безусловное требование для реализации маркетинговой философии на практике.

Субъекты маркетинга существуют на рынке не сами по себе, а лишь благодаря процессам обмена материальными, энергетическими, информационными и другими ресурсами друг с другом, с внешней по отношению к ним средой, иначе говоря, являются открытыми системами [4].

В маркетинге открытых систем философия участников рынка опирается на положение о том, что ограничение взаимоотношений с конкурентами только соперничеством бесперспективно.

В системе образования сотрудничество конкурентов имеет довольно позитивный эффект: при формировании новых учебных дисциплин, подготовке учебных и методических пособий, использовании научно-педагогических кадров, создании и эксплуатации дорогостоящих комплексов учебного и научного оборудования, а также других объектов инвестирования [5]. Учитывая долгосрочность проявления эффекта инвестиций в образовании, инвесторы готовы поощрять сотрудничество образовательных

организаций с их конкурентами, что позволяет минимизировать риск инвестиций.

В маркетинге широкое применение имеют методы генерирования новых идей. Они используются в отношении объектов маркетинга, ценообразования, продвижения товаров и услуг. Регулярно применяются методы экспертного оценивания и контент-анализа (в основном СМИ) и другие. Эти методы используются непосредственно в ходе маркетинговых исследований. Исследования занимают весьма значительную часть (от одной трети до половины) всей маркетинговой деятельности и ее бюджета. Тем важнее их грамотное планирование.

В педагогическом маркетинге основными объектами исследований выступают [6]:

- ◆ конкурентоспособность образовательных услуг;
- ◆ количественные параметры спроса и предложения на образовательные услуги, окружающая маркетинговая среда, тенденции к изменениям конъюнктуры образовательных услуг на данном рынке;
- ◆ действующие на рынке образовательных услуг партнеры, настоящие и потенциальные потребители услуг, конкуренты;
- ◆ стратегии маркетинга, способные качественно улучшить предоставление образовательной услуги и внести дополнительные варианты решений маркетинговых проблем.

Учитывая ориентацию участников рыночных отношений, маркетинг как философия реализуется в программах, которые в свою очередь бывают долгосрочными, среднесрочными и краткосрочными [7]. В системе образования такая работа пока еще не проводится, из-за чего ведущие принципы маркетинга практически не влияют на поведение субъектов рынка образовательных услуг, их действия противоречат друг другу и, как итог, — оказываются неэффективны.

Сегодня специалистов, способных практически реализовать всевозможные принципы маркетинга, нет. Тем не менее педагогический маркетинг в этом отношении выигрывает у любой другой отрасли: в коллективах образовательных организаций работают высококлассные специалисты самого разного профиля. Объединив и направив свои усилия, они способны передать студентам такие знания, развивая которые, последние способны продемонстрировать желаемые результаты в будущем. Ведь в образовательной организации, ведущей серьезную фундамен-

тальную и разнообразную профессиональную подготовку, решение большого количества различных маркетинговых задач не представляет особого труда с точки зрения поиска квалифицированных исполнителей.

Однако реальной практики и психологического настроя на участие в такой работе у отечественных научно-педагогических кадров, как правило, не хватает: сказываются их психологическая усталость, пессимизм. Тем более необходимо создание специализированных маркетинговых подразделений. Отделы маркетинга смогли бы выступить ответственными исполнителями, заказчиками и координаторами маркетинговых исследований и разработок, взаимодействуя с соисполнителями как в коллективе образовательной организации СПО, так и за ее пределами. ♣

### Литература

1. *Гвоздева, Л. А.* Педагогическая стратегия маркетингового подхода к образовательному процессу / Л. А. Гвоздева, Е. В. Колерова // Актуальные проблемы химического и экологического образования : сб. науч. тр. по материалам Всерос. науч.-практич. конф. химиков с междунар. участием. — СПб. : Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2012. — С. 309—312.
2. *Голдобин, Н. Д.* Качественная модель эффективного применения электронных технологий в образовательном процессе / Н. Д. Голдобин // Электронное обучение и управление знаниями в современном учебном заведении : материалы Международной научной конференции / под ред. М. В. Макаровой. — Ярославль : ООО «Продюсерский центр», 2007. — С. 7—9.
3. *Колерова, Е. В.* Принципы педагогического маркетинга / Е. В. Колерова // Ученые записки : электронный научный журнал Курского государственного университета. — 2013. — № 3 (27). — С. 232—239 ; URL: <http://www.scientific-notes.ru/>.
4. *Маслова, Т. Д.* Маркетинг : учебник / Т. Д. Маслова, С. Г. Божук, Л. Н. Ковалик. — СПб. : Питер, 2005. — 258 с.
5. *Панкрухин, А. П.* Маркетинг образовательных услуг в высшем и дополнительном образовании : учебное пособие / А. П. Панкрухин. — М. : Интерпракс, 1995. — 240 с.
6. *Панкрухин, А. П.* Философские аспекты маркетингового подхода к образованию / А. П. Панкрухин. — М. : Alma mater, 1997. — 218 с.
7. *Шемятихина, Л. Ю.* Образование и маркетинг / Л. Ю. Шемятихина. — Екатеринбург : ГОУ ВПО «УрГПУ», 2011. — 115 с.

# МЕТОДИКА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ПРИМЕРЕ ДИСЦИПЛИНЫ «ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК»



**Д. В. Быкова,**  
*старший преподаватель*  
**ГБОУ ВО «Нижегородский государственный  
инженерно-экономический университет»**

**А. Ю. Петров,**  
*доктор педагогических наук, профессор,*  
**декан факультета профессионального технологического  
образования ГБОУ ДПО «Нижегородский институт  
развития образования»**

Современное общество выдвигает определенный социальный заказ на подготовку специалистов. Этот заказ сформулирован в докладе Государственного совета РФ «Образовательная политика России на современном этапе»: «Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать решения выбора, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью, готовы к межкультурному взаимодействию, обладающие чувством ответственности за судьбы страны, за ее социально-экономическое процветание» [1].

Стандарты предыдущего поколения для среднего профессионального образования подразумевали формирование у студентов знаний, умений и навыков (ЗУН). Сегодня эти понятия дополняются формированием компетенций.

Рассмотрим дисциплину «Иностранный язык» и ее изучение обучающимися среднего профессионального образования в неязыковом вузе на примере специальностей технического и социально-экономического профилей. Дисциплина «Иностранный язык» относится к блоку социально-гуманитарных дисциплин и формирует общие компетенции (ОК) 1–9.

В образовательных стандартах дается следующее определение компетенции: «Компетенция — это способность применять

знания, умения и практический опыт для успешной деятельности в определенной области» [2]. Также говорится об общих (ОК) и профессиональных компетенциях (ПК). Под общими компетенциями подразумевается умение действовать во многих видах деятельности, и, соответственно, за профессионализм отвечают профессиональные компетенции. Таким образом, будущий специалист в образовательной организации должен не только получить профессиональные навыки, но и пройти социализацию, отвечать новым запросам общества, использовать информационно-коммуникационные технологии, работать в коллективе, самостоятельно определять задачи профессионального и личностного роста и многое другое.

В условиях перехода от знаниевого подхода в обучении к компетентностному, смены ценностных ориентаций педагогу необходимы новые методы и технологии, позволяющие выявить имеющиеся у обучающегося знания, актуализировать их, добавлять то, чего не хватает, структурировать материал, учить не просто запоминать и воспроизводить, а применять усвоенное на практике. Методы, которые организуют обучение через желание, активизируют обучение, стимулируют природную любознательность, мотивируют интерес к дальнейшему самостоятельному приобретению знаний.

Сегодня невозможно достичь цели, решить задачи обучения иностранному языку без создания условий для самостоятельного присвоения, приобретения и осмысления знаний. Задача современного преподавателя — не преподносить знания, а создать мотивацию и сформировать у обучающегося комплекс умений учить самого себя. Назначение иностранного языка как предметной области состоит в формировании коммуникативной компетентности, то есть способности и готовности осуществлять непосредственное иноязычное общение.

Согласно Федеральному компоненту государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования и целям, которые он определяет, изучение иностранных языков должно быть направлено на развитие:

- ♦ коммуникативной компетенции, включающей речевую компетенцию, то есть способность эффективно использовать изучаемый язык как средство общения и познавательной деятельности;

♦ языковой / лингвистической компетенции, то есть овладения языковыми средствами в соответствии с темами и сферами общения и умения оперировать ими в коммуникативных целях;

♦ социокультурной компетенции (включающей социолингвистическую), то есть знания о социокультурной специфике страны / стран изучаемого языка, умения строить свое речевое и неречевое поведение адекватно этой специфике, умения адекватно понимать и интерпретировать лингвокультурные факты;

♦ компенсаторной компетенции, то есть умения выходить из положения при дефиците языковых средств в процессе иноязычного общения;

♦ учебно-познавательной компетенции — дальнейшего развития специальных учебных умений, позволяющих совершенствовать владение иностранным языком и использовать его для продолжения образования и самообразования [2].

Формирование компетенций начинается с первого дня, и затем педагоги следят за их формированием, а значит, должен быть совершенно иной подход к контролю качества образования.

Контроль за качеством образования должен осуществляться на каждой его ступени, а значит, необходимо говорить о переходе учебных заведений на совершенно новый уровень подготовки специалистов.

В условиях нового процесса познания меняются функции и роли преподавателя и обучаемых на занятиях. «Многие исследователи выделяют следующие роли преподавателя: руководитель, наставник, советник, организатор, полноправный участник процесса познания вместе с обучаемыми. Роли же обучаемых: исследователь, учащийся, активно участвующий в процессе познания вместе с преподавателем» [3]. Следовательно, активные и интерактивные методы обучения предполагают такое управление процессом познания, когда создан благоприятный психологический климат, позволяющий руководить постоянным диалоговым процессом. Когда используется подобная система технологий обучения, преподаватель не излагает готовые знания; обучающийся самостоятельно овладевает знанием в процессе, управляемом преподавателем.

Таковыми активными и интерактивными методами дисципли-

лины «Иностранный язык» могут быть: лекции (проблемные лекции, лекции-визуализации, лекции вдвоем, лекции с заранее запланированными ошибками, лекции-пресс-конференции, лекции-беседы, лекции-дискуссии, лекции с разбором конкретных ситуаций); технологии типа «мозговой штурм», составление семантической карты, «фишбоун» («рыбная кость»); разные виды дискуссий, кейс-задачи, синквейны, проекты.

Для реализации образовательных программ с учетом требований ФГОС в учебном заведении должна иметься необходимая материально-техническая база, которая включает современное оборудование, технику и т. д. Применительно к иностранному языку это должны быть лингафонные кабинеты, оборудованные отдельным местом для каждого обучающегося с набором технических средств, позволяющих эффективно овладеть иностранным языком. Также речь идет о лицензионном программном обеспечении с необходимыми иноязычными программами.

В заключение хотелось бы отметить, что реформы в системе образования коснутся и нормативно-правовой базы. И каждому преподавателю придется столкнуться с оформлением необходимого пакета документов, которым должен сопровождаться процесс обучения по дисциплине. ☞

## Литература

1. Доклад рабочей группы президиума Государственного совета Российской Федерации по вопросам реформы образования «Образовательная политика России на современном этапе» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/21905>.
2. Федеральный компонент государственного образовательного стандарта среднего (полного) общего образования по иностранным языкам / сост. : Э. Д. Днепров, А. Г. Аркадьев. — М. : Дрофа, 2007. — (Образование в документах).
3. *Хрипченко, Л. Ф.* Активные методы обучения на уроке иностранного языка как главный фактор формирования и совершенствования коммуникативной компетенции // *Материалы Всероссийской научно-методической конференции «Актуальные проблемы реализации образовательных стандартов нового поколения в условиях университетского комплекса» от 2—4 февраля 2011 года.* — Оренбург : Интеллект, 2011. — Секция 27. — С. 2307—2313.

# СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ КАК ОСНОВА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА



**И. В. Гарахина,**  
*кандидат экономических наук, преподаватель*  
*ГБПОУ «Кстовский нефтяной техникум*  
*им. Б. И. Корнилова»*

**П**едагогическая деятельность по своей сути является деятельностью, которая строится по законам общения. Общение — основа, неотъемлемый элемент труда преподавателя, воспитателя, руководителя. Лекция, семинар, практическое занятие, экзамен, внеучебная работа — это прежде всего общение: общение со студентами, с коллегами, с администрацией.

Профессиональное образование не может быть сведено только к овладению специальностью, сугубо профессиональными знаниями, а предполагает также социально-гуманитарную подготовку будущих инженеров. Только такой сплав компонентов образовательной деятельности является наиболее результативным в процессе подготовки высококлассных специалистов.

В настоящее время основное направление деятельности образовательной организации состоит в удовлетворении потребностей: личности — в интеллектуальном развитии и получении востребованной профессии; предприятий — в высококвалифицированных специалистах со средним профессиональным образованием, способных к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности; государства и общества — в нравственных, образованных и культурных специалистах, необходимых для развития страны.

Оценка качества подготовки обучающихся и выпускников осуществляется в двух основных направлениях:

- ◆ оценка уровня освоения дисциплин;
- ◆ оценка компетенций обучающихся.

Необходимым условием допуска к государственной (итоговой) аттестации является представление документов, подтвержда-

дающих освоение обучающимся компетенций при изучении теоретического материала и прохождении практики по каждому из основных видов профессиональной деятельности.

В том числе выпускником могут быть предоставлены отчеты о ранее достигнутых результатах, дополнительные сертификаты, свидетельства (дипломы) олимпиад, конкурсов, творческие работы по специальности, характеристики с мест прохождения преддипломной практики.

Основным ориентиром в достижении поставленных задач является овладение обучающимися общих и профессиональных компетенций.

Общие и профессиональные компетенции представляют результаты профессионального образования, выражающие, что именно обучающийся будет знать, понимать и способен делать после завершения освоения дисциплины, образовательного модуля или всей основной профессиональной образовательной программы.

В результате необходимо стремиться наилучшим образом удовлетворять запросы регионального рынка труда в кадрах, способных к профессиональному росту и профессиональной мобильности, за счет:

- ♦ обеспечения высокого уровня профессионального образования в процессе обучения, воспитания и развития, соответствующего потребностям и ожиданиям потребителей;

- ♦ постоянного совершенствования и расширения спектра образовательных услуг;

- ♦ консолидации сил и возможностей участников образовательного процесса: педагогов, обучающихся, родителей, социальных партнеров и выпускников;

- ♦ создания современной материально-технической базы образовательной организации и условий для удовлетворения информационных, учебно-методических, организационно-педагогических и образовательных потребностей субъектов образовательного процесса в образовательной организации;

- ♦ развития и упрочения статуса и имиджа образовательной организации;

- ♦ участия в конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах WorldSkills;

- ♦ систематического повышения квалификации сотрудников, что является основой высокого интеллектуального потен-

циала образовательной организации и, соответственно, ее конкурентного преимущества;

- ♦ повышения уровня заинтересованности работников техникума в улучшении результатов собственного труда;
- ♦ гармонизации лучших практик профессионального образования и профессиональных стандартов.

Реализация методической работы предполагает изменения характеристик образовательной среды с учетом сохранения преемственности между предполагаемыми изменениями и сегодняшним состоянием образовательной организации.

В настоящее время в теории и практике профессионального образования не представлены результаты системных исследований по проблеме формирования общих компетенций, имеются только лишь отдельные представления, подходы педагогов-практиков, образовательных организаций СПО к решению этой задачи. В то же время процесс формирования, измерения и оценки общих компетенций должен начинаться с первых дней освоения ОПОП.

Таким образом, решение данной задачи в образовательных организациях сталкивается с серьезным противоречием между необходимостью системного формирования, измерения и оценки сформированности уровней деятельности в контексте каждой общей компетенции и неразработанностью научно-методического сопровождения для ее практической реализации.

Процесс формирования общих и профессиональных компетенций направлен на обеспечение профессионального и личностного становления, развития обучающихся, готовых к полноценной профессиональной деятельности в условиях конкуренции на рынке труда.

Для достижения данной цели важным фактором является качественное комплексное методическое, дидактическое и технологическое обеспечение процесса обучения, воспитания, который направлен на развитие самостоятельности, активности, профессиональной мотивации, социальных и профессиональных ценностных ориентаций, общих компетенций обучающихся.

В связи с этим основными механизмами, способствующими формированию компетенций, выступают педагогические технологии, методы, формы и виды деятельности, используемые педагогом в учебно-воспитательном процессе.

Механизмы формирования и развития компетенций:

- ✦ учебные занятия с использованием информационных технологий;
- ✦ тест-тренажеры;
- ✦ web-тренажеры;
- ✦ виртуальные и физические симуляторы и лаборатории;
- ✦ курсовое проектирование, индивидуальные задания и работы;
- ✦ практика в организации;
- ✦ научно-исследовательская работа студентов;
- ✦ самостоятельная работа студента.

Исходя из механизмов формирования и развития компетенций, предлагаю формы проведения занятий и условия для формирования компетенций.

Формы учебных занятий для формирования общих и профессиональных компетенций;

- ✦ компьютерные симуляции;
- ✦ деловые и ролевые игры;
- ✦ разбор конкретных ситуаций;
- ✦ психологические и иные тренинги;
- ✦ семинары в диалоговом режиме;
- ✦ групповые дискуссии;
- ✦ работа студенческих исследовательских групп.

Во всех формах учебных занятий и внеурочных мероприятий функцию формирования общих компетенций выполнят инновационные методы обучения и воспитания, которые должны быть ориентированы не на знаниевый, а на деятельностный подход. Они должны быть направлены на воспитание творческой активности и инициативы студентов. Среди активных инновационных методов обучения, воспитания в современной педагогической литературе, как правило, выделяют:

- ✦ неимитационные методы;
- ✦ неигровые имитационные методы;
- ✦ игровые имитационные методы.

К неимитационным методам относятся:

- ✦ проблемная лекция;
- ✦ лекция-визуализация;
- ✦ лекция вдвоем;
- ✦ лекция с заранее запланированными ошибками;
- ✦ лекция-пресс-конференция;

- ◆ лекция–беседа, лекция–дискуссия;
- ◆ лекция с разбором конкретной ситуации;
- ◆ лекция–консультация.

В числе неигровых имитационных методов называются:

- ◆ кейс-метод;
- ◆ контекстное обучение;
- ◆ тренинг;
- ◆ конкурс профессионального мастерства;
- ◆ занятия с применением затрудняющих условий;
- ◆ методы группового решения творческих задач;
- ◆ метод Дельфи;
- ◆ метод дневников;
- ◆ метод «6—6».

Игровые имитационные методы представляют собой:

◆ *мозговой штурм*. Наиболее свободная форма дискуссии, позволяющая быстро включить в работу всех членов учебной группы;

◆ *деловые игры: имитационные, операционные, ролевые*. Это метод, предполагающий создание нескольких команд, которые соревнуются друг с другом в решении той или иной задачи;

◆ *проектирование*. Метод проектов — совокупность учебно-познавательных приемов, которые позволяют решить ту или иную проблему в результате самостоятельных действий учащихся с обязательной презентацией этих результатов.

В результате проведения занятий в интерактивной форме составлена пирамида усвоения материала занятий:

- ◆ лекция — 5 % усвоения;
- ◆ беседа, чтение — 10 %;
- ◆ аудиовизуальные чтения — 20 %;
- ◆ наглядные пособия — 30 %;
- ◆ фокус-группа — 40 %;
- ◆ дискуссия — 50 %;
- ◆ мозговой штурм — 50—60 %;
- ◆ ролевые игры — 70 %;
- ◆ обучение других — 90 %.

К настоящему времени компетенции, несмотря на многочисленные толкования, до конца не исследованы. Эмпирического наполнения понятия еще не произошло, то есть не исследована психологическая структура компетенций, позволяющая однозначно понимать и трактовать их. Но ФГОС поставили

перед педагогическими коллективами конкретную задачу их формирования и оценивания. В практике среднего профессионального образования отчасти разработаны и продолжаются поиски конструктивных механизмов, делаются попытки определить подходы к формированию компетенций.

Для эффективности общения важны гибкость и быстрота мышления, самостоятельный и творческий его характер, умение выделять в явлениях и проблемах наиболее существенное. Большое значение имеет способность делать обобщения и выводы, находить новые подходы к решению задач, стоящих перед субъектами общения.

Традиционно в общении выделяют три взаимосвязанные функции: коммуникативную (обмен информацией), перцептивную (восприятие и познание людьми друг друга) и интерактивную (организация и регулирование совместной деятельности).

Педагогическое общение — это, прежде всего, коммуникация — передача информации, обмен информацией между участниками педагогического процесса. Информирование сопровождает все действия педагога, а эффективность коммуникации зависит от многих условий: обеспечение положительной мотивации при передаче информации, ее понимание и принятие, привлечение внимания, вызывание интереса к теме общения и т. д.

Перцептивная функция общения весьма важна и непроста в реализации, так как для педагога особо значимо умение чувствовать рядом с собой человека, его душу, его желания. Это сложный процесс, потому что стремительно изменяется объект познания — развивающаяся личность. Понять психические особенности студентов, почувствовать их состояние, настроение, изучить ценностные ориентации педагогу помогут психолого-педагогические знания, использование разнообразных методов изучения личности, анализ произведений художественной литературы, изобразительного искусства.

Важной функцией общения является интерактивная функция (организация и регуляция совместной деятельности), другими словами — управление деятельностью студентов. Продуманное общение определяет эффективность разнообразных видов деятельности на занятиях, успешность тренировки, творческой внеучебной работы, что обеспечивает положительный результат взаимодействия.

Стиль общения педагога со студентами — категория соци-

ально и нравственно насыщенная, так как в нем выражены индивидуально-типологические особенности социально-психологического взаимодействия обучающего и обучаемых.

Наиболее плодотворно общение на основе увлеченности совместной деятельностью. Оно предполагает содружество, совместную заинтересованность, сотворчество. Главное для этого стиля — единство высокого уровня компетентности педагога и его нравственных установок. Эффективен и стиль педагогического общения на основе дружеского расположения. Он проявляется в искреннем интересе к личности студента, к коллективу, в стремлении понять мотивы деятельности и поведения, в открытости контактов. Имеет место и стиль общения «дистанция» — начинающие педагоги часто используют его для самоутверждения в студенческой среде.

Процесс обновления требует реконструкции и совершенствования не только содержания обучения, но и методической службы. Традиционные формы и содержание методической работы не всегда провоцируют творческий поиск преподавателя, являющийся необходимым условием для роста его профессионального мастерства. На наш взгляд, необходимо использовать следующие приемы и методы подготовки квалифицированных рабочих или служащих и специалистов среднего звена:

- ◆ мониторинг качества образования;
- ◆ применение эффективных механизмов, формирующих устойчивые прямые и обратные связи между работодателями и выпускниками техникума;
- ◆ организация работы по корректировке рабочих образовательных программ путем гармонизации лучших практик профессионального образования и профессиональных стандартов;
- ◆ внедрение эффективных образовательных технологий;
- ◆ развитие мотивации педагогов к профессионально-личностному развитию и достижение результата за счет внедрения эффективных контрактов;
- ◆ реализация инновационных подходов к образовательному процессу, использование современных технологий обучения в целях повышения качества подготовки специалистов;
- ◆ проведение профориентационной работы по набору нового контингента студентов и непрерывному обучению;
- ◆ организация повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогов;

- ✦ информационная поддержка системы среднего профессионального образования и межрегиональное сотрудничество;
- ✦ обновление электронного библиотечного фонда в соответствии с профилем техникума и информационными потребностями студентов и работников образовательной организации;
- ✦ совершенствование системы стимулирования качества обучения студентов, их достижений в учебе, творчестве и спорте;
- ✦ выявление одаренных обучающихся, дальнейшее развитие и использование их творческого и научного потенциала;
- ✦ совершенствование системы студенческого самоуправления в техникуме и привлечение обучающихся к участию в управлении образовательным процессом.

По результатам проведенного анализа можно сделать следующие основные выводы.

- ✦ Компетенции должны формироваться в процессе обучения с помощью различных видов и форм образовательной деятельности.

- ✦ Во время обучения и сразу после его завершения могут выявляться и оцениваться только результаты обучения (РО).

- ✦ Для объективного выявления сформированных компетенций должен присутствовать механизм количественного их измерения.

- ✦ Один из механизмов выявления компетенций — сертификация дипломированного специалиста.

В заключение хочется отметить, что знание психологических аспектов педагогического общения позволяет, прежде всего, правильно общаться, постоянно координировать свое поведение с нравственными общечеловеческими принципами и нормами — уважение человеческого достоинства, честь, благородство, порядочность, совесть, корректность, чувство долга, точность и др. Собственно, они составляют нравственную и профессиональную основу отношений между людьми, особенно между преподавателем и студентами, и позволяют качественно внедрять освоение общих и профессиональных компетенций в образовательный процесс. ☞

## Литература

1. Астафьева, Е. Н. Роль социальной компетентности в формировании современного специалиста / Е. Н. Астафьева // Среднее профессиональное образование. — 2011. — № 1. — С. 42—43.

2. *Баканова, Г. В.* Технология «Дебаты» как средство развития коммуникативных универсальных учебных действий студентов при изучении общественных дисциплин / Г. В. Баканова, И. И. Суркова // Среднее профессиональное образование : приложение к журналу. — 2013. — № 1.— С. 119—123.
3. *Ильязова, М. Д.* Компетентность, компетенция, квалификация — основные направления современных исследований / М. Д. Ильязова // Профессиональное образование. Столица. — 2008. — № 1. — С. 23—27.
4. Компетентностный подход. Инновационные методы и технологии обучения : учебно-методическое пособие / сост. : Н. В. Соловова, С. В. Николаева. — Самара : Универс групп, 2009. — 436 с.

**ОСНОВНАЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА  
ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА  
«ПЕДАГОГ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ,  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ»**



**И. И. Зубарева,**  
*кандидат сельскохозяйственных наук,  
старший преподаватель проектно-сетевого центра  
образования специалистов профессиональных  
образовательных организаций факультета  
профессионального технологического образования  
ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития  
образования»*

**В** настоящее время в Российской Федерации осуществляют-  
ся масштабное обновление национальной системы квали-  
фикаций работников и формирование системы профессиональ-  
ных стандартов, затрагивающие практически все отрасли рос-  
сийской экономики и социальной сферы [2]. Эволюция про-  
фессий и квалификаций в современном профессиональном про-  
странстве потребовала принципиально иного подхода к их клас-  
сификации, отражающей требования социально-экономичес-

ких условий и международного опыта. В соответствии с изменениями в трудовом и образовательном законодательстве действующая система единых квалификационных и тарифно-квалификационных справочников постепенно заменяется профессиональными стандартами. Этот процесс не обошел и сферу профессионального образования [1; 4; 6].

В сентябре 2015 года приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 08.09.2015 № 608н был утвержден новый профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования». 1 января 2017 года данный стандарт вступил в силу [5].

Целями данного стандарта являются обеспечение достижения нормативно установленных результатов образования, организация деятельности обучающихся по освоению знаний, формированию и развитию умений и компетенций, создание педагогических условий для профессионального и личностного развития обучающихся, удовлетворения потребностей в углублении и расширении образования, методическое обеспечение реализации образовательных программ [3]. В профессиональном стандарте установлены требования к образованию и обучению, к опыту практической работы, приведено описание трудовых функций. Предусмотрены особые условия допуска к исполнению обязанностей. Перечислены возможные наименования должностей [3; 4].

Нормативно-правовые документы федерального, регионального и локального уровней регулируют внедрение профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» в образовательный процесс профессионального образования.

В Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (статья 46 «Право на занятие педагогической деятельностью») говорится о том, что право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам. Номенклатура должностей педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждается Пра-

вительством Российской Федерации. А также педагогические работники (ст. 47, п. 2) имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года. При этом согласно пункту 5 части 3 статьи 28 Федерального закона № 273-ФЗ создание условий и организация дополнительного профессионального образования работников относятся к компетенции образовательной организации [7].

Согласно статьям 195.1 и 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации профессиональные стандарты применяются «в качестве основы для определения требований к квалификации работников», где квалификация определяется как уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы [6].

Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» устанавливает порядок проведения независимой оценки квалификации на предмет соответствия требованиям профессионального стандарта [8].

В Постановлении Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами РФ, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности» профессиональные стандарты должны применяться поэтапно, согласно планам, утвержденным с учетом мнений представительных органов работников.

Планы должны включать:

- ◆ список профессиональных стандартов, подлежащих применению;
- ◆ сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава указанных организаций, и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;

- ✦ этапы применения профессиональных стандартов;
- ✦ перечень локальных нормативных актов и других документов, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов.

В перечень локальных правовых актов, в которые требуется внести изменения, входят следующие нормативные документы: трудовой договор (или эффективный контракт) с педагогом, положение об оплате труда, порядок проведения аттестации, должностные инструкции, номенклатура должностей, штатное расписание, устав образовательной организации (новая редакция), программа развития образовательной организации, коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, положение о конфликте интересов педагогического работника.

Реализация мероприятий по внедрению профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» должна быть завершена не позднее 1 января 2020 года. ♣

## Литература

1. Балакирева, Э. В. Профессиональный стандарт как ориентир разработки подходов к оценке качества профессиональной подготовки специалистов в вузе / Э. В. Балакирева // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. — 2013. — № 158. — С. 86—95.
2. Информация Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по вопросам применения профессиональных стандартов (ред. от 05.04.2016) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=271147>.
3. Методические рекомендации по организации применения профессиональных стандартов в образовательных организациях [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://edu53.ru/pr-includes/upload/2016/10/03/10609.pdf>.
4. Обоснование необходимости разработки проекта профессионального стандарта «Научный работник (научная (научно-исследовательская) деятельность)»: приложение № 1 к письму РИЭПП от 28.07.2017 г. № 413 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://profstandart.rosmintrud.ru/>.

5. Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://classinform.ru/profstandarty/01.004-pedagog-professionalnogo-obucheniia-professionalnogo-obrazovaniia-i-dopolnitelnogo-professionalnogo-obrazovaniia.html>.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/e76d6076ad800a12efcec206f99ad6c59b58517e/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/e76d6076ad800a12efcec206f99ad6c59b58517e/).
7. Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года (ред. от 14.12.2015) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=190482>.
8. Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://base.garant.ru/71433946/>.

## **КЛЮЧЕВЫЕ ОБЛАСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА: ИЗ ОПЫТА ИССЛЕДОВАНИЯ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ПОО НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**



**Л. Н. Казакова,**  
*кандидат педагогических наук, доцент,  
заведующая кафедрой теории и методики  
профессионального образования факультета  
профессионального технологического образования  
ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития  
образования»*

**В**ведение профессиональных стандартов уже «на пороге». Профстандарт преподавателя профессионального образования — это инструмент диагностики уровня квалификации, стимул совершенствования образования и основа трудовых взаимоотношений руководства и педагогических кадров. От того, насколько понятным и эффективным будет его внедрение, во

многим зависит ежедневная работа в новой системе образования, которая активно формируется в нашей стране.

Для того чтобы в полной мере понять, что собой представляет нововведение и какое значение имеют профстандарты для образовательной сферы, необходимо разобраться в самом понятии профстандарта. Статья 195.1 Трудового кодекса РФ дает следующее определение: «Профессиональный стандарт — характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления конкретного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции».

Другими словами, профессиональный стандарт — документ, в котором прописаны все знания, умения и навыки, которыми необходимо обладать сотруднику для успешного выполнения своих рабочих обязанностей.

Еще в начале XX века как в зарубежной, так и в российской практике предпринимались попытки разработать профессиональные стандарты. Основная цель — повышение производительности труда, в связи с которой и проводился анализ трудовой деятельности. С конца XX века были созданы единые квалификационные справочники (ЕКС и ЕТКС), содержащие определенные требования к конкретным должностям руководителей, специалистов и служащих.

Сфера образования постоянно развивается, меняется как содержание педагогической деятельности, так и технологии. Это привело к появлению новых компетенций, которыми должны обладать современные педагоги для достижения целей образовательного процесса. Устаревшие ЕКС не соответствуют актуальным потребностям сферы образования, поэтому имеются следующие проблемы:

- ♦ Формальный комплекс трудовых функций не ясен, вследствие чего наблюдается неспособность систем профессионального и дополнительного образования гармонично и стабильно развиваться.

- ♦ Нет понятных критериев для объективной оценки квалификационного уровня преподавателей. Следовательно, невозможно организовать систему, которая стимулировала бы профессиональное развитие сотрудников образовательной сферы.

- ♦ Подготовка педагогов в педагогических вузах часто имеет мало общего с реальным положением дел в образовании и условиями практической работы.

В утвержденном приказом Минтруда РФ № 608н от 08.09.2015 профстандарте профессионального образования содержится следующая информация:

♦ *Общие сведения.* Здесь определены общие названия трудовых функций и коды классификаций рода деятельности.

♦ *Функциональная карта.* В этом разделе описаны общие функции, которые должен выполнять преподаватель. Общие функции также могут делиться на несколько конкретных узких функций. Для каждой из них указывается соответствующий уровень квалификации.

♦ *Характеристика функций.* Подробная расшифровка позиций функциональной карты, содержит перечень конкретных действий для выполнения каждой функции. Также указаны необходимые умения и знания, которые должны быть у педагога.

Профстандарты педагогов профессионального образования имеют большое значение для современной образовательной сферы.

♦ *Повышение качества образования.* Профессиональный стандарт — инструмент для реализации стратегии образования в постоянно меняющемся и развивающемся мире. С его помощью отечественное образование выйдет на международный уровень.

♦ *Оценка квалификации.* Стандарт поможет эффективно и максимально объективно оценить квалификационный уровень педагогов профессионального образования.

♦ *Регулирование кадровых вопросов и трудовых отношений.* Положения стандарта необходимо использовать как критерии отбора педагогических кадров в образовательные организации. На основе профстандарта следует формировать трудовой договор между работодателем и работником.

Разработчики профстандарта предполагают, что он значительно повысит интерес специалистов к педагогической деятельности и увеличит их ответственность за достижение результатов. Профстандарт призван избавить педагога от выполнения ненужных функций и поможет сконцентрироваться непосредственно на прямых обязанностях. Стандарт — это еще и прекрасная мотивация для постоянного повышения квалификации педагогов.

Выполнение профессиональных функций педагога в системе профессионального образования предусматривает проявление

ние и определенных личностных и деловых качеств для достижения конкретных — субъективного и материального — результатов, что позволяет формировать и оценивать его профессиональную компетентность.

Итак, профстандарт — документ, способный вывести отечественную систему образования на международный уровень и максимально конкретизировать работу преподавателей в профессиональном образовании. Достижение высокого уровня квалификации педагогов и эффективности педагогической деятельности — вот основная задача профессиональных стандартов.

Кафедрой теории и методики профессионального образования факультета профессионального технологического образования ГБОУ ДПО НИРО был разработан план исследования уровня профессиональной компетентности преподавателей ПОО Нижегородской области.

I этап исследования (ноябрь 2016 г. — январь 2017 г.):

- ♦ Анализ нормативной базы, анкетирование слушателей курсов.

II этап исследования (февраль — август 2017 г.):

- ♦ Разработка матриц самоанализа сформированности обобщенных трудовых функций преподавателя системы СПО на основе требований профессионального стандарта.

- ♦ Апробирование матриц самоанализа.

III этап исследования (сентябрь — ноябрь 2017 г.):

- ♦ Проведение исследования уровня профессиональной компетентности преподавателей ПОО Нижегородской области.

- ♦ Сравнительный анализ полученных результатов.

- ♦ Подготовка аналитического отчета.

- ♦ Изменение программ курсовой подготовки.

К настоящему времени кафедрой теории и методики профессионального образования факультета профессионального технологического образования ГБОУ ДПО НИРО разработаны и апробируются матрицы самооценки обобщенных трудовых функций умений и знаний преподавателя системы СПО на основе требований профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования». По результатам проведенного исследования внесены изменения в содержание программ повышения квалификации. ♣

## Литература

1. Постановление Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов» (с изменениями и дополнениями).
2. Постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 года № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности».
3. Федеральный закон от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
4. Федеральный закон от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» (вступил в силу с 1 января 2017 года).

## БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА КАК СПОСОБ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА ПЕДАГОГА



**Н. Н. Колодкина,**  
*аспирант*  
**ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития  
образования»**

Апробация новых подходов к обучению является важной задачей образовательного процесса в результате внедрения профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования». Изменение вектора оценки в сторону личностных качеств студента, то есть освоение им соответствующих компетенций, требует и внесения изменений в области контрольно-оценочной деятельности в процессе обучения по программам СПО. К необходимым умениям в проф-

стандарте педагога отнесены умения использовать педагогически обоснованные формы, методы, способы и приемы организации контроля и оценки, применять современные оценочные средства, обеспечивать объективность оценки, охранять жизнь и здоровье обучающихся в процессе публичного представления результатов оценивания: соблюдать предусмотренную процедуру контроля и методики оценки, нормы педагогической этики, устанавливать педагогически целесообразные взаимоотношения с обучающимися для обеспечения достоверного оценивания, корректно интерпретировать результаты контроля и оценки [1].

К современным технологиям, позволяющим организовать успешное освоение содержания образования, компетенций в рамках изучения дисциплины (модуля) и оценку качества подготовки будущих специалистов, можно отнести балльно-рейтинговую систему (БРС) оценки качества обучения. Основная идея рейтинговых систем заключается в создании условий для активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся, усиления их мотивации к учебе и самостоятельной работе и повышения объективности оценивания обученности обучающихся [2]. К тому же в традиционной пятибалльной системе обучения не учитываются вес контрольного мероприятия учебной деятельности, его важность. Например, за письменный опрос по теме студент получает 5 баллов, за срезовую контрольную работу 3 балла, за ответ у доски (решение задачи) также 5, средняя арифметическая в журнале получается 4. Данная оценка не совсем корректно отражает истинную картину успеваемости. Балльно-рейтинговая система позволит исправить этот недостаток путем введения весовых категорий контрольных мероприятий.

В настоящее время в школьной системе образования активно используется электронный дневник ученика, в котором фиксируются все отметки, полученные по изучаемым предметам. По требованиям ФГОС ВО 3+ необходима фиксация хода образовательного процесса в электронной информационно-образовательной среде вуза, а также результатов промежуточной аттестации и результатов освоения программы бакалавриата. Электронный журнал преподавателя СПО в полной мере может ответить требованиям БРС. Созданию журнала придется уделить время, но готовый журнал минимизирует затраты в дальнейшем, так как база уже будет заложена.

Балльно-рейтинговая система — это отражение успешности освоения содержания учебной дисциплины (модуля) и компетенций, способ прогноза и корректировки качества профессиональной подготовки студентов, возможность самооценки обучающихся и преподавателя.

Принципы на которых должна быть построена БРС:

- ◆ открытость форм и методов педагогической диагностики, оценочных средств, результатов текущей успеваемости;
- ◆ стабильность требований, предъявляемых к процедуре контроля и методике оценки;
- ◆ регулярность и объективность оценки результатов работы обучающихся;
- ◆ обратная связь, предполагающая анализ применения выбранных форм и методов педагогической диагностики, оценочных средств, своевременную корректировку деятельности студента и преподавателя;
- ◆ дисциплинированность — строгое соблюдение предусмотренной процедуры контроля и методики оценивания.

Введение БРС в организациях среднего профессионального образования предполагает проведение большого объема работы со стороны преподавателя, коллектива кафедр, администрации образовательной организации. Подготовительную работу следует начать уже на этапе составления учебных планов и рабочих программ по дисциплине. На первом этапе необходимо разработать положение о внедрении в образовательный процесс технологии БРС и утвердить его на педагогическом совете. Следующий этап включает в себя создание методики контроля и оценки учебной деятельности студента. Данный этап должен учитывать особенности конкретной дисциплины, направление специальности; также необходимо уточнить функции преподавателя, куратора, администрации, студента при внедрении системы, форм контроля. Обязательным и важным моментом являются подробное описание критериев к каждому контрольному мероприятию, разработка шкалы оценивания. Для накопления рейтинга по дисциплине, а это числовой показатель, отображающий сумму баллов, набранных студентом в учебном процессе за работу, выполненную в определенный промежуток времени, по установленным, не меняющимся формулам, обучающийся должен пройти определенные контрольные мероприятия: текущий контроль и промежуточную аттестацию (итоговый контроль).

Особое внимание уделяется текущему контролю, на него желательно отвести до 80 % общей максимальной оценки в баллах; контрольные мероприятия составляют 40 % от текущего контроля. Такое разделение баллов способствует систематичной работе студентов, повышает уровень их мотивации и осознанности обучения. На данном этапе важно предусмотреть необходимое количество контрольных мероприятий и критерии их оценки с учетом возможности по их результатам судить о сформированности компетенций, учитывая требования ФГОС. В рейтинге студента необходимо учесть все виды его деятельности: аудиторную, внеаудиторную, а также дополнительную.

Желательно, чтобы текущий контроль проходил на каждом занятии в форме опросов, взаимопроверок, тестирования, решения задач или самоконтроля. Систематичный контроль способствует прочности и системности знаний обучающихся. Необходимо проводить контрольное мероприятие после изучения раздела учебного курса с целью установления взаимосвязей между изучаемыми темами. Должно обсуждаться формирование текущих оценок. Доступность просмотра результатов БРС должна обеспечить электронная информационно-образовательная среда организации. Систематичные корректировка, настройка, обсуждение, анкетирование студентов и преподавателей будут способствовать успешному внедрению БРС, а также позволять выявлять положительные моменты и устранить недостатки.

Использование БРС в учебном процессе СПО активизирует студентов к регулярной, систематичной работе в течение семестра. Данная система позволит обучающимся набирать дополнительные баллы за счет участия в олимпиадах, конференциях, творческих заданиях, а преподавателю контролировать данный процесс и способствовать повышению интереса к профессиональному развитию. ♣

## Литература

1. Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_186851/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_186851/).
2. *Гринченко, И. С.* Современные средства оценивания результатов обучения : учебно-методическое пособие / И. С. Гринченко. — М. : УЦ Перспектива, 2008. — 132 с.

# ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ПЕДАГОГА: ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТЬ И ЭФФЕКТ ВНЕДРЕНИЯ



**Н. В. Конкина,**  
*методист*

*ГБПОУ «Шатковский агротехнический техникум»*

**В**недрение и применение профессиональных стандартов становятся обязательными и необходимыми для работодателей всех форм собственности. Профессиональный стандарт — это перечень требований к уровню образования, знаний, опыта работника определенной профессии. На данный момент утверждены сотни профстандартов. Среди них профессии разнообразных видов промышленности, педагоги, спортсмены, бухгалтеры и другие. Конкретизированы и актуализированы требования к работникам, которые претендуют на соответствующие должности.

Профстандарты придут на смену громоздким квалификационным справочникам, должностным инструкциям, которые в эпоху рыночных отношений уже устарели. Новый документ — профессиональный стандарт, который разрабатывает и утверждает Минтруда РФ, — со временем должен полностью заменить ЕКТС. Во-первых, профстандарт четко устанавливает функции, которые обязан выполнять работник, и требования к его квалификации. Во-вторых, стандарт становится новой базой для формирования систем аттестации, сертификации персонала и оплаты труда. В-третьих, профстандарты, если говорить о конкретной педагогической деятельности, должны быть неразрывно связаны с нормами, регулирующими труд педагога, — с ФГОС СПО — и, соответственно, гибко реагировать на изменения в них. Несоответствие работника профессиональному стандарту — не повод для его увольнения, но веская причина для повышения уровня его квалификации.

Профессиональный стандарт педагога, являясь практическим инструментом реформирования отечественной системы образования, дает четкое определение роли и места педагога, обозначает его ресурсы и возможности, отражает структуру профессиональной деятельности: обучение, воспитание и развитие обучающегося.

Структурные изменения в обществе меняют все основные потребности, в том числе в процесс изменений включается сфера образования. Педагог обязан владеть современными средствами информации, коммуникаций, технологий, освоить преподавательские навыки воспитания молодого поколения в поликультурной среде, уметь находить подход ко всем участникам образовательного процесса, разрабатывать индивидуальные программы развития обучающихся.

В сфере образования профессиональные стандарты позволяют применять современные методики обучения, соответствующие реальной ситуации и требованиям, которые диктует рынок труда.

Профстандарт педагога разработан для применения:

- ◆ при разработке образовательных программ в ОО профессионального образования;
- ◆ при формировании кадровой политики ОО;
- ◆ при организации обучения и аттестации специалистов;
- ◆ при разработке должностных инструкций;
- ◆ при тарификации работ;
- ◆ при установлении систем оплаты труда специалистов;
- ◆ при разработке ФГОС СПО (Минобрнауки России) и др.

Наличие профстандарта педагога позволит руководителю (как работодателю) обосновать и узаконить в локальных нормативных актах четкие требования к педагогу, в том числе к качеству его работы.

Нельзя не заострить внимание на переносе срока введения в действие и обязательного применения профстандарта педагога с 1 января 2018 года. Данные сроки обосновываются весьма логично, поскольку существуют утвержденные на уровне Правительства РФ документы с намеченными до 2018 года мероприятиями по подготовке и введению профстандарта педагога: так, Программа постепенной модернизации системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012—2018 гг. предусматривает, что повышение квалификации, переподготовка сотрудников должны быть осуществлены с 2013 по 2018 год, и др.

На всех уровнях управления работа с кадрами может строиться по следующим направлениям:

- ◆ *организационно-педагогическое* (ознакомление с профстандартом педагога; анализ и сравнение его содержания с ФГОС СПО, планирование повышения квалификации и переподго-

товки в организациях, реализующих дополнительные профессиональные программы, и т. д.);

♦ *нормативно-правовое* (изучение, анализ и обсуждение нормативных документов; совершенствование и (или) разработка локальных нормативных актов и др.);

♦ *научно-методическое* (внутриорганизационное повышение квалификации по результатам диагностики (анализа профстандарта педагога); применение интерактивных методов взаимодействия; дидактическое сопровождение; апробация новых методов и технологий обучения).

Профстандартом установлены требования к уровню образования педагога. На основании действующего трудового законодательства все специалисты обязаны проходить периодические обучение и проверку полученных знаний в сфере охраны труда, не реже одного раза в три года осваивать современные дополнительные программы обучения; существуют и другие требования.

В образовательной организации необходимо скорректировать программу действий по введению профессионального стандарта педагога через:

♦ Рассмотрение (изучение) содержания стандарта:

- проведение педагогического совета по данному вопросу;
- изучение содержания профстандарта на заседаниях ПЦК.

♦ Размещение материалов о подготовке образовательной организации к введению профстандарта педагога на официальном сайте организации.

♦ Организацию процедуры внутреннего аудита соответствия профессиональных компетенций педагогов профстандарту.

♦ Приведение в соответствие с профстандартом нормативной базы образовательной организации. Внесение изменений в:

- Устав;
- должностные инструкции;
- коллективный договор;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда;
- заключение трудовых соглашений в формате эффективного контракта;
- регламент проведения аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности;
- положение о стимулирующих выплатах, портфолио учителя, воспитателя и др.

При организации работы с кадрами руководителю необходимо проанализировать проблемы педагогов и определить возможности их решения за счет внутренних и внешних ресурсов.

Для этого следует:

- ♦ осуществить типологизацию выявленных проблем по результатам внутреннего аудита соответствия профессиональных компетенций педагогов ОО профстандарту;
- ♦ осуществить SWOT-анализ, направленный на определение возможностей решения выявленных проблем за счет внутренних ресурсов ОО и возможностей внешней среды;
- ♦ спланировать мероприятия по созданию условий для реализации индивидуальной образовательно-методической траектории педагога;
- ♦ выдвинуть предложения по совершенствованию работы научно-методической службы в техникуме с учетом выявленного дефицита компетенций педагогов в соответствии с выделенными уровнями профессионального стандарта;
- ♦ создать программу постоянно действующих семинаров;
- ♦ разработать индивидуальные планы профессионального и личного развития педагогов с последующим построением индивидуального маршрута.

Из всего вышесказанного можно сделать выводы:

♦ Профессиональный стандарт работает в двух плоскостях: это основа, с одной стороны, для анализа и реформирования педагогического образования, а с другой — для регулирования трудовых отношений (требования к работникам), аттестации педагогических работников, присвоения квалификации и званий.

♦ Профстандарт должен применяться работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда.

♦ Внедрение профстандарта педагога непосредственно затрагивает интересы всех участников образовательного процесса и, естественно, в первую очередь — педагогов. Для кого-то из них новые требования не являются проблемой, потому что они уже используют в своей работе самые современные методы. Но кому-то придется решать задачу освоения на практике новых для них трудовых действий, необходимых знаний и умений. ☼

# ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ВНУТРИКОРПОРАТИВНОГО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ В УСЛОВИЯХ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА



О. А. Костенко,  
*преподаватель*

*ГБПОУ «Дзержинский педагогический колледж»*

**К** настоящему времени в колледже сложилась система повышения квалификации, которая наряду с внешними формами включает и формы внутрикорпоративного повышения квалификации. Цель существующей системы — повышение уровня профессиональной компетентности педагогических работников.

Система внутрикорпоративного повышения квалификации включает работу по изучению потребностей педагогов в направленности и содержании мероприятий повышения квалификации. С этой целью используются различные методы: проводятся предварительное анкетирование педагогов, мозговой штурм, практикум с использованием метода SWOT-анализа, в ходе которого выделенные слабые стороны, угрозы и сдерживающие моменты помогают определить круг проблем, на решение которых будут направлены мероприятия повышения квалификации. Описание сильных сторон и возможностей сложившейся ситуации позволяет наметить идеи, воплощение которых поможет решить задачу повышения уровня профессиональной компетентности педагогов. Такая предварительная работа позволяет в процессе корпоративного повышения квалификации эффективно реализовывать потенциал каждого преподавателя.

В системе внутрикорпоративного повышения квалификации используются разнообразные формы и методы, основными из которых являются:

- ◆ лекции;
- ◆ семинары;
- ◆ конференции и педагогические чтения;
- ◆ деловые и ролевые игры, разбор практических ситуаций;
- ◆ самообразование;
- ◆ декады открытых уроков;
- ◆ методические декады ПЦК;

- ✦ наставничество;
- ✦ стажировка;
- ✦ работа «Школы молодого педагога» и др.

Существующая в колледже система внутрикорпоративного повышения квалификации помогает педагогам в период подготовки к аттестации, так как создает условия для трансляции освоенного опыта. Она содействует оптимизации внутреннего аудита деятельности педагогов, оценке их деятельности.

Сегодня ситуация складывается таким образом, что и в ближайшей, и в отсроченной перспективе содержание непрерывного профессионального образования педагога будет строиться вокруг вопросов реализации профстандарта. В связи с этим организацию работы в системе внутрикорпоративного повышения квалификации мы планируем именно в логике утверждаемых им позиций.

Методической службой колледжа было проведено анкетирование с целью выявления проблемных зон готовности педагога к введению профстандарта по реализации трудовой функции «Организация учебной деятельности обучающихся по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей)». Педагогам предлагалось оценить свое владение включенными в содержание анкеты компетенциями, используя один из вариантов ответа: «да» или «нет».

Таблица 1

#### Фрагмент анкеты

Трудовая функция	Да	Нет
Организация учебной деятельности обучающихся по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей)		
<i>Трудовые действия:</i>		
Проведение учебных занятий по учебным предметам, дисциплинам, курсам (модулям)		
Организация самостоятельной работы обучающихся		
Руководство учебно-профессиональной, проектной, исследовательской деятельностью обучающихся		
Консультирование обучающихся по вопросам профессионального самоопределения, профессионального развития, профессиональной адаптации		
Текущий контроль, оценка динамики подготовленности и мотивации обучающихся в процессе обучения		

Анализ анкет выявил проблему в использовании преподавателями современных технических средств и образовательных технологий (дистанционных, ИКТ). Было организовано корпоративное обучение преподавателей с использованием каскадной модели повышения квалификации: преподаватели, имеющие соответствующее образование или получившие необходимую подготовку по проблемам, обучали коллег, являлись тьюторами программ. Использовался разноуровневый подход: учебно-тематический план обучающих семинаров разрабатывался с учетом уровня знаний, умений и навыков преподавателей.

Преподаватели имели возможность выбора направления обучения в соответствии со своими потребностями и интересами. Обучающие семинары проводились по разработанной тьюторами программе с использованием созданных инструкций, дистанционных мини-курсов, рекомендаций. Спланированы были и дополнительные консультации.

Преподаватели, выполнившие программу курса и представившие зачетную работу (разработанные презентации, дистанционные курсы, творческие задания для интерактивной доски), получили сертификаты корпоративного обучения.

По итогам обучения была проведена декада открытых учебных занятий, на которых преподаватели продемонстрировали умения применять ИКТ-технологии, обсудили проблемы, возникающие при их использовании.

Практика показывает, что при организации корпоративного обучения в рамках повышения квалификации важно соблюдение ряда условий:

- ◆ До момента обучения должна быть четко продумана программа обучения.

- ◆ Следует провести работу среди педагогов по формированию у них мотивации к обучению.

- ◆ Во время обучения необходимо отрабатывать на практике получаемые знания и навыки и обеспечивать своевременную обратную связь об эффективности обучения.

- ◆ После завершения обучения его результаты должны быть востребованы и педагоги должны перенести приобретенные знания и навыки в рабочие условия.

Большая часть педагогов колледжа имеют соответствующее образование и определенный опыт, владеют набором необходимых педагогических технологий, методик и т. п. И поскольку требования, предъявляемые профстандартом к трудовым действиям, необходимым умениям и знаниям, не являются для них новшеством, их «наслоение» на сложившийся у преподавателей опыт работы является индивидуальным. Следовательно, индивидуальным должно быть и содержание профессионального развития.

Анализ существующей в колледже системы повышения квалификации показал недостаточность арсенала способов для профессионального развития каждого педагога.

*Перспективы развития системы внутрикорпоративного повышения квалификации*

**Ц е л ь:** разработка и реализация в практической деятельности модели повышения квалификации преподавателей в соответствии с профстандартом педагога на основе создания индивидуальной образовательной программы (ИОП) повышения квалификации.

**З а д а ч и:**

✦ Разработка нормативного обеспечения повышения квалификации (Положение об индивидуальной образовательной программе педагога).

✦ Организация подготовительной работы с преподавателями по созданию индивидуальной образовательной программы.

✦ Формирование пакета предложений методических мероприятий в системе внутрикорпоративного повышения квалификации для использования педагогами в планировании ИОП.

✦ Организация методических мероприятий в рамках корпоративного повышения квалификации, обеспечивающих реализацию педагогами ИОП.

✦ Разработка механизма контроля и оценки результатов реализации ИОП.

Анализ существующей в колледже системы корпоративного повышения квалификации позволяет определить структуру ИОП, отражающую требования профстандарта к трудовым функциям и трудовым действиям.

Таблица 2

## Фрагмент индивидуальной образовательной программы

Формы повышения квалификации	Трудовая функция педагога						
	Организация учебной деятельности обучающихся по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей)						
	Трудовые действия						
	Проведение учебных занятий по учебным предметам, дисциплинам, курсам (модулям)	Организация самостоятельной работы обучающихся	Руководство учебно-профессиональной, проектной, исследовательской деятельностью обучающихся	Консультирование обучающихся по вопросам профессионального самоопределения, профессионального развития, профессиональной адаптации	Текущий контроль, оценка динамики подготовленности и мотивации обучающихся в процессе обучения	Разработка мероприятий по модернизации оснащения учебного помещения	Отметка о выполнении
Обучающие семинары							
Научно-практические конференции							
Декады открытых занятий							

В таблице представлена только одна трудовая функция в соответствии с профстандартом педагога. Аналогичным образом проектируется содержание ИОП и по всем другим трудовым функциям. Горизонталь ИОП детализирует трудовые функции и трудовые действия согласно требованиям профстандарта, а вертикаль отражает перечень направлений повышения квалификации педагога в отношении каждой из обозначенных трудовых функций.

Планируется, что педагог разрабатывает индивидуальную образовательную программу самостоятельно, с учетом предложений внешних методических служб и характера внутрикорпоративной системы повышения квалификации. Содержание ИОП, следовательно, будет зависеть от качества методического сопровождения самой системы непрерывного профессионального образования на разных его уровнях. Внести какое-либо мероприятие в ИОП можно лишь в том случае, если это мероприятие спланировано внутренней системой повышения квалификации и внешними методическими службами и доведено до сведения педагогов. Самостоятельный поиск мероприятий, способствующих повышению квалификации, не исключается, однако в подавляющем большинстве случаев, как показывает опыт, педагоги рассчитывают на предложение извне.

Предполагаем провести апробацию системы повышения квалификации на основе ИОП в три этапа.

1-й этап — *организационный*. Разработка нормативного обеспечения. Подготовка преподавателей к разработке ИОП (анкетирование преподавателей, анализ анкет, мотивация педагогов, знакомство со структурой ИОП). Формирование пакета предложений методических мероприятий в системе внутрикорпоративного повышения квалификации

2-й этап — *реализация*. Разработка ИОП. Проведение методических мероприятий в системе внутрикорпоративного повышения квалификации. Обучение на курсах повышения квалификации. Использование внешних форм повышения квалификации. Учет результатов.

3-й этап — *аналитический*. Диагностика сформированности профессиональной компетентности педагогических работников в соответствии с требованиями профстандарта.

Считаем, что подобная система повышения квалификации окажет содействие профессиональному росту педагога согласно его интересам, потребностям и возможностям; обеспечит индивидуальный подход к планированию содержания и объема повышения уровня его профессиональных компетенций. ☞

## Литература

1. Образец индивидуального образовательного маршрута педагога // Менеджер образования. Портал информационной поддержки руководителей образовательных организаций [Электронный

ресурс]. — Режим доступа: <https://www.menobr.ru/article/65221-qqq-17-m4-obrazovatelny-marshrut-pedagoga>.

2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» от 08.09.2015 № 608н.

**МЕТОДОЛОГИЯ ВНЕДРЕНИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА  
«ПЕДАГОГ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ,  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ»**



**Т. А. Липина,**  
*кандидат педагогических наук,  
директор ГБПОУ «Нижегородский техникум  
городского хозяйства и предпринимательства»*

**Т. Е. Кумакшева,**  
*методист ГБПОУ «Нижегородский техникум  
городского хозяйства и предпринимательства»*

**В** настоящее время для работников всех сфер деятельности в России актуальным является вопрос внедрения профессиональных стандартов. Данный процесс стал необходимой реальностью как для материального производства, так и в непродуцированной сфере.

Внедрение профессиональных стандартов началось в 2016 году. Постановлением Правительства РФ от 27 июня 2016 года № 584 установлен переходный период для всех профессиональных стандартов до 1 января 2020 года и, начиная с 1 января 2017 года, рекомендовано учитывать их при формировании кадровой политики и управлении персоналом, организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда.

Задачи по применению профстандарта педагога сформулированы в следующих официальных документах: ТК РФ, статья 195.1; ФЗ № 273 «Об образовании в Российской Федерации», статья 76; Постановление Правительства РФ от 22.01.2013 № 23; приказы Минтруда России (№ 544н, 514н, 613н, 608н).

В 2017 году вступили в силу несколько профессиональных стандартов, четыре из которых имеют непосредственное отношение к педагогической деятельности. Один из них — профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования».

Для поэтапного перехода в образовательных организациях на профессиональные стандарты целесообразно разработать систему принципов и способов организационной и практической деятельности по их внедрению.

На наш взгляд, методология внедрения профессиональных стандартов в профессиональной образовательной организации включает в себя:

- ♦ проведение анализа структуры макета профстандарта с определением цели вида деятельности, понятий трудовых функций, трудовых действий, кодов, квалификационных уровней;
- ♦ разработку плана внедрения профессиональных стандартов в образовательной организации с определением ответственных лиц, графиком мероприятий и сроками внедрения профстандартов;
- ♦ определение квалификационного уровня педагогов при приеме на работу;
- ♦ определение преимущественного права по квалификационному уровню при сокращении штатов;
- ♦ проведение процедуры аттестации.

Комплекс мероприятий по внедрению профстандартов включает: издание приказа о создании комиссии по внедрению профстандартов в техникуме, проведение заседания комиссии и составление плана-графика внедрения, определение трудовых функций работников и применение в соответствии с ними нужных профстандартов, переименование должностей в соответствии с текстами профстандартов, внесение изменений в должностные инструкции, изменение системы оплаты труда, проведение мероприятий по переподготовке и подготовке педагогов,

проведение аттестации, иных организационно-штатных мероприятий, связанных с внедрением профстандартов.

С целью поэтапной и своевременной работы по внедрению профессиональных стандартов в Нижегородском техникуме городского хозяйства и предпринимательства разработан план организации их применения, рассмотренный на заседании педагогического совета и утвержденный директором.

**ПЛАН  
организации применения профессиональных стандартов  
в ГБПОУ «Нижегородский техникум городского хозяйства  
и предпринимательства»**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование мероприятия</b>	<b>Срок выполнения</b>	<b>Ответственные</b>
1	Создание рабочей группы по организации внедрения профессиональных стандартов	Январь 2017 г.	Директор Липина Т. А.
2	Составление перечня принятых профстандартов, соответствующих видам деятельности в организации	Январь 2017 г.	Специалист по кадрам Кошечева Е. А.
3	Сверка наименований должностей работников в штатном расписании с наименованиями должностей из профстандартов и квалификационных справочников	Февраль 2017 г.	Специалист по кадрам Кошечева Е. А.
4	Определение соответствия уровня квалификации работников требованиям профстандартов по подразделениям: административный персонал, педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал	Март 2017 г.	Рабочая группа
5	Проверка трудовых соглашений и должностных инструкций сотрудников на соответствие требованиям профстандартов (функциональные обязанности) по подразделениям: административный персонал, педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал	Апрель — май 2017 г.	Рабочая группа
6	Проверка локальных актов организации	Май — июнь 2017 г.	Рабочая группа

Окончание табл.

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок выполнения	Ответственные
7	Составление списка работников, имеющих потребность в обучении на основе анализа квалификационных требований профстандартов	Июнь 2017 г.	Рабочая группа
8	Составление плана обучения при необходимости	Июнь 2017 г.	Рабочая группа
9	Составление списка работников, которым необходимо откорректировать должностные инструкции и трудовые договоры с учетом профстандартов	Июнь 2017 г.	Рабочая группа
10	Выявление работников, наименования должностей которых необходимо изменить с учетом профстандартов	Июнь 2017 г.	Специалист по кадрам Кошечева Е. А.
11	Осуществление контроля за внедрением новых профстандартов по должностям организации с составлением плана мероприятий	В течение года	Специалист по кадрам Кошечева Е. А.

В соответствии с решением педагогического совета в техникуме организована работа по изучению профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» педагогическими работниками. В 2017 году запланировано проведение следующих мероприятий: изучение профессионального стандарта со вновь пришедшими преподавателями в «Школе начинающего педагогического работника техникума», выявление уровня соответствия собственных компетенций требованиям профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» методом самоанализа, определение несоответствий требованиям и разработка индивидуальных траекторий по устранению недостатков. В результате педагогический коллектив должен достичь абсолютного соответствия требованиям профессиональных стандартов. ♣

### Литература

1. Система ГАРАНТ [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://base.garant.ru/71202838/#ixzz4uZS5CRQT>.

2. Профстандарты: какого уровня образования достаточно для продолжения работы? [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://academy-prof.ru/blog/profstanda>.
3. Внедрение стандарта профессиональной деятельности педагога (вопрос — ответ) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://профстандартпедагога.рф/>.

## **РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА ПЕДАГОГА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ**



**В. В. Макарова,**  
*аспирант*  
**ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития  
образования»**

**Н. С. Петрова,**  
*кандидат педагогических наук, доцент кафедры  
декоративно-прикладного искусства и дизайна  
ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный  
педагогический университет им. К. Минина»*

**П**олучение образования — важнейший этап в жизни каждого человека. Современные дети и их родители осмысленно подходят к процессу выбора будущей профессии и учебного заведения, будь то школа или университет, поскольку образование — фундамент для развития личностных качеств человека, его ценностей и реализации амбиций.

Согласно Федеральному закону от 29 декабря 2012 года № 273 «Об образовании в Российской Федерации» «образование — единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта, деятельности и компетенций определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) про-

фессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов» [1].

Основными признаками, характеризующими систему образования в России, являются:

- ♦ демократизация, подразумевающая доступность образования всем гражданам нашей страны, а также наличие системы, позволяющей осуществлять непрерывное образование;

- ♦ диверсификация, то есть большое разнообразие образовательных программ;

- ♦ интернационализация, означающая академическую мобильность слушателей и преподавателей, а также мировое признание документов об образовании (дипломов), ученых степеней и званий;

- ♦ образование является ключевым компонентом комплекса мер по поддержанию развития экономического роста, научно-технического прогресса, содействию трудовой занятости населения;

- ♦ образование — творческий процесс, личностно ориентированный и динамично развивающийся в соответствии с тенденциями рынка;

- ♦ образование предполагает коммуникацию слушателя и преподавателя.

В системе образования Российской Федерации выделяется несколько ступеней: дошкольное, среднее, профессиональное. Профессиональное образование, в свою очередь, включает начальное профессиональное, среднее профессиональное и высшее профессиональное образование. В настоящее время возрастает роль среднего профессионального образования (далее — СПО), поскольку сегодня именно учебные заведения СПО работают на нескольких рынках — это и рынок образовательных услуг, и рынок труда.

В современных реалиях среднее профессиональное образование становится одним из ключевых компонентов успеха современного человека в деловом мире. Образование, как этап становления личности, призвано давать социально полезный эффект, то есть учебные заведения СПО, несмотря на желание получить в конечном итоге своей деятельности прибыль, обязаны заботиться и об общественно важном процессе возвращивания национального молодежного потенциала России.

Образовательная услуга представляет собой процесс пере-

дачи знаний, информации, умений и навыков с целью удовлетворения различных образовательных потребностей личности, общества, государства.

Образовательная услуга имеет те же особенности, что и любая другая услуга, но существуют и такие, которые присущи исключительно ей:

- ◆ Протяженность во времени. Знания приобретаются потребителем не сразу, а за определенный временной промежуток.

- ◆ Несовпадение объемов и качества оказания и потребления услуги у разных потребителей. Объем полученных знаний, умений и навыков зависит не только от преподавателей, оказывающих услугу, но и от обучающихся: от их способностей, степени желанности обучаться, условий внешней среды.

- ◆ Принципиальная возможность передачи полученных знаний, умений и навыков (результата оказания услуги) без их утраты самим потребителем, то есть знания, умения и навыки можно передавать третьим лицам.

- ◆ Относительная ограниченность числа потребителей образовательных услуг, что предопределяет наличие конкурса в образовательных организациях СПО.

- ◆ В потреблении образовательных услуг обязательно активное интеллектуальное участие потребителя.

Все вышеперечисленные особенности учитывает профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (далее — профстандарт педагога), утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 08.09.2015 г. № 608н. Особенностью профстандарта педагога является то, что он учитывает современное состояние образования в России и в то же время ориентирован на международные нормы.

В современном, стремительно меняющемся мире главным профессиональным качеством педагогического работника становится умение учиться. Каждый педагог обязан, а вернее, призван демонстрировать своим студентам инструментарий использования следующих форм обучения:

- ◆ непрерывное самообразование;
- ◆ курсы повышения квалификации;
- ◆ курсы переподготовки;
- ◆ стажировки;

- ◆ работа в мастер-классах;
- ◆ дистанционное обучение и т. п.

Цель, поставленная преподавателем-исследователем, становится и целью студента, приобретая для последнего личностный смысл. Наличие конкретной цели является мощным средством мотивации обучения: «у обучающегося увеличивается потребность в приобретении новых знаний, появляется личная заинтересованность, осознание возможности применения теоретических знаний, практического приложения навыков самостоятельной исследовательской работы» [4].

В заключение следует отметить, что рынок труда в России уже около десяти лет перенасыщен такими специалистами, как экономисты, менеджеры, юристы, маркетологи, и испытывает острую нехватку в высококвалифицированных специалистах технических специальностей. По мнению многих экспертов, спрос на эти специальности в будущем будет только расти. Сейчас требуются специалисты с инженерно-техническим образованием. Это подтверждает и прогноз большинства аналитиков. По мнению специалистов Минобрнауки РФ, «в перспективе до 2020 года отраслевые министерства и объединения работодателей с учетом мнения субъектов прогнозируют возрастающую потребность таких направлений, как педагогические, в области здравоохранения, инженерной подготовки, в сфере IT-технологий и ядерной энергетики, авиационной, ракетно-космической техники, технологий кораблестроения» [3].

Более того, как считают эксперты-аналитики, в ближайшее время будет наблюдаться большая нехватка профессиональных специалистов в области технологической инженерии. Говоря иными словами, если так будет продолжаться и далее, в крупных российских компаниях начнет проявляться дефицит квалифицированных работников.

Что касается деятельности некоторых учебных заведений высшего профессионального образования, необходимо отметить, что качество образования, предлагаемого большинством из них, совершенно не устраивает работодателей. По мнению Ф. Кугела, президента Manpower Group, «вузы не имеют ни малейшего представления, кто нужен бизнесу, готовят людей, которые после выпуска обнаруживают, что их знания совершенно не востребованы» [6].

В связи с этим особую роль в подготовке технических специалистов начинают играть образовательные организации сред-

него профессионального технического образования, основной задачей которых является подготовка специалистов с развитой личностной и профессиональной ориентацией, востребованных современной российской экономикой. ❁

### Литература

1. Закон Российской Федерации № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г. «Об образовании в Российской Федерации».
2. *Абанкина, И.* Тенденции общественного спроса на образование в России / И. Абанкина // Образование в России. — Т. 9. — М. : Президент, 2013.
3. Большинство выпускников работают не по специальности [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.proforientator.ru/index.php?catid=2:5&id=1221:2012>.
4. *Булаева, М. Н.* Уровни сформированности исследовательской компетентности выпускника организации среднего профессионального образования / М. Н. Булаева, М. Н. Бурнакин // Социальные эффекты развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций : материалы межрегиональной заочной научно-практической конференции. — Н. Новгород : ГБОУ ДПО НИРО, 2017. — С. 45—50.
5. Прием в вузы: куда идут учиться [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [https://gia.ru/abitura\\_rus/20160621/1448735817.html](https://gia.ru/abitura_rus/20160621/1448735817.html).
6. Самые популярные профессии в России по версии ведущих хедхантеров [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://basetop.ru/samyie-defitsitnyie-professii-v-rossii/>.

## РОЛЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ В ПРОЦЕССЕ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА ПЕДАГОГА



**Л. Е. Метлина,**  
*преподаватель*

*ГБПОУ «Бутурлинский сельскохозяйственный техникум»*

**В** настоящее время перед образовательными организациями Среднего профессионального образования поставлена задача обновления содержания образования и повышения уровня

подготовки специалистов с учетом потребностей рынка труда, в соответствии с международными стандартами и Законом «Об образовании в Российской Федерации».

Профессионализм обладает особой значимостью в системе образования. Исследованием модели личности педагога-профессионала занимаются во всем мире. Педагог становится сегодня объектом быстрорастущего интереса и внимания со стороны общественности и государства, поскольку именно он несет ответственность за внедрение всех новаций в систему образования. При этом общество испытывает острую потребность в гибко мыслящем педагоге, умеющем находить нестандартные решения задач современной образовательной практики. Подготовка такого педагога — длительный процесс, направленный на формирование и развитие профессиональных знаний, умений и навыков, овладение информационными технологиями, соответствующими запросам современной жизни и инновационным процессам в образовании.

Постоянная потребность в повышении профессиональной квалификации и переподготовке педагогических работников, росте их профессиональной мобильности становится постоянной проблемой. Одним из ресурсов развития кадрового потенциала образовательной организации может стать внедрение профессионального стандарта педагога.

Его актуальность определена изменением роли педагога. Благодаря профессиональному стандарту станет возможной более объективная оценка компетентности педагога. Но в то же время существуют проблемы, которые необходимо решить при внедрении профессионального стандарта:

- ◆ дефицит педагогов, влекущий за собой их нежелание осваивать новые требования;
- ◆ сокращение работников, необходимых для научно-методического сопровождения процесса освоения педагогами нового профстандарта;
- ◆ отсутствие необходимых условий для внедрения профессионального стандарта.

Одной из причин возникающих проблем внедрения стандарта является «инновационное утомление» педагогов (информатизация, распространение дистанционного обучения, введение подушевого финансирования, повышение зарплат за счет увеличения нагрузки и т. д.). Чтобы свести к минимуму сопро-

тивление преподавателей, необходимо выяснить причины этого, найти пути и способы соответствующей работы с ними, используя их индивидуальность.

Достаточно просто и без чьей-либо помощи педагоги могут найти ответы на свои профессиональные вопросы в интернете. Порой они все знают, «как учить», но не всегда применяют свои знания на практике.

Повышение квалификации — процесс достаточно сложный. Жизнь в постоянно меняющемся мире, стремление к гибкой адаптации в новой ситуации изменили подход к повышению квалификации взрослых: «обучение на всю жизнь» сменилось потребностью «обучения через всю жизнь».

Целый ряд изменений, происходящих сегодня в образовательных организациях, определяется введением ФГОС и ФГОС по Топ-50. В компетенции педагога, работающего в условиях современных стандартов, входит умение соответствовать ожиданиям и потребностям заказчиков: студентов, их родителей, работодателей будущих выпускников.

Реализация ОПОП по профессиям и специальностям должна обеспечиваться педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины, имеющими опыт деятельности в организации соответствующей профессиональной сферы и проходящими стажировку в профильной организации согласно графику (не реже одного раза в три года). Для этого по мере реализации ФГОС необходимо поэтапно осуществлять повышение квалификации всех педагогов.

В условиях реализации ФГОС методическая служба играет немаловажную роль в оперативном информировании преподавателей, динамичном реагировании на изменение ситуации в образовании, так она является частью системы непрерывного последипломного образования педагогов, которая носит практико-ориентированный, индивидуализированный характер, строится на диагностической основе, гибко реагирует на запросы преподавателей и обеспечивает профессиональное совершенствование.

В связи с этим изменяются подходы к организации методического сопровождения педагога на всех уровнях. Одним из основных принципов построения методической работы является

*принцип адресности*, который позволяет донести методическую помощь до конкретного работника, повышая ее эффективность. Эффективной формой повышения квалификации педагогических работников выступают постоянно действующие семинары. Их основная цель — обновление теоретических знаний, совершенствование навыков и развитие практических умений в связи с необходимостью освоения новых способов решения профессиональных задач. Безусловно, семинар должен содержать определенный объем теории педагогики, методики. Он должен прояснить те или иные вопросы, углубить знания по данному вопросу, может помочь приобрести их, изменить свой взгляд на рассматриваемый вопрос.

Активная форма проведения методических семинаров позволяет планировать их как целостный и целенаправленный обучающе-аналитический и рефлексивный процесс для педагогов. А значит, каждый преподаватель становится активным участником, субъектом образовательного процесса, с мнением которого считаются, который может вносить конструктивные изменения в образовательный процесс. Кроме того, приобретаются навыки публичного выступления, которые для многих наших педагогов играют важную роль в их профессиональном росте.

В рамках работы по повышению компетентности педагогических работников в техникуме прошел семинар, на котором были рассмотрены основное содержание концепции профессионального стандарта педагога, проблемы, возникающие на пути внедрения его в жизнь. Особое внимание было уделено обсуждению новых компетенций педагога, необходимых для дальнейшей успешной работы, и оценку их уровня у педагогического коллектива.

Повышение кадрового потенциала является важным ресурсом развития образовательной организации. Педагог — это профессионал, нуждающийся в постоянном образовании и самое главное — стремящийся к нему.

По нашему мнению, условием успешности непрерывного образования выступают востребованность получаемых знаний в практической деятельности, их устремленность в будущее, проявленная в расширении и углублении поля знаний по предмету, то есть самообразование сегодня — успешность завтра. ☞

## Литература

1. *Грошева, А. В.* К вопросу о внедрении профессионального стандарта педагога / А. В. Грошева // Мастер-класс : приложение к журналу «Методист». — 2016. — № 2. — С. 46—49.
2. *Лозинская, Н. Ю.* Идеи компетентностно-ориентированного обучения в процессе повышения квалификации педагогов / Н. Ю. Лозинская // Методист. — 2016. — № 1. — С. 18—21.
3. Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (утв. Приказом Минтруда России от 08.09.2015 г. № 608н).

## НОВЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ПЕДАГОГА КАК РЕСУРС РАЗВИТИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ РУКОВОДСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ



**Е. В. Митянова,**  
*преподаватель*  
**ГБПОУ «Саровский политехнический техникум  
им. Б. Г. Музрукова»**

Постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 года № 584 устанавливает до 1 января 2020 года переходный период для всех профессиональных стандартов. Таким образом, до начала 2020 года работодатель в соответствии с утвержденным им планом перехода на профстандарт осуществляет выбор того документа, который подлежит применению в образовательной организации. К концу переходного периода планы должны быть реализованы, а все педагоги соответствовать требованиям профстандарта. Это означает, что руководители образовательных организаций обязаны применять его при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда.

В российском законодательстве, а тем более в сфере образования, профессиональных стандартов никогда не было. Идея

профессионального стандарта заимствована из зарубежного опыта. Введение профстандартов вызвано назревшими изменениями в реальной системе образования. Меняются структура общества и его потребности. Поэтому педагог, как центральная фигура образовательного процесса, столкнулся с новыми вызовами общества. Разработчики стандарта старались смотреть в будущее, чтобы прогнозировать, какие требования будут предъявляться к преподавателю завтрашнего дня. Если раньше педагог был главным носителем знаний, то сейчас, с развитием ИТ, его информационная функция чем дальше, тем больше будет снижаться. Мы видим на примере введения ФГОС, какие новые требования предъявляются к преподавателю: помимо привычных и понятных предметных результатов, ему нужно освоить самому и научить детей совершенно новым компетенциям. Неслучайно ключевая идея профстандарта — умение педагога работать с разными категориями обучающихся: с одаренными детьми, в условиях реализации программ инклюзивного образования, с детьми, имеющими проблемы в развитии, с девиантными, зависимыми, социально запущенными детьми, в том числе с отклонениями в социальном поведении.

Ни один человек не может соответствовать всем квалификационным требованиям трудовых функций, записанным в стандарте, и каждый руководитель вправе сосредоточить усилия на конкретных аспектах деятельности в зависимости от особенностей своей образовательной организации. Стандарт позволяет расставить акценты на разных трудовых функциях в общем объеме деятельности. Кроме того, никто не требует от педагога, например, корректировать сложные отклонения в поведении ребенка, но его главная задача — суметь вовремя распознать те или иные проблемы. Поэтому одно из главных требований стандарта — умение взаимодействовать с другими специалистами: психологами, социальными педагогами и др.

Профстандарт важен и нужен, прежде всего, руководству образовательной организации, ведь руководитель может использовать его для создания квалифицированного коллектива, с его помощью само учебное заведение повысит свой уровень, чем привлечет к себе такое нужное сейчас внимание. Не стоит забывать и о том, что профстандарт имеет нормативно-правовую силу, то есть на него могут обратить внимание, что сейчас и делается, при поступлении на работу, подписании трудового

договора. Также он необходим как свидетельство уровня педагога, отражает его квалификацию и отображает другие критерии. Служит он и стимулом для проведения учебных мероприятий педагогами, повышения ими уровня своей квалификации, создания новых возможностей при оплате труда и пр. Под квалификацией работника в ст. 195.1 ТК РФ понимается уровень его знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы. В свою очередь профессиональный стандарт является характеристикой квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

Одним словом, профстандарт — это некая рекомендация преподавателю, которая более или менее оценивает его уровень как специалиста, педагога и воспитателя. Ответственность за несоблюдение требований профстандартов установлена ст. 5.27 КоАП РФ «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права». В соответствии с положениями статьи ответственность за однократное нарушение установлена в виде предупреждения или наложения административного штрафа на должностных лиц.

Введение профстандартов требует от администрации образовательной организации внесения множества изменений в локальные нормативные акты, такие как:

- ♦ положение об аттестации (в связи с вступлением в силу ФЗ «О независимой оценке квалификации» и необходимостью проводить аттестацию в соответствии с требованиями профстандартов);

- ♦ положение об обучении (в связи с изменением трудовых функций педагога);

- ♦ положение о премировании (о стимулировании) (в связи с изменением трудовых функций педагога и появлением у него среди обязательных функций тех, за которые раньше предполагались стимулирующие выплаты);

- ♦ положение о структурных подразделениях;

- ♦ штатное расписание (в связи с требованиями к квалификациям педагогов-предметников);

- ♦ должностные инструкции (в связи с изменением трудовых функций);

- ♦ трудовые договоры (в связи с изменением трудовых функций и оплаты труда).

С окончанием переходного периода все сотрудники, находящиеся на должностях педагогических работников, должны соответствовать требованиям профстандарта. Если педагог не соответствует профстандарту для занимаемой им должности, то работодатель должен предложить ему (при наличии) другую должность. Положения трудового законодательства не позволяют уволить сотрудника просто так. Если работник отказывается от перевода на другую должность или прохождения переподготовки, то до января 2020 года с работником ничего сделать нельзя, а с января 2020 года его можно направить на независимую оценку квалификации для получения сертификата соответствия. Также работодатель может отправить работника на профессиональную переподготовку.

В соответствии со ст. 196 ТК РФ подготовка и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Независимая оценка квалификации, в случае осуществления ее по направлению работодателя, проводится за счет работодателя центром оценки квалификаций. Конкретный порядок проведения оценки утвержден Постановлением Правительства РФ от 16.11.2016 № 1204 «Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена». В тридцатидневный срок соискателю выдается свидетельство о квалификации (в случае успешного прохождения экзамена) или заключение о прохождении квалификационного экзамена (в случае неуспешного прохождения экзамена). В настоящий момент свидетельства о квалификации носят бессрочный характер.

Таким образом, если по результатам независимой оценки квалификации работник получил свидетельство о соответствии, то он не может быть уволен из организации на основании не-

соответствия профессиональным стандартам. В случае непрохождения независимой оценки квалификации он может быть уволен по ст. 81 (ч. 3) «вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации».

Следовательно, введение профстандарта педагога должно привести к повышению качества образования. Во-первых, качество системы образования не может быть выше качества работающих в ней преподавателей; во-вторых, профстандарт способствует повышению профессиональной подготовки педагога и необходимости постоянного профессионального роста; в-третьих, профессиональный стандарт повышает ответственность преподавателя за результаты его труда, а соответственно повышает качество образования. ♣

### Литература

1. Постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 года № 584.
2. Постановление Правительства РФ от 16.11.2016 № 1204.

## ВНУТРЕННИЙ АУДИТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В РАМКАХ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА



**С. К. Мордовина,**  
*преподаватель*

*ГБПОУ «Нижегородский промышленно-технологический техникум»*

**М**еняется мир, изменяются дети, что, в свою очередь, выдвигает новые требования к квалификации педагога. Но от него нельзя требовать то, чему его никто никогда не учил. Следовательно, введение нового профессионального стандарта педагога должно неизбежно повлечь за собой изменение стандартов его подготовки и переподготовки в высшей школе и в центрах повышения квалификации. Профессиональный стандарт, одновременно, повышает ответственность преподавателя за результаты своего труда, предъявляя требования к его квалификации, предлагая критерии ее оценки.

Качество в образовании — это система, модель, организация и процедуры, которые гарантируют, что обучающиеся получают комплексное личное и общественное развитие, дающее им возможность удовлетворить свои потребности и позволяющее им внести вклад в прогресс и улучшение общества в целом.

Сегодня в механизмы оценки качества образования постепенно внедряется технология аудита, ориентированная на образовательный процесс как объект постоянного улучшения.

Что такое аудит? Согласно Федеральному закону «Об аудиторской деятельности» № 119-ФЗ от 7 августа 2001 года это «предпринимательская деятельность по независимой проверке бухгалтерского учета и финансовой отчетности организации и индивидуальных предпринимателей». Можно рассматривать ее шире, вне финансовой сферы, — как независимую оценку качества продукта и (или) результатов чьей-то деятельности. Тогда это будет называться «систематическим документированным процессом получения свидетельств (аудиторских доказательств), объективного их оценивания с целью установления степени выполнения критериев проверки» (ГОСТ РФ ИСО 2000—2001).

Работ, посвященных педагогическому аудиту, не так много. По мнению П. И. Третьякова, педагогическим аудитом называют форму экспертирования, которая является процессом исследования образовательного учреждения научно-общественным сообществом [3].

Переход к компетентностному обучению вновь поставил образовательную организацию и преподавателя в нетрадиционную, непривычную ситуацию, когда приходится решать вопросы:

- ♦ Как управлять качеством обучения в новых условиях компетентностного обучения?
- ♦ Как оценить деятельность педагогов?
- ♦ Как определить основные позиции в деятельности педагогов, которые можно рассматривать как критерии оценивания ее эффективности?
- ♦ Как измерить качество образования?

Немногочисленные в России специалисты по педагогическим измерениям отвечали: можно измерить качество получаемых знаний, но не единой линейкой. Любая система контроля качества знаний является несовершенной.

В профессиональный стандарт педагога аудит включен как

систематический независимый и документируемый процесс получения свидетельств аудита и их объективного оценивания в целях выполнения требований. В образование аудит приходит как форма экспертизы, характеризующаяся:

- ◆ процессом исследования образовательной ситуации;
- ◆ вынесением оценочных суждений и прогнозом взаимодействий;
- ◆ оказанием методического сервиса по совершенствованию деятельности.

В зависимости от того, кто осуществляет аудит, можно выделить внутренний и внешний аудит.

*Внутренний аудит* проводится специалистами самой организации для своих целей в рамках традиционного педагогического контроля качества знаний. Такие формы проверок давно существуют в системе образования. Эффективность внутреннего аудита обеспечивается созданием надежных организационно-управленческих механизмов оценивания. Для этого в образовательной организации должна быть разработана документированная процедура «внутренний аудит» (программа аудита; план внутреннего аудита системы качества; опросный лист; протоколы несоответствия; отчеты по аудитам и др.).

*Внешний аудит* проводится независимой от организации стороной по указанию государственного (муниципального) органа управления образованием или по заказу образовательной организации на основе договора с целью оценить качество знаний обучающихся максимально объективно.

К настоящему времени положительный эффект от процесса педагогического аудита достаточно очевиден. Система педагогического аудита предлагает его как новый инструмент для работы с преподавателями в целях их поддержки, развития педагогической культуры, осознанной коррекции собственной деятельности. ♡

## Литература

1. Дмитриева, М. С. Образовательный аудит / М. С. Дмитриева, С. А. Соколова // NovaInfo.Ru. — 2017. — № 58. — С. 1—6.
2. Педагогический аудит. Эффективный педагог : материалы проектной деятельности опорного образовательного учреждения МОУ «Гимназия № 5» г. Перми; Департамент образования администрации г. Перми; МОУ ДОУ «Исследовательский центр

- развития системы образования» г. Перми; МОУ «Гимназия № 5» г. Перми. — Пермь, 2010. — 100 с.
3. *Третьяков, П. И.* Оперативное управление качеством образования в школе. Теория и практика. Новые технологии / П. И. Третьяков. — М. : ООО «Издательство “Скрипторий 2003”», 2005. — 568 с.
  4. *Чикурова, М. В.* Педагогический аудит как функция управления образовательной организацией / М. В. Чикурова // Инновационные процессы в образовании: стратегия, теория и практика развития : материалы VI Всероссийской научно-практической конференции. — Екатеринбург, 2003. — Т. 2. — С. 204—206.
  5. <http://journal.preemstvennost.ru>.
  6. <https://infourok.ru>.

## ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ОСНОВЕ ТРЕБОВАНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ



**И. Е. Напылов,**  
*заместитель директора по производственному обучению  
ГБПОУ «Семеновский индустриально-художественный  
техникум»*

В сентябре 2015 года приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 08.09.2015 № 608н был утвержден новый профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», который претерпел серьезные изменения по отношению к предыдущему документу, начиная с названия и заканчивая содержанием. Профессиональный стандарт — основной инструмент кадровой политики и управления персоналом образовательной организации; требования профессиональных стандартов должны учитываться работодателем при приеме на работу и оформлении трудовых договоров, при организации обучения и аттестации персонала, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда [1]. Профессиональный стандарт задает планку современных требований и ориентиров для построения кадровой

политики. Это повышение статуса непрерывного образования, применение разнообразных форм, методов и средств ИКТ в организации образовательного процесса.

С другой стороны, профстандарт впервые нормативно закрепляет основные и специальные педагогические характеристики квалификации работающего педагога, создающие основу для его постоянного саморазвития и непрерывного обучения. В стремительно меняющемся мире главным профессиональным качеством, которое педагогический работник должен постоянно демонстрировать своим студентам, становится умение учиться. Введение нового профессионального стандарта преподавателя должно неизбежно повлечь за собой качественное обновление педагогического взаимодействия в образовательных организациях СПО. Новый профессиональный стандарт преподавателя СПО создает для участников образовательного процесса «платформу перезагрузки». Чтобы соответствовать требованиям стандарта, преподавателю необходимо быть готовым «перепроецировать» свою деятельность в позицию результативности деятельности, а главное — убедить себя в необходимости этой работы.

В отношении педагогов профессионального обучения профстандартом устанавливаются конкретные требования к имеющемуся у них уровню образования.

Руководство Семеновского индустриально-художественного техникума построило комплексную и систематическую работу с педагогическим коллективом по изучению и осмыслению требований профессионального стандарта по следующим направлениям:

- ♦ обучение и рефлексия требований стандарта преподавателями и мастерами производственного обучения;
- ♦ проведение независимой оценки (сертификации квалификаций) преподавателей техникума на соответствие требованиям профессионального стандарта;
- ♦ исследование управленческой практики техникума на соответствие требованиям профессионального стандарта.

На первом этапе проводится самоанализ уровня подготовки педагога. Преподаватель анализирует, каким требованиям профстандарта он отвечает, а где у него проблемы. Определяет, как их решить: пойти на курсы, посетить семинары, тренинги, пройти дистанционное обучение и т. д.

Затем анализируются проблемы педагогов на методических

комиссиях и определяются пути их решения на уровне образовательной организации: мастер-классы, стажировки, взаимопосещение уроков, мероприятий, передача опыта. На основе анализа посещенных администрацией уроков, мероприятий, результатов обучения анализируется соответствие педагога требованиям профстандарта и предлагаются варианты решения проблем с точки зрения администрации. Совместное обсуждение результатов анализа и предложений всех сторон и разработка оптимальных путей устранения проблем для каждого педагога — составление плана его индивидуальной образовательной-методической траектории: что, когда, где, за чей счет. Далее предстоит реализовать намеченные мероприятия в довольно короткие сроки. Формы здесь всем известны: самообразование, курсы повышения квалификации, курсы переподготовки, стажировки, работа в мастер-классах, дистанционное обучение и т. д.

Так, в настоящее время стажировку в профильных организациях проходят 11 преподавателей и мастеров производственного обучения, на курсах переподготовки обучаются четыре педагога, не имеющие педагогического образования, один педагог получил дополнительное образование по профилю преподаваемых дисциплин.

Стандартом предусматриваются три основных вида трудовых функций, которые требуют наличия соответствующих знаний и умений: организация полноценного освоения обучающимися содержания учебных модулей и программ, предусмотренных параметрами изучаемых ими курсов; осуществление контроля за реализацией процесса обучения и оценки качества усвоения преподаваемого материала; разработка содержательной и методической частей учебных модулей и программ в рамках курсов обучения. Все эти функции требуют от педагога, с одной стороны, анализа и осмысления большого количества ранее изданных материалов по соответствующей теме, а с другой — умения творчески переосмыслить и преподать материал обучающимся с тем, чтобы обеспечить максимальную степень его усвоения. Одним из ведущих направлений деятельности преподавателя профессионального образования становится освоение технологии проектирования занятий теоретического и практического обучения. Для педагогов техникума проведен обучающий семинар по проектной деятельности. Разработан комплекс мероприя-

тий по освоению технологии проектирования (мастер-классы, семинары, круглый стол).

Внедрение практико-ориентированных педагогических проектов в учебный процесс рассматривается как необходимое условие активизации всех участников образовательного процесса. В техникуме проходят обучающие семинары по IT-технологиям (1 раз в два месяца), проводятся индивидуальные консультации для педагогов по вопросам профессионального менеджмента и маркетинга по отдельному расписанию, психологические тренинги «Машина и Я».

Профессиональный стандарт призван раскрепостить педагога, дать новый импульс его развитию. В эпоху быстрой смены технологий речь идет о формировании принципиально новой системы непрерывного образования, предполагающей постоянное обновление, индивидуализацию спроса и возможностей его удовлетворения. Для реализации новых целей и содержания образования преподавателя необходимо готовить к работе в сетевой образовательной среде. Ключевой характеристикой такого образования становятся не передача знаний и технологий, а формирование компетентностей в деятельности, готовность к повышению уровня профессиональной компетентности. Преподаватели и мастера производственного обучения размещают методические материалы на сайтах педагогического сообщества [nsportal.ru](http://nsportal.ru), [www.umk-spo.biz](http://www.umk-spo.biz), [www.festival.1september.ru](http://www.festival.1september.ru), [www.educontest.net](http://www.educontest.net). Созданы интернет-группы для обмена информацией со студентами и родителями. Составлен план-график создания индивидуальных сайтов педагогических работников. Следовательно, сетевая активность педагогов и других участников образовательного процесса — одна из актуальных тем, связанных с профессиональным развитием. ♣

## Литература

1. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2015 г. № 608н «Об утверждении профессионального стандарта “Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования”».
2. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.adu.ru>.

**РАЗВИТИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ  
ПРИ ВНЕДРЕНИИ КУРСА «РОБОТОТЕХНИКА»  
С УЧЕТОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА**



**О. В. Овечкина,**  
*кандидат педагогических наук, доцент,  
директор МБУ ДОД «Детско-юношеский центр  
“Интеллект”»*

**Ю. Н. Петров,**  
*доктор педагогических наук, профессор,  
руководитель проектно-сетевого центра образования  
специалистов профессиональных образовательных  
организаций факультета профессионального  
технологического образования  
ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития  
образования»*

**Л. М. Сорокина,**  
*студентка Института права  
ФГБОУ ВО «Московский государственный юридический  
университет им. О. Е. Кутафина»*

Современная школа должна формировать целостную систему универсальных знаний, умений, навыков, а также опыт самостоятельной деятельности и личной ответственности обучающихся, то есть ключевые компетенции, определяющие современное качество содержания образования.

Для педагога это переход от передачи знаний к созданию условий для активного познания и получения обучающимися практического опыта. Для обучающихся — переход от пассивного усвоения информации к активному ее поиску, критическому осмыслению, использованию на практике. Основной проблемой педагога является поиск средств и методов развития образовательных компетенций обучающихся как условие, обеспечивающее качественное усвоение программы, согласно профессиональному стандарту.

Главными целевыми установками педагога сегодня являются компетенции как результат образования, как интегрирующие начала «модели» выпускника.

В настоящее время возросла роль некоторых качеств личности, ранее не обязательных для жизни в обществе, таких как: способность быстро ориентироваться в меняющемся мире, осваивать новые профессии и области знаний, умение находить общий язык с людьми разных профессий, культур и др. Эти качества получили названия ключевых компетенций.

Под *ключевыми компетенциями* применительно к школьному образованию понимается способность обучающихся самостоятельно действовать в конкретной ситуации.

Компетенция — это круг полномочий и прав, предоставляемых законом, уставом или договором конкретному лицу или организации в решении ряда вопросов в соответствии с профессиональным стандартом; совокупность определенных знаний, умений и навыков, в которых он должен быть осведомлен и иметь практический опыт работы.

Компетентность — это умение активно использовать полученные личные и профессиональные знания, умения и навыки в практической деятельности.

Компетентностный подход выдвигает на первое место не информированность обучающегося, а способность организовать свою работу. Запомнить и ответить — это накопление знаний, а применять свои знания и умения во внеучебной практической ситуации — это компетентность.

Идеи компетентностного подхода достаточно полно раскрыты в исследованиях В. И. Байденко, И. Д. Белоновской, И. А. Зимней, Н. А. Селезневой, Ю. Г. Татура, Н. С. Сахоровой, А. В. Хуторского. Смысл компетентностного подхода состоит в том, что обучающийся должен осознавать постановку самой задачи, оценивать новый опыт, контролировать эффективность собственных действий. При таком подходе учебная деятельность периодически приобретает исследовательский или практико-преобразовательный характер.

Современные образовательные технологии обеспечивают включение в образовательный процесс специальной организационной деятельности обучающихся. Этот механизм компетентностного подхода хорошо моделируется внедрением курса робототехники в образовательный процесс.

Робототехника — проектирование и конструирование всевозможных интеллектуальных механизмов-роботов, имеющих модульную структуру и обладающих мощными микропроцессорами.

Робототехнику можно широко использовать при организации как учебного процесса, так и внеурочной деятельности.

При работе с конструкторами по робототехнике используются межпредметные связи: информатика и математика, физика и технология, физика и математика, информатика и биология.

Межпредметные связи есть педагогическая категория для обозначения синтезирующих интегративные отношения между собой объектов, явлений и процессов реальной деятельности, нашедших свое отражение в содержании, формах и методах учебно-воспитательного процесса и выполняющих образовательную, развивающую функции, с учетом профессионального стандарта.

Конструирование повышает мотивацию обучающихся к овладению новыми знаниями. Необходимо привлекать понятия из других предметов для расширения области практического применения теории, изучаемой в данном предмете; использовать практические умения и навыки, полученные на уроках родственных предметов, для получения новых экспериментальных данных. У обучающихся появляется возможность повторять необходимые сведения по соответствующим предметам. При изучении нового учебного материала используются факты и понятия из разных учебных предметов. Обучающиеся самостоятельно воспроизводят отдельные знания фактического или теоретического характера из смежной дисциплины и привлекают факты и понятия, усвоенные ими на уроках одного предмета, для подтверждения вновь усваиваемых знаний на уроках другого; самостоятельно привлекают теорию для объяснения изучаемых явлений на уроках другого учебного предмета. Все это позволяет, с учетом профессионального стандарта, повысить уровень сформированности ключевых компетенций по следующим параметрам:

♦ *информационная компетенция*: поиск информации по роботам-андроидам в сети Интернет, изучение найденных образцов моделей и анализ их конструкций;

♦ *коммуникативная компетенция*: подготовка сообщения по теме возможной реализации найденных конструкций, внедрения новых элементов, подготовка сообщений отдельных обучающихся или групп обучающихся, коллективное обсуждение общего порядка работы, оценка деятельности каждого обучающегося;

♦ *учебно-познавательная компетенция*: создание модели андроида по известным схемам; программирование действий робота по образцу; исследовательская работа по моделированию

конструкции; исследовательская работа по корректированию программ; оформление и защита работы; самостоятельное построение конструкции робота без схем и инструкций; программирование действий робота в зависимости от поставленной цели; демонстрация готовых моделей; проведение состязания между роботами и определение победителей; выявление удачных решений и недостатков конструкций.

Робототехника, представляя собой межпредметный курс, позволяет повысить уровень сформированности у обучающихся ключевых компетенций. Кроме того, работа с компьютерами, сборка роботов, проведение экспериментов по исследованию окружающей среды способствуют достижению результатов освоения образовательной программы общего образования, указанных во ФГОС как владение навыками познавательной и проектной деятельности, навыками разрешения проблем. Такая деятельность способствует достижению значительных результатов по учебным предметам. ♣

### Литература

1. Абушкин, Х. Х. Межпредметные связи в робототехнике как средство формирования ключевых компетенций учащихся / Х. Х. Абушкин, А. В. Даданова // Учебный эксперимент в образовании. — 2014. — № 3. — С. 32—35.
2. Образовательная робототехника / Библиотечно-информационный центр ; сост. Т. Г. Попова. — Екатеринбург : ГАОУ ДПО СО «ИРО», 2015. — С. 37—41.

## ТРЕБОВАНИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ СТАНДАРТУ ПЕДАГОГА: ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ, ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ВНЕДРЕНИЯ



**В. В. Осютина,**  
*преподаватель*

*ГБПОУ «Бутурлинский сельскохозяйственный техникум»*

**В** стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться.

Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений — все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу. Обретение этих ценных качеств невозможно без расширения пространства педагогического творчества. Труд преподавателя должен быть избавлен от мелочной регламентации, освобожден от тотального контроля.

Существующие громоздкие квалификационные характеристики и должностные инструкции, сковывающие инициативу учителя, обременяющие его формальными требованиями (например, предписывающими составлять образовательные программы) и дополнительными функциональными обязанностями, отвлекающими от непосредственной работы с детьми, не отвечают духу времени.

Профессиональный стандарт педагога, который должен прийти на смену морально устаревшим документам, до сих пор регламентировавшим его деятельность, призван, прежде всего, раскрепостить преподавателя, дать новый импульс его развитию.

В российском образовании профессиональный стандарт педагога разработан впервые и выполняет две важные методологические функции. С одной стороны, он позволяет в системной форме представить требования работодателей, что имеет большое значение для подбора, расстановки и наиболее эффективного использования педагогических кадров, а с другой — служит основой для формирования федеральных государственных образовательных стандартов и повышения квалификации педагогов.

Профессиональный стандарт призван повысить мотивацию педагогических работников к труду и качеству образования и предназначен для установления единых требований к содержанию профессиональной педагогической деятельности.

Расширяя границы свободы преподавателя, профессиональный стандарт одновременно повышает его ответственность за результаты своего труда, предъявляя требования к его квалификации, предлагая критерии ее оценки.

Значение профессиональных стандартов (в том числе профессионального стандарта педагога) заключается в следующем:

- ♦ во-первых, для работодателя это критерии оценки профессионализма своих сотрудников, инструмент кадровой политики и управления персоналом;

- ◆ во-вторых, для работника это ориентиры для самообразования и повышения уровня профессионального мастерства;
- ◆ в-третьих, для образовательных организаций профессионального образования это готовая модель выпускника, наиболее полно удовлетворяющая запросы работодателей;
- ◆ в-четвертых, для студента это идеал, к которому он должен стремиться в процессе обучения, чтобы максимально увеличить свою конкурентоспособность на рынке труда.

Не секрет, что многие выпускники образовательных организаций не способны сразу приступить к выполнению трудовой функции — им нужен какой-то период времени (от нескольких месяцев до года), чтобы адаптироваться к требованиям, предъявляемым работодателем. Чтобы до минимума сократить период адаптации, было принято решение ввести профессиональные стандарты.

Таким образом, профессиональный стандарт — многофункциональный нормативный документ, определяющий в области конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к выполнению работниками трудовых функций и необходимых для этого компетенций.

Говоря более простым языком, профстандарт — это документ, устанавливающий требования к знаниям, умениям, компетенциям, опыту, системе ценностей и личным качествам, необходимым для выполнения определенной работы или профессиональных обязанностей.

Все профессиональные стандарты разрабатываются при непосредственном участии профессионального сообщества, поэтому они отражают современные требования к профессии. ♣

## Литература

1. Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (утв. Приказом Минтруда России от 08.09.2015 № 608н) [Электронный документ]. — Режим доступа: [http://www.consultant.ru/dokument/cons\\_dok\\_LAW\\_186851/](http://www.consultant.ru/dokument/cons_dok_LAW_186851/).
2. <http://hr-portal.ru/blog/professionalnye-standarty-celi-i-zadachi>.
3. <http://www.maam.ru/detskijasad/professionalnyi-standart-pedagoga-trebovanija-k-vospitatelju-v-svete-fgos.html>.

# ФОРМИРОВАНИЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ТОП-50 С УЧЕТОМ ТРЕБОВАНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА ПЕДАГОГА



**Г. Е. Офицерова,**  
*старший преподаватель проектно-сетевого центра  
образования специалистов профессиональных  
образовательных организаций факультета  
профессионального технологического образования  
ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития  
образования»*

Профессиональная деятельность неразрывно связана с образованием, поэтому разработка и принятие образовательных стандартов заслуживают особого внимания [1; 2]. Тем более что на государственном уровне вопросы стандартизации в этих сферах решаются одновременно. Федеральным законом от 02.05.2015 № 122-ФЗ были внесены изменения в Трудовой кодекс РФ (введены новые ст. 1952 «Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов» и ст. 1953 «Порядок применения профессиональных стандартов») и в ч. 7 ст. 11, ч. 8 ст. 73 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». В соответствии с этими изменениями требования федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования к результатам освоения основных образовательных программ профессионального образования в части профессиональной компетенции формируются на основе соответствующих профессиональных стандартов; продолжительность профессионального обучения определяется конкретной программой, которая разрабатывается и утверждается организацией, осуществляющей образовательную деятельность, на основе профессиональных стандартов (при наличии) или установленных квалификационных требований.

Согласно комплексу мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, с 1 сентября 2017 года профессиональные образовательные организаций России начали подготовку по новым ФГОС СПО по Топ-50.

Основные образовательные программы подготовки должны быть разработаны в соответствии с требованиями ФГОС СПО по Топ-50.

Грамотно составленная образовательная программа отражает не только основные характеристики предоставляемого в ее рамках образования (объем, содержание, планируемые результаты), но и всю систему деятельности образовательной организации, обеспечивающую профессионально-личностное развитие обучающегося, воспитание и обучение в соответствии с уровнем (ступенью), типом и направленностью образования. Таким образом, образовательная программа выполняет функцию комплексной развернутой социальной нормы, которая призвана обеспечить:

- ♦ реализацию требований ФГОС в деятельности конкретной образовательной организации;
- ♦ определенный уровень качества профессионального образования на уровне не ниже, чем это установлено требованиями ФГОС, а также в соответствии с требованиями конкретных работодателей (на уровне отдельных предприятий, объединений или профессионально-образовательного кластера);
- ♦ основу для объективной оценки фактического уровня достижения образовательных результатов обучающихся данной образовательной организации на всех этапах их обучения;
- ♦ основу для объективной оценки и самооценки качества образовательной деятельности данной образовательной организации.

Реализация программ СПО обеспечивается педагогически-ми работниками образовательных организаций, занимающими, в частности, должности преподавателей, мастеров производственного обучения.

Квалификация педагогических работников образовательной организации должна отвечать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах (ст. 46 Закона «Об образовании в Российской Федерации»).

Профессиональный стандарт в отношении преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций утвержден приказом Министерства труда и социального развития РФ от 8 сентября 2015 г. № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педа-

гог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»». Указанный документ содержит подробное описание требований к квалификации.

Профессиональный стандарт призван регулировать взаимодействие трудовой сферы и сферы профессионального образования и обучения в области формирования требований к будущим профессиям выпускников образовательных организаций всех уровней.

Как уже говорилось выше, с 1 сентября 2017 года профессиональные образовательные организации России начали подготовку по новым ФГОС СПО по Топ-50, и к педагогам, участвующим в реализации основных образовательных программ, предъявляются определенные требования.

Для кадрового обеспечения реализации образовательной программы в соответствии с ФГОС по Топ-50 устанавливаются дополнительные требования, определяющие обязательные условия [4]:

- ♦ наличие педагогических работников (физических лиц, которые состоят в трудовых, служебных отношениях с образовательной организацией и выполняют функцию по обучению) и лиц, привлекаемых к реализации образовательной программы на условиях гражданско-правового договора, в том числе из числа руководителей и работников организаций, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности, установленной ФГОС, и имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее трех лет;

- ♦ прохождение педагогическими работниками, привлекаемыми к реализации образовательной программы, повышения квалификации, в том числе в форме стажировки в организациях, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности, предусмотренной ФГОС, не реже одного раза в три года с учетом расширения спектра профессиональных компетенций;

- ♦ наличие не менее 25 % педагогических работников, обеспечивающих освоение обучающимися профессиональных модулей (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих опыт деятельности не менее трех лет в организациях, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности.

Педагог — это ключевая фигура реформирования образования. Невозможно добиться поставленной задачи, не предъявляя единого подхода к профессиональным компетенциям педагога. Необходимо развивать их новые профессиональные качества в соответствии со стандартом профессиональной деятельности в области обучения, воспитания и развития.

К. Д. Ушинский писал: «Расширять свои знания можно только тогда, когда смотришь прямо в глаза своему незнанию». Педагогу придется внимательно изучить профессиональный стандарт, определить, какие пробелы в компетенциях у него существуют, и в зависимости от этого составить план повышения профессионального уровня, который приведет к повышению качества педагога, а следовательно, к повышению качества образования. ♣

### Литература

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2015 г. № 608н).
3. Актуальные вопросы развития среднего профессионального образования : практ. пособие / В. И. Блинов [и др.] ; под общ. ред. А. Н. Лейбовича. — М. : ФИРО, 2016.
4. *Блинов, В. И.* Методические рекомендации по разработке профессиональных образовательных программ с учетом требований профессиональных стандартов / В. И. Блинов. — М. : Перо, 2014.

## СТАНДАРТИЗАЦИЯ УЧЕБНО-ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРОЦЕССА ДУАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ С УЧЕТОМ ИНФОРМАЦИОННОЙ ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ



**А. Ю. Петров,**  
*доктор педагогических наук, профессор, декан факультета  
профессионального технологического образования ГБОУ ДПО  
«Нижегородский институт развития образования»*

**Н. В. Васильева,**  
*специалист по учебно-методической работе*  
*проектно-сетевого центра образования специалистов*  
*профессиональных образовательных организаций факультета*  
*профессионального технологического образования*  
*ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования»*

Организация высокоэффективного учебно-производственного процесса сегодня требует от системы обучения всегда достигать поставленных целей на уровне подготовки обучающихся вне зависимости от личности конкретных участников этого процесса. Возникает необходимость разработать систему действий и операций, которая может тиражироваться в стандартных и нестандартных условиях, обеспечивая одинаково высокий уровень результатов технологии подготовки обучающихся при дуальной системе.

Современный образовательный процесс, обеспечивающий образование нового качества, требует творческого подхода, переосмысления отношений между субъектами образования, значительных усилий, а также материально-технических затрат. Технологизация образования как перспективное направление развития при дуальной системе отражает не только интересы непосредственных участников образовательного процесса, но и запросы современного общества, и требования государства к уровню подготовки обучающихся, способных к трудовой и общественной деятельности, к успешной социализации.

Различные аспекты проблемы технологизации образования раскрываются в работах многих отечественных ученых, таких как П. Р. Агутов, В. П. Беспалько, В. В. Гузеев, М. В. Кларин и др. В них показано, что на технологическом, фактически — алгоритмическом, уровне могут и должны решаться самые различные целевые, содержательно-процессуальные и контрольно-оценочные (результативные) педагогические проблемы [2]:

- ♦ структурирование и конкретизация целей педагогического и учебно-производственного процесса в целом и отдельных его составляющих;
- ♦ преобразование системы научных и практических знаний в содержание образования (фиксируемое в учебно-программной документации) и учебный материал (отраженный в разного рода учебных текстах);

- ◆ установление преемственности в образовании, межпредметных и внутрипредметных связей;
- ◆ выбор методов, средств и организационных форм образовательной деятельности, адекватных целям и содержанию образования и способствующих дифференциации образования, его гуманизации, гуманитаризации и т. д.

Характерной особенностью современного учебно-производственного процесса при дуальной системе с учетом информационной подготовки обучающихся является его технологическая организация.

Технологизация образования по самой своей сути обусловлена тем, что сегодня в процесс образования оказываются вовлеченными огромные массы людей, которые в ограниченные сроки должны получить достаточно большой объем теоретических и практических знаний, разного рода информации. С другой стороны, педагоги объективно оказываются перед необходимостью многократно взаимодействовать с обучающимися в рамках типологических ситуаций, с использованием повторяющихся операций, действий и процедур, придерживаясь определенной их последовательности и алгоритма.

Б. С. Гершунский пишет о том, что «образовательный процесс специфичен своей целенаправленностью и в своем содержательном, и в организационном аспекте он зависит от поставленных целей и ожидаемых результатов образовательной деятельности. В этом смысле можно говорить о достаточно жесткой технологизации данного процесса, поскольку деятельность педагога в своей основе детерминирована, предопределена изначальной необходимостью достижения поставленных целей обучения, воспитания и развития учащихся в органическом триединстве этих взаимодополняющих педагогических акций, в их целостности» [3].

Технологизация образования успешно была реализована в региональном инновационном сетевом образовательном проекте «Модель профессиональной образовательной организации как открытой образовательной системы». Проект осуществлялся на базе ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования» в проектно-сетевом центре образования специалистов профессиональных образовательных организаций факультета профессионального технологического образования в 2014—2016 годах. Важным аспектом инновационного проекта является

разработка технологии управления процессом реализации программы развития профессиональной образовательной организации, которая включает в себя технологическую карту управления процессом реализации этой программы [1].

В процессе компьютерно-информационного обучения при дуальной подготовке обучающихся учебная база обогащается новыми современными электронными пособиями, учебниками, методическими и справочными материалами, что выполняет ряд функций:

- ♦ расширение информационного поля, в котором имеют возможность работать обучающиеся;
- ♦ внедрение развернутой системы тренинга и контроля;
- ♦ подвижный характер информации, широкие возможности ее перемещения, компоновки, моделирования;
- ♦ использование элементов диалога с носителем информации.

При рассмотрении дуального обучения как формы подготовки обучающихся, сочетающей в себе обучение в профессиональной образовательной организации с периодами производственной деятельности, технологизация учебно-производственного процесса будет включать в себя систему методов, организационных форм, средств их реализации, а также приемов педагогической техники в условиях профессиональной подготовки на основе взаимодействия образовательной организации и предприятия.

В нашей работе мы выделяем технологизацию учебно-производственного процесса как системную категорию, где основными составляющими компонентами структуры будут являться: цели и содержание обучения, средства сотрудничества при педагогическом взаимодействии, а также организация учебного процесса и результат деятельности участников этого процесса.

Результатом технологического обучения является овладение не только какой-либо частью информации, заложенной в содержании учебного предмета, но и способами деятельности, человеческими ценностями, отношениями. Поэтому основными условиями технологизации учебно-производственного процесса в профессиональной образовательной организации являются:

- ♦ организация образовательного пространства с использованием современных информационно-коммуникационных технологий;

- ◆ применение аппаратно-программного и организационно-методического обеспечения;
- ◆ реализация образовательных программ информации, обеспечивающих применение содержания в базы данных и обработку информационных технологий, технических средств;
- ◆ реализация дистанционных образовательных программ при дуальной системе подготовки обучающихся;
- ◆ использование инновационных технологий обучения: интерактивных технологий обучения, технологий проектного обучения, компьютерных обучающих технологий.

Тенденция технологизации учебно-производственной среды при дуальной системе с учетом информационной подготовки обучающихся имеет глобальный характер и направлена одновременно на повышение эффективности образовательных систем и уменьшение затрат на достижение результатов. Однако многочисленные попытки повысить эффективность учебно-производственной среды без адекватного инструментально-технологического обеспечения ведут в тупик, так как совершенствование человеческой деятельности в сферах материального и духовного производства всегда опирается на более совершенные орудия производства.

Основные подходы к внедрению технологизации учебно-производственного процесса как дуальной системы с учетом информационной подготовки обучающихся заключаются в необходимости обеспечить соединение внешних и внутренних целей профессиональной образовательной организации, непрерывное развитие способов коллективной, профессиональной деятельности. Единство этих видов деятельности в условиях технологизации создает условия для непрерывного процесса развития всех участников образовательного процесса и обеспечит повышение качества образования. ♣

## Литература

1. *Бармин, Н. Ю.* Управление качеством проектного обучения и работоспособностью обучающихся в модели открытой образовательной системы / Н. Ю. Бармин, Ю. Н. Петров, М. Н. Булаева // Человек и образование. — 2016. — № 4 (49). — С. 112—116.
2. *Булаева, М. Н.* Менеджер инженерно-педагогического образования в административно-управленческой деятельности : монография / М. Н. Булаева, Ю. Н. Петров. — Н. Новгород : НГПУ, 2012. — 195 с.

3. Гершунский, Б. С. Образовательно-педагогическая прогностика: теория, методология, практика : учебное пособие / Б. С. Гершунский. — М. : Флинта ; Наука, 2003. — 764 с.

## **УЧЕБНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ПРОЦЕСС С УЧЕТОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАТУСА ПРИ ДУАЛЬНОЙ СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**



**Ю. Н. Петров,**  
*доктор педагогических наук, профессор,  
руководитель проектно-сетевого центра образования  
специалистов профессиональных образовательных  
организаций факультета профессионального  
технологического образования ГБОУ ДПО «Нижегородский  
институт развития образования»*

**Н. В. Васильева,**  
*специалист по учебно-методической работе  
проектно-сетевого центра образования специалистов  
профессиональных образовательных организаций факультета  
профессионального технологического образования  
ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития  
образования»*

Одной из актуальных проблем развития системы профессионального образования на современном этапе становится повышение качества образования. Это обусловлено в первую очередь острым дефицитом высококвалифицированных рабочих кадров на федеральном и региональном рынках труда. Для развития рынка труда и рынка рабочей силы требуются профессионалы, владеющие не только специальными знаниями, но и определенными качествами, которые обеспечивают их конкурентоспособность, профессиональную мобильность, умение быстро переключаться с одного вида труда на другой и совмещать различные трудовые функции [3]. Данные требования относятся к системе профессионального образования, которая является основой обеспечения качества производительных сил и формирования интеллектуальных ресурсов общества. Важными усло-

виями при этом являются удовлетворение образовательных потребностей и социальная защищенность человека.

Рассматривая учебно-производственный процесс в дуальной системе подготовки в профессиональной образовательной организации, считаем целесообразным привести понятие учебно-производственного процесса. Под *учебно-производственным процессом* мы понимаем организованный процесс обучения, способствующий формированию профессиональных и надпрофессиональных компетенций обучающихся, который характеризуется динамичностью.

При управлении учебно-производственным процессом необходимо обращать внимание:

- ◆ во-первых, на качество подготовки рабочих и служащих в профессиональной образовательной организации;
- ◆ во-вторых, на сохранение интереса обучающихся к получаемой ими профессии;
- ◆ в-третьих, на творческий подход обучающихся в процессе обучения;
- ◆ в-четвертых, на целенаправленное сотрудничество с предприятиями-партнерами;
- ◆ в-пятых, на степень конкурентоспособности выпускников на рынке труда.

Все вышеперечисленные факторы нашли отражение в новом профессиональном стандарте «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 08.09.2015 № 608н).

Проводя исследования при реализации регионального инновационного сетевого образовательного проекта «Модель профессиональной образовательной организации как открытой образовательной системы», мы выявили, что активное включение обучающихся в позитивный проблемный анализ собственного опыта и современной ситуации в системе среднего профессионального образования дает возможность актуализации управленческого и проектного опыта обучающихся, а также нацеленности обучающихся на продуктивность освоения программы модуля и использования образовательных результатов в практической деятельности.

Заостряя внимание на дуальной системе подготовки обучающихся, следует напомнить, что в педагогике понятие «дуальная

система» впервые было использовано в середине 1960-х годов в ФРГ для обозначения новой формы организации профессионального обучения, которая в дальнейшем получила распространение и в ряде других немецкоговорящих стран (Австрия, Швейцария). В Германии дуальная система профессионального обучения включает две различные учебно-производственные среды, такие как частное предприятие и государственная профессиональная школа, которые взаимодействуют для реализации общей цели — профессиональной подготовки обучающихся.

Внедряемая в нашей стране система дуального образования способна решить одновременно две проблемы:

- ♦ повысить качество профессионального образования;
- ♦ снизить дефицит высококвалифицированных рабочих кадров.

Дуальное образование — это вид профессионального образования, при котором теоретическая часть подготовки проходит на базе профессиональной образовательной организации, а практическая часть — на рабочем месте предприятия — партнера данной профессиональной образовательной организации.

Высокая жизнеспособность и надежность дуальной системы подготовки объясняются тем, что она отвечает интересам всех участников — предприятий, работников, государства. Для предприятия дуальная подготовка обучающихся — это возможность подготовить для себя необходимые кадры, которые будут максимально соответствовать всем требованиям работодателя. Для обучающихся профессиональных образовательных организаций дуальная система подготовки — это отличный шанс безболезненно адаптироваться ко взрослой жизни и получить работу [2].

Анализ деятельности обучающихся в рамках регионального инновационного сетевого образовательного проекта «Модель профессиональной образовательной организации как открытой образовательной системы», который проходил в течение трех лет, показал, что при профессиональной подготовке обучающихся в дуальной системе образования содержание профессиональной подготовки является необходимым условием организации учебно-производственного процесса. Заслуживает внимание и двойственная сторона содержания обучения в дуальной системе подготовки обучающихся, а именно социальный опыт

и деятельность обучающихся с этим опытом, организованная педагогом и сотрудником (наставником) предприятия — партнера профессиональной образовательной организации.

По результатам проведенного исследования можно выделить следующие преимущества и недостатки дуальной системы подготовки обучающихся.

К преимуществам данной системы можно отнести, во-первых, то, что практическая часть обучения осуществляется не только в мастерских профессиональных образовательных организаций, но и на территории предприятий — партнеров данных образовательных организаций. Во-вторых, содержание рабочих программ обязательно согласовывается между профессиональной образовательной организацией и работодателями. В-третьих, при устройстве на работу можно немедленно применить приобретенные знания. В-четвертых, постоянная смена обучения в профессиональной образовательной организации и на предприятии способствует лучшей мотивации обучающегося и производственный процесс практически не прерывается.

К недостаткам дуальной системы подготовки обучающихся можно отнести следующее: во-первых, из-за мотивации обучения на предприятии может снижаться качество подготовки обучающихся; во-вторых, рабочие программы обучения на предприятии не всегда бывают согласованы с сезонной последовательностью выполнения работ; в-третьих, в профессиональной образовательной организации не всегда вовремя может преподаваться необходимый для предприятия учебный материал; в-четвертых, предприятия недостаточно готовы к обучению, и, как следствие, учебные места на производстве отсутствуют.

Анализ результатов исследования реализации проекта «Модель профессиональной образовательной организации как открытой образовательной системы» при дуальной системе подготовки обучающихся отмечает модульное структурирование содержания, выделяет опорные системные знания, образующие структуру научной теории, удобную для усвоения и хранения в долговременной памяти обучающихся, поэтому такие знания выступают предметной основой компетентности в содержательной области, а стержнем формирования содержания учебно-производственного процесса выступают качество самоорганизации знаний обучающихся и их применение на производстве.

Актуальной проблемой при дуальной системе подготовке обучающихся является развитие умения достигать поставленных целей, что дает возможность самостоятельно строить свою учебную деятельность, то есть умения учиться [1]. Необходимо отметить, что умственная нагрузка в процессе усвоения знаний способствует расширению кругозора обучающегося, побуждает к поиску новых источников информации. Успешное достижение каких-либо промежуточных целей ведет к получению положительно окрашенных эмоциональных переживаний радости, подъема, удовлетворения и уверенности. Активизируется собственная деятельность по поиску внутренних резервов активности за счет дополнительных физических нагрузок. Умелое сочетание умственных и физических нагрузок способствует целостному развитию личности.

В рамках реализации учебно-производственного процесса при умственной нагрузке обучающихся в дуальной системе подготовки обеспечивается плавное вхождение в трудовую деятельность без неизбежного для других форм обучения стресса, который вызван недостатком информации и слабой практической подготовкой. Данная система подготовки позволяет не только научиться выполнять конкретные трудовые обязанности, но и развивает умение работать в коллективе, а также формирует профессиональную компетентность и ответственность.

Большой интерес для организации учебно-производственного процесса представляет информационная нагрузка, которая возникает при рассмотрении и ознакомлении с информацией, составляющей запас сведений для усвоения будущих знаний и для использования их в процессе приобретения этих знаний. Информационная нагрузка в учебном процессе характеризуется законом Эшби, который гласит: воспринимающая система увеличивает свое внутреннее разнообразие для уменьшения разнообразия внешних воздействий. Учебно-производственный процесс, а также все его компоненты находятся в постоянном изменении и развитии под воздействием потоков информации, выражающих содержание знаний.

Таким образом, на основании всего сказанного выше следует констатировать, что внедрение дуальной системы подготовки обучающихся профессионального образования поможет:

- ♦ повысить престиж профессий, которые осваивают студенты;

- ♦ подготовить рабочие кадры, соответствующие требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности;
- ♦ укрепить позиции региональной экономики за счет производства конкурентоспособной продукции подготовленными кадрами;
- ♦ обеспечить повышение производительности труда на предприятиях-партнерах (в долгосрочной перспективе). ♣

### Литература

1. *Гершунский, Б. С.* Образовательно-педагогическая прогностика: теория, методология, практика : учебное пособие / Б. С. Гершунский. — М. : Флинта ; Наука, 2003. — 764 с.
2. *Петров, А. Ю.* Дидактические основания организации дуальной системы профессионального образования в условиях сетевого взаимодействия образовательной организации : учебно-методическое пособие / А. Ю. Петров, Л. Б. Бахтигулова, А. В. Лапшова. — Мытищи : Московский государственный университет леса, 2015. — 74 с.
3. *Петров, А. Ю.* Инновационный маркетинг профессиональной образовательной организации как открытой образовательной системы / А. Ю. Петров, А. В. Лапшова, М. В. Гринина // Человек и образование. — 2016. — № 4 (49). — С. 117—120.

## РАЗВИТИЕ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ПЕДАГОГА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ВВЕДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА



**А. В. Полякова,**  
*кандидат педагогических наук, доцент кафедры теории  
и методики профессионального образования факультета  
профессионального технологического образования  
ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития  
образования»*

**О**пыт реформирования и модернизации профессионального образования в регионе свидетельствует о том, что главным ресурсом современного развивающегося и развивающегося

образования является педагог, обладающий уникальной практико-преобразующей компетенцией, то есть способный определить актуальные проблемы, характерные для конкретной образовательной ситуации, а также способы и средства их решения.

В настоящее время происходят обновление и изменение содержания и технологий подготовки педагогических работников ГБПОУ в условиях повышения квалификации, придание всему процессу становления личности творческой направленности, ориентация на развитие научно-методической компетенции, на формирование индивидуально-творческого начала педагога. Актуальной и востребованной становится научно-методическая компетенция, одним из направлений которой являются систематизация, обобщение и представление собственного эффективного педагогического опыта в профессиональном сообществе. Формы распространения ППО (передового педагогического опыта) ориентированы на современный уровень организации образовательной практики. Способности к выявлению, систематизации и описанию педагогического опыта должны быть сформированы у каждого педагогического работника ГБПОУ.

Модернизация системы профессионального образования и требования профессионального стандарта педагога актуализировали принципиально новые требования к уровню профессиональной компетентности педагогических кадров, их готовности к реализации ФГОС нового поколения, ФГОС Топ-50, инновационных образовательных технологий, к педагогической позиции в целом.

В настоящее время, когда образовательные организации профессионального образования находятся в условиях реализации новых образовательных стандартов (Топ-50), проектирования объективной системы оценки качества подготовки специалистов, актуализируется формирование профессиональных компетенций педагогических и методических работников системы профессионального образования. С целью формирования инновационных компетенций педагога в ГБПОУ должна быть организована система деятельности по выявлению, обобщению и распространению педагогического опыта. Данная деятельность не может быть стихийной, она становится предметом изуче-

ния, анализа и внедрения в практику, так как эффективный педагогический опыт обеспечивает:

- ♦ решение проблем, возникающих перед образованием на современном этапе развития общества;
- ♦ внедрение достижений психолого-педагогических наук в практику;
- ♦ выдвижение и апробирование новых идей, содержания, методов организации педагогического процесса;
- ♦ корректирование и доводку новаций для разнообразных видов и условий образования;
- ♦ выработку рекомендаций для педагога;
- ♦ эффективную деятельность методических служб образовательных организаций.

Вместе с тем единой точки зрения на определение и понимание сущности эффективного педагогического опыта не существует.

По-новому звучит данная проблема в настоящее время, в период развития информационного общества, так как внедрение идей передового педагогического опыта помогает решать задачи соединения науки, образования и практики на основе инновационно-информационных технологий.

Практический опыт в системе повышения квалификации показывает, что педагоги, которые активно занимаются инновациями, инновационными преобразованиями в образовательной деятельности, творчески подходят к выполнению своих профессиональных функций, обладают способностью к самостоятельному выявлению профессионального опыта, обладают высоким уровнем психологической готовности не только к профессиональной деятельности, но и к овладению новыми практическими компетенциями.

Главное качество педагога сегодня — это умение учиться самому, а чтобы соответствовать требованиям профессионального стандарта, необходимо иметь высокие профессиональные достижения, систематически осваивать новые теоретические подходы и профессионально владеть практическими компетенциями.

Работа по выявлению, описанию и распространению педагогического опыта достаточно разнообразна по своему содержанию, направлениям, формам и методам. В основе ее лежит системно-деятельностный подход.

Смысл и цель изучения и обобщения эффективного педагогического опыта заключаются в том, чтобы достижения профессиональной деятельности педагогических работников ГБПОУ сделать достоянием многих. Поэтому педагоги, руководители и методические работники должны не только хорошо знать педагогическую сущность и ценность того или иного опыта, но и широко пропагандировать и внедрять его в практику работы образовательных организаций.

Овладение новым педагогическим мышлением, в основе которого лежит ориентация образования на полное раскрытие возможностей и способностей человеческой личности, требует от педагога полноценных знаний, особых творческих качеств, нестандартности мышления и самовыражения. С целью формирования практических навыков обобщения эффективного педагогического опыта на кафедре теории и методики профессионального образования ГБПОУ ДПО НИРО была проведена исследовательская работа с группой слушателей в количестве 25 педагогов ГБПОУ «Нижегородский техникум отраслевых технологий» Нижнего Новгорода.

Передовой педагогический опыт всегда вызывал интерес в отечественной науке, актуальность его в настоящее время не нова. Находки, идеи, гипотезы, решение различных нестандартных задач практики — вот что такое сегодня эффективный педагогический опыт в начальном и среднем профессиональном образовании, что вызывает интерес ученых.

Специфическими факторами передового педагогического опыта являются:

- ♦ наличие элементов творчества;
- ♦ творческое применение в практике современных научных открытий, выводов;
- ♦ создание из отдельных элементов существующего опыта своего индивидуального опыта;
- ♦ преобладание в опыте новой педагогической науки, опережающей существующую практику.

Стратегия работы по изучению и обобщению передового педагогического опыта, предложенная в нашем исследовании, опирается на идеи системного подхода, основы которого заложены в отечественной педагогике в 60—90-х годах XX века в работах Ф. Ф. Королева, М. А. Данилова, Т. А. Ильиной, З. А. Решетовой, В. П. Беспалько, Ф. Ш. Терегулова и др.

Суть системного подхода к изучению, исследованию и описанию передового педагогического опыта заключается в возможно более полном описании строения системного объекта, законов его функционирования и развития в целях полного управления изучаемым процессом.

В отличие от стихийного, интуитивного, субъективного подхода системный подход предусматривает возможность:

- ◆ выделить систему и описать ее;
- ◆ изучить структуру системы и проанализировать ее;
- ◆ оптимизировать функционирование системы.

Система может быть определена как совокупность взаимосвязанных элементов, целесообразно функционирующих и образующих единую целостность по отношению к внешнему миру. Системы, в которых осуществляются педагогические процессы, называются педагогическими системами. Познать сущность педагогической системы, сориентироваться во взаимосвязях и взаимозависимостях элементов системы означает реальное управление учебно-воспитательным процессом. Педагогическая система состоит из взаимосвязанных элементов, к которым относятся цели, результат, дидактические процессы, средства (в том числе содержание), методы, педагог, обучающиеся.

Педагогический опыт — это, по сути, отрефлексированная инновационная деятельность педагога. На наш взгляд, в настоящее время, в условиях постоянных изменений, педагогическая деятельность уже является многоаспектной и инновационной, что в свою очередь требует от преподавателя развития способностей преодолевать различные, прежде всего профессиональные, стереотипы мышления и поведения, а также готовности проявлять креативный подход при решении текущих образовательных задач. Современного педагога характеризует способность к нестандартным действиям и профессиональному мастерству.

В передовом педагогическом опыте находят разрешение те затруднения, с которыми сталкивается большинство педагогов ГБПОУ. Внутри самого эффективного передового опыта есть градация, связанная со способом решения противоречий: два типа задач, которые разрешаются передовым педагогическим опытом, связаны с совершенствованием и преобразованием педагогической системы. Передовой педагогический опыт, по мнению ряда современных ученых, может быть совершенствующим и преобразовательным.

Преобразовательный педагогический опыт (новаторский педагогический опыт) затрагивает саму суть педагогической системы (цели, содержание, методы и средства) и отрицает сложившиеся стереотипы, вступает в конфликт с действующими нормами.

К собственному эффективному педагогическому опыту относят такую практику, которая содержит в себе элементы творческого поиска, новизны, оригинальности, исследовательского подхода, то есть то, что иначе называется новаторством, исследованием.

Такой педагогический опыт особенно ценен потому, что он прокладывает новые пути в педагогической практике и педагогической науке, поэтому именно новаторский, исследовательский опыт в первую очередь подлежит анализу, обобщению и распространению. Между простым мастерством, новаторством и исследованием часто бывает трудно провести границу, потому что, овладев известными в науке принципами и методами, педагог обычно не останавливается на достигнутом. Находя и используя все новые и новые оригинальные приемы или по-новому, эффективно сочетая старые, педагог-мастер постепенно становится подлинным новатором, исследователем. Из этого следует, что распространять и внедрять в практику организаций профессионального образования необходимо любой позитивный и эффективный опыт, но особенно глубоко и всесторонне нужно анализировать, обобщать и распространять опыт педагогов-новаторов, опыт педагогов-исследователей. ♡

## Литература

1. *Валеев, Г. Х.* Обобщение передового педагогического опыта с позиций системно-целостного подхода / Г. Х. Валеев // Педагогика. — 2005. — № 5. — С. 39—44.
2. *Полякова, А. В.* Синергия как технология формирования профессиональных компетенций педагога ОО СПО / А. В. Полякова // Единый всероссийский научный вестник. — 2016. — № 2 (февраль). — Ч. 1. — С. 86—93.
3. *Хуторской, А. В.* Педагогическая инноватика / А. В. Хуторской. — СПб. : Питер, 2007. — 287 с.
4. *Ямбург, Е. А.* Что принесет учителю новый профессиональный стандарт педагога? / Е. А. Ямбург. — М. : Просвещение, 2014. — 175 с.

# МЕТОДИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПЕДАГОГА И ЕЕ РЕАЛИЗАЦИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНДАРТЕ В УСЛОВИЯХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ



**М. И. Савин,**  
*преподаватель*

*ГБПОУ «Саровский политехнический техникум  
им. Б. Г. Музрукова»*

Модернизация системы образования в России выдвигает вопросы формирования профессиональной компетентности педагогических кадров различных образовательных сфер. После перестройки и 1990-х годов в России возвращается интерес к профессиональному образованию. В 2016 году Президент РФ В. В. Путин отметил: «Продолжится обновление материальной базы образовательных учреждений, реализация программ повышения квалификации преподавателей, совершенствование содержания высшего и среднего профессионального образования. Прежде всего, основываясь на современных обновленных профессиональных стандартах, активно будем использовать опыт, полученный и совместно с международным движением World Skills. Начиная со школьного и дополнительного образования, мы создаем условия, чтобы дети во всех регионах страны могли реализовывать технические и научные проекты, с детства причащаться к командной, творческой работе. Эти навыки необходимы современному специалисту практически в любой сфере» [1].

Основная цель современного образования — соответствие актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства, подготовка разносторонней личности гражданина своей страны, способной к социальной адаптации в обществе, трудовой деятельности, самообразованию и самосовершенствованию. А свободно мыслящий, прогнозирующий результаты своей деятельности и моделирующий образовательный процесс педагог является гарантом достижения поставленных целей. Именно поэтому в настоящее время резко повысился спрос на квалифицированного, творчески мыслящего, конку-

рентоспособного педагога, способного воспитывать личность в современном, динамично меняющемся мире.

Профессиональная компетентность педагога — необходимое условие повышения качества педагогического процесса.

Изменения, происходящие в современной системе образования в последние годы, выдвигают в качестве необходимости повышение квалификации и профессионализма педагога, то есть его профессиональной компетентности. Прежде чем говорить о профессиональной компетентности педагога, обратимся к основным понятиям — «компетенция» и «компетентность».

В словаре С. И. Ожегова понятие «компетентный» определяется как «осведомленный, авторитетный в какой-либо области».

В педагогической литературе отсутствует единая точка зрения на содержание понятий «компетенция», «компетентность». *Компетенция* — личностные и межличностные качества, способности, навыки и знания, которые выражены в различных формах и ситуациях работы и социальной жизни. В настоящее время понятие «компетентность» расширено, в него включены личностные качества человека. Под *компетентностью* подразумевается обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности.

Компетенции являются структурными компонентами компетентности.

Под *профессиональной компетентностью* понимается совокупность профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной педагогической деятельности. Развитие профессиональной компетентности — это развитие творческой индивидуальности, восприимчивости к педагогическим инновациям, способностей адаптироваться в меняющейся педагогической среде.

К основным составляющим профессиональной компетентности относятся:

♦ *интеллектуально-педагогическая компетентность* — умение применять знания, опыт в профессиональной деятельности для эффективного обучения и воспитания, способность педагога к инновационной деятельности;

♦ *коммуникативная компетентность* — значимое профессиональное качество, включающее речевые навыки, навыки взаимодействия с окружающими людьми, экстраверсию, эмпатию;

♦ *информационная компетентность* — объем информации педагога о себе, воспитанниках, родителях, коллегах;

♦ *рефлексивная компетентность* — умение педагога управлять своим поведением, контролировать свои эмоции, способность к рефлексии, стрессоустойчивость.

Следовательно, сегодня специалисту, работающему в сфере профессионального образования, необходимо обладать определенным набором компетенций.

Успешность педагогической деятельности во многом зависит от умения и способности каждого педагога мобилизовать собственные усилия для систематической умственной работы, рационально строить свою деятельность, управлять своим эмоциональным и психологическим состоянием, использовать имеющийся потенциал, проявлять творческую активность.

В стандарте педагога профессионального образования основной целью вида профессиональной деятельности являются:

♦ «организация деятельности обучающихся по освоению знаний, формированию и развитию умений и компетенций, позволяющих осуществлять профессиональную деятельность;

♦ обеспечение достижения ими нормативно установленных результатов образования;

♦ создание педагогических условий для профессионального и личностного развития обучающихся, удовлетворения потребностей в углублении и расширении образования;

♦ методическое обеспечение реализации образовательных программ» [2].

Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что основой для ведения образовательной деятельности является методическая компетентность педагога. Методическая компетентность — это овладение методами и способами организации педагогического процесса.

Методическая работа в ГБПОУ СПТ им. Б. Г. Музрукова осуществляется по следующим направлениям:

♦ работа педагогического совета как коллективная методическая деятельность;

♦ работа методических комиссий;

♦ исследовательская деятельность преподавателей и студентов;

♦ инновационные подходы к организации обучения;

♦ повышение квалификации преподавателей;

♦ аттестация педагогических работников;

♦ методическое сопровождение внедрения ФГОС в образовательный процесс (Топ-50);

♦ подготовка и проведение конференций и семинаров.

Работа с кадрами строится по пяти направлениям: комплектование кадров, повышение их квалификации, нормативно-правовое обеспечение деятельности, социально-бытовая работа и организация кадрового мониторинга. Техникум полностью укомплектован педагогами. Организовано повышение квалификации педагогических работников, четко спланирован и организован кадровый мониторинг.

Повышение квалификации преподавателей осуществляется путем их курсовой подготовки, переподготовки, посещения семинаров, мастер-классов, открытых уроков и внеклассных мероприятий, изучения литературы, а также участия в конкурсах профессионального мастерства, олимпиадах технического творчества, выполнения исследовательских и проектных работ.

Научно-исследовательская деятельность развивает творческие способности обучающихся, предполагает исследования в научной сфере, подбор методик исследования и практическое овладение ими, постановку проблемы, ее решение, а также собственные выводы, посвященные данной проблематике. Цель научно-исследовательской деятельности — организация и проведение фундаментальных и прикладных исследований, научных мероприятий (конгрессов, конференций, круглых столов, семинаров, вебинаров), направленных на получение научных результатов, необходимых для улучшения качества обучения, расширение научного кругозора, повышение познавательной деятельности обучаемых и эффективности учебного процесса.

Упомянем и понятие «методическая компетентность», приобретающее в последнее время все большую актуальность в связи со стремлением вырастить поколение, способное разобраться в огромном потоке информации разного рода. Во-первых, методическая компетентность — это вид профессиональной компетентности; во-вторых, данный вид компетентности включает в себя систему знаний, умений и навыков, необходимую для эффективного осуществления профессиональной деятельности учителя; и, наконец, третья составляющая — оптимальные сочетания методов оперирования с педагогическими объектами. Все это и позволяет реализовать методическую компетентность педагога в профессиональном стандарте. ☺

## Литература

1. <https://ria.ru/economy/20160617/1448964965.html>.
2. [http://kafioo.edurm.ru/zakon/SPO\\_VO\\_DPO.pdf](http://kafioo.edurm.ru/zakon/SPO_VO_DPO.pdf).

## РАЗВИТИЕ ПРЕДМЕТНО-ЯЗЫКОВОЙ ИНТЕГРАЦИИ ПУТЕМ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА ПЕДАГОГА



**А. А. Сиротова,**  
*аспирант*

*ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития  
образования»*

Согласно принятому недавно профессиональному стандарту педагога профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования (далее — профессиональный стандарт педагога) основной целью данного вида профессиональной деятельности являются организация деятельности обучающихся по освоению знаний, формированию и развитию умений и компетенций, позволяющих осуществлять профессиональную деятельность, обеспечение достижения ими нормативно установленных результатов образования; создание педагогических условий для профессионального и личностного развития обучающихся, удовлетворения потребностей в углублении и расширении образования; а также методическое обеспечение реализации образовательных программ [1].

Как отметил основоположник научной педагогики в России К. Д. Ушинский: «В деле обучения и воспитания, во всем школьном деле ничего нельзя улучшить, минуя голову учителя» [4]. Действительно, сложно представить, что все внедряемые реформы отечественного образования, включая профессиональный стандарт педагога, смогут реализоваться без полноценного участия и вовлечения педагогов. Соответственно преподавателю необходимы инструменты, благодаря которым он сможет успешно и системно воплощать в жизнь все нововведения.

В первую очередь педагог должен быть готов меняться вместе со стремительно меняющимся миром, где главным профессиональным качеством становится умение постоянно учиться и совершенствоваться. Кроме того, профессиональный стандарт, как новый документ, должен, на наш взгляд, прежде всего освободить преподавателя от формальностей и стимулировать его неуклонное профессиональное и личностное развитие.

Изменяющиеся условия выживания и существования в современном обществе выдвигают новые требования в том числе и к квалификации педагога, которые должны быть закреплены в профессиональном стандарте.

Получается, что новый стандарт — это инструмент реализации новой стратегии образования в мире, где одной из главных ценностей становятся быстрый обмен информацией и постоянное развитие. Также следует отметить, что профессиональный стандарт — это инструмент повышения качества образования и выхода российского образования на международный уровень за счет унификации и интернационализации квалификационных требований.

Ни для кого не секрет, что ключевым элементом процесса интернационализации российского образования выступает профессиональная иноязычная компетенция.

В этой связи профессиональный стандарт педагога иностранного языка стоит выделить особо, так как именно этот стандарт должен сформулировать основные требования к личностным качествам и профессиональным компетенциям педагога, помогающего обучающимся овладеть такими навыками, как:

- ♦ способность к коммуникации в устных и письменных формах на иностранных языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия;

- ♦ способность вести общение на иностранном языке на общие и профессионально-ориентированные темы.

Для нахождения возможного инструмента реализации профессионального стандарта сопоставим требования среды и общества к педагогу иностранного языка и требования самого стандарта.

Стандарт выдвигает требования к личностным качествам педагога, неотделимым от его профессиональных компетенций, такие как:

- ♦ готовность обучать всех без исключения, вне зависимости

от их склонностей, способностей, особенностей развития, ограниченных возможностей;

- ♦ способность успешно действовать на основе своего практического опыта, умений и знаний при решении профессиональных задач по формированию профессиональной иноязычной компетенции обучающихся;

- ♦ квалифицированное использование средств ИКТ при решении профессиональных задач там, где это необходимо.

В свою очередь к требованиям общества можно отнести:

- ♦ способность и желание педагога постоянно меняться, развиваться, идти в ногу со временем;

- ♦ готовность к применению инновационных технологий для достижения высоких педагогических результатов;

- ♦ стремление сформировать у обучающихся необходимые профессиональные иноязычные компетенции для их успешной интеграции в международное сообщество и открытый рынок.

Одним из интересных приемов, позволяющих, с одной стороны, стимулировать педагога иностранного языка к постоянному самосовершенствованию, а с другой — добиться высоких результатов в формировании профессиональной иноязычной компетенции у обучающихся, может стать развитие принципов *предметно-языковой интеграции*.

Ключевым принципом предметно-языковой интеграции (далее — CLIL) являются использование, изучение и преподавание иностранного языка не как самоцели, а как средства изучения профильных предметов. Впервые термин CLIL был предложен Дэвидом Маршем (David Marsh) в конце XX века. Изначально этот метод подразумевал преподавание отдельных дисциплин на иностранном языке [6]. В 2001 году методика была существенно модернизирована и интерпретирована как «изучение иностранного языка как инструмента для изучения других предметов» [5]. Таким образом, благодаря CLIL создается особая познавательная среда, где обучающиеся формируют иноязычные компетенции одновременно с профессиональными, а обучение на родном и иностранном языках составляет одно целое.

Отмечается, что у данного инновационного интегрированного подхода имеется ряд неоспоримых преимуществ:

- ♦ с точки зрения педагогов в условиях нехватки аудитор-

ных часов, выделяемых на изучение иностранного языка в образовательных организациях неязыковой направленности, интеграция языковой дисциплины с профильной позволяет «убить двух зайцев»;

♦ с точки зрения обучающихся предметно-языковая интеграция положительно влияет на формирование мотивации к изучению непрофильной для них дисциплины, при условии, что ее изучение вплетается в канву профессионально-ориентированных; также уровень стресса, испытываемого обучающимися при освоении программы по иностранному языку в контексте, когда иностранный язык — не цель, а лишь средство получения новых знаний, заметно снижается;

♦ в соответствии с требованиями среды предметно-языковая интеграция позволяет сформировать именно ту иноязычную профессиональную компетенцию с привязкой к конкретной области знаний, которую впоследствии можно будет использовать для дальнейшего самообразования, реализации своего творческого и научного потенциала [3].

Конечно, в связи с недостаточной изученностью возможностей применения этого метода в системе нашего образования существуют и трудности, и не решенные пока вопросы:

♦ во-первых, нехватка квалифицированных педагогических кадров, либо педагогов-предметников, владеющих иностранным языком на достаточном уровне, чтобы проводить на нем занятия хотя бы частично, либо педагогов иностранного языка, имеющих дополнительное образование по предмету;

♦ во-вторых, неприспособленность традиционной оргструктуры образовательной организации, недостаточная степень кооперации между кафедрами и подразделениями, разногласия в вопросах оценки полученных знаний [2];

♦ в-третьих, нежелание педагогов изменять классическим, традиционным методам, боязнь эксперимента, наличие все еще жестких рамок и формализованных требований к педагогу.

Однако, на наш взгляд, возможность применения принципов предметно-языковой интеграции не только позволяет педагогам иностранного языка быстрее адаптироваться к требованиям внешней среды, но и стимулирует у них желание привести себя в соответствие с требованиями профессионального стандарта.

В заключение хотелось бы добавить, что, на наш взгляд, профессиональный стандарт не должен стать очередным инструментом дополнительного контроля со стороны администрации образовательной организации, он должен явиться мотивирующей основой для саморазвития педагога, а достижение поставленных стандартом целей должно, вне всяких сомнений, стать основанием для его поощрения. ♣

### Литература

1. Приказ Минтруда России от 08.09.2015 № 608н «Об утверждении профессионального стандарта “Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования”» (зарегистрирован в Минюсте России 24.09.2015 № 38993) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
2. *Сиротова, А. А.* Предметно-языковая интеграция как элемент модели открытой образовательной системы образовательной организации / А. А. Сиротова // Социальные эффекты развития системы подготовки рабочих кадров и формирование прикладных квалификаций : сборник научных трудов по материалам Межрегиональной заочной научно-практической конференции, 19 декабря 2016 г. — Н. Новгород, 2017. — С. 44—49.
3. *Сиротова, А. А.* Предметно-языковое интегрированное обучение как инструмент повышения мотивации к изучению иностранного языка в неязыковом вузе / А. А. Сиротова // Профессиональное лингвообразование : материалы десятой международной научно-практической конференции. Июль 2016 г. — Н. Новгород : НИУ РАНХиГС, 2016. — С. 296—298.
4. *Тетина, С. В.* Компетентностная модель учителя иностранного языка в условиях введения профессионального стандарта педагога / С. В. Тетина // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. — 2015. — № 3 (24) ; URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/kompetentnostnaya-model-uchitelya-inostrannogo-yazyka-v-usloviyah-vvedeniya-professionalnogo-standarta-pedagoga>.
5. *Coyle, D.* Content and language integrated learning motivating learners and teachers / D. Coyle // URL: [bloccs.xtec.cat/clil-practiques1/files/2008/11/slrcoyle.pdf](https://bloccs.xtec.cat/clil-practiques1/files/2008/11/slrcoyle.pdf).
6. *Marsh, D.* Bilingual education and content and language integrated learning / D. Marsh // Content and Language Integrated Learning. — Paris : University of Sorbonne, 1994.

**ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ  
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ВНЕДРЕНИЯ ФГОС  
ПО ТОП-50 И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА  
ПЕДАГОГА**



**Н. М. Смирнова,**  
*кандидат педагогических наук,  
руководитель методической службы  
ГАПОУ «Городецкий Губернский колледж»*

**Л. С. Гольчева,**  
*заместитель директора  
по учебно-производственной работе  
ГАПОУ «Городецкий Губернский колледж»*

**В** современных условиях инновационного развития российской экономики большую актуальность приобретают воспроизводство квалифицированной рабочей силы, ее распределение по отраслям и сферам деятельности. Особая роль в этом принадлежит системе профориентации в виде всесторонней помощи подрастающему поколению в формировании профессиональных интересов, содействия человеку в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости с учетом его потребностей и возможностей, социально-экономической ситуации на рынке труда. Профессиональная ориентация приобрела характер важнейшей системообразующей государственной задачи, объявлена частью социальной политики.

Решать задачи профориентационной направленности, обеспечивать обучающихся необходимой информацией для профессионального и личного самоопределения, выбора образовательно-профессионального маршрута призваны специалисты образовательных организаций всех типов. Особая роль в построении системы профессиональной ориентации всегда отводилась профессиональным образовательным организациям (ПОО), педагогам, работающим в них. Тесная связь с работодателями и другими социальными партнерами, знание перспектив развития рынка труда, современных тенденций развития профессио-

нального образования, специфики профессий и специальностей, а также материально-техническая база позволяют ПОО успешно осуществлять профориентационную работу с учащимися школ, проводить мероприятия по укреплению интереса к профессии с обучающимися, выпускниками.

В настоящее время выпускники ПОО должны не только обладать профессиональными знаниями, умениями, компетенциями, но и проявлять интерес к своей профессии, быть готовыми к постоянному повышению уровня профессионализма. Неслучайно в действующих ФГОС СПО компетенция «понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес» в списке общекультурных компетенций стоит первой.

В соответствии с новыми ФГОС СПО по Топ-50 выпускник должен уметь «планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие». Отсюда вытекает одна из главных задач профессионального образования — помочь человеку осознать правильность выбранной профессии, воспитать профессионала, научить строить профессиональную карьеру и собственное развитие. Эффективно решать эту задачу призван весь педагогический коллектив ПОО, и в особенности — преподаватели, мастера производственного обучения, кураторы. Выдающийся педагог А. С. Макаренко писал: «Помочь воспитаннику выбрать свой путь — очень ответственное дело, и не только потому, что это важно для будущей жизни воспитанника, но еще и потому, что это сильно отражается на тоне его деятельности и жизни в учреждении» [2].

В профессиональном стандарте педагога профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования [1] четко прописаны трудовые функции, действия, умения, знания педагогических работников ПОО, необходимые для проведения профориентации.

Стандарт определяет деятельность педагогических работников в области профориентации школьников и их родителей, а также содействия профессиональному самоопределению, профессиональному развитию и адаптации обучающихся ПОО.

Целью профориентации обучающихся среднего школьного возраста являются формирование у подростков профессиональных предпочтений, осознание ими своих интересов, способностей, общественных ценностей, связанных с выбором профес-

сии и своего места в обществе, обретение личностного смысла в выборе направления профессионального образования.

Для проведения профориентационной работы со школьниками преподавателями, мастерами производственного обучения, методистами ПОО в профессиональном стандарте отдельно выделена обобщенная трудовая функция «Проведение профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями (законными представителями)». Она предполагает информирование и консультирование школьников и их родителей по вопросам профессионального самоопределения и профессионального выбора, а также проведение практико-ориентированных профориентационных мероприятий.

В соответствии со стандартом педагогические работники должны участвовать в планировании профориентационной деятельности ПОО, проведении дней открытых дверей, выставок, иных массовых мероприятий профориентационной направленности, разрабатывать сценарии индивидуальных и групповых профориентационных занятий, организовывать профессиональные пробы, мастер-классы для школьников, взаимодействовать со школьными учителями технологии и профильных предметов по вопросам профессиональной ориентации, в том числе вовлечения школьников в техническое творчество, декады и конкурсы профессионального мастерства.

При этом они должны уметь использовать современные подходы, формы и методы профориентации, эффективные приемы общения, стимулирующие профессиональное самоопределение и профессиональный выбор, устанавливать контакт со школьниками и их родителями, стимулировать интерес и познавательную активность участников профориентационных мероприятий, оказывать им эмоциональную поддержку, знакомить школьников и их родителей с особенностями профессиональной деятельности, зрелищно демонстрировать профессиональную деятельность или комментировать ее выполнение студентами, специалистами-практиками и т. д.

В этой связи предъявляются особые требования к знаниям педагогов ПОО. Они должны знать основы психологии труда, профессиоведения и профессиографии, эффективные отечественные и зарубежные практики профориентации, особенности профинформирования и профконсультирования школьников

и их родителей, методические основы проведения мастер-классов, особенности организации профессиональных проб и т. д.

Второе важное направление в деятельности педагогов — профориентация обучающихся ПОО. Целью данного этапа наряду с формированием профессиональных знаний, умений и опыта, развитием общих и профессиональных компетенций являются укрепление интереса к профессии, убеждения в правильности профессионального выбора, создание условий для успешного «вхождения» в профессиональную деятельность, освоение методов карьерного проектирования.

В рамках организации учебно-производственной деятельности обучающихся преподаватели и мастера производственного обучения должны осуществлять консультирование обучающихся и их родителей (законных представителей) по вопросам профессионального самоопределения, профессионального развития, профессиональной адаптации на основе наблюдения за освоением профессиональной компетенции.

Педагогические работники для этого должны уметь использовать средства педагогической поддержки профессионального самоопределения и профессионального развития обучающихся, проводить консультации по этим вопросам, знакомить обучающихся с опытом успешных профессионалов, работающих в осваиваемой сфере профессиональной деятельности, и корпоративной культурой организаций-партнеров, организовывать проведение конференций, выставок, конкурсов профессионального мастерства, иных конкурсов и аналогичных мероприятий.

Преподаватель должен знать цели и задачи деятельности по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся, основы психологии труда, стадии профессионального развития, требования, предъявляемые профессией к человеку, набор медицинских и иных противопоказаний при выборе профессии, содержание и условия труда, образ жизни работников данной профессии, возможности и перспективы карьерного роста по профессии, современные практики, содержание, формы и методы профориентации и консультирования по вопросам профессионального самоопределения, профессиональной адаптации и профессионального развития, эффективные приемы общения и организации деятельности, ориентированные

на поддержку профессионального самоопределения, профессиональной адаптации и профессионального развития обучающихся.

Трудовая функция «Разработка программно-методического обеспечения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ профессионального обучения, СПО и (или) ДПП» предполагает знание преподавателем и мастером производственного обучения стадий профессионального развития, современного состояния соответствующей профессиональной деятельности.

Профессиональный стандарт педагога указывает также на роль куратора в профорientации обучающихся. Так, для реализации функции по «созданию педагогических условий для развития группы (курса) обучающихся по программам СПО» куратор должен включать студентов в разнообразные социокультурные практики, профессиональную деятельность, обеспечивать поддержку общественной, научной, творческой и предпринимательской активности обучающихся, помогать им в поиске работы и трудоустройстве.

В рамках трудовой функции по социально-педагогической поддержке обучающихся по программам СПО в образовательной деятельности и профессионально-личностном развитии куратор обязан организовывать мероприятия, обеспечивающие педагогическую поддержку личностного и профессионального самоопределения обучающихся, в том числе индивидуальные консультации и групповые мероприятия, привлекать к проведению таких мероприятий заинтересованных лиц и организации (родителей обучающихся, работодателей, представителей общественности, местной власти, средств массовой информации, служб занятости, медицинских организаций).

Для осуществления данной деятельности профессиональный стандарт предполагает наличие у куратора знания основных подходов и направлений работы в области педагогической поддержки и сопровождения профессионального самоопределения обучающихся, требований, предъявляемых профессией к человеку, условий труда, возможностей и перспектив карьерного роста по профессии.

Таким образом, современный педагог профессиональной образовательной организации должен принимать активное учас-

тие в планомерной, систематичной профориентационной работе и совместно с другими специалистами обеспечивать непрерывность профориентационного образования, основанного на идее развития личности школьника и обучающегося. ❁

### Литература

1. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2015 г. № 608н «Об утверждении профессионального стандарта “Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования”» (зарегистрирован в Минюсте России 24 сентября 2015 г. № 38993) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://fgosvo.ru/news/1/1344>.
2. *Макаренко, А. С.* Сочинения : в 7 т. / А. С. Макаренко. — Т. 5. — М., 1958. — 234 с.

## СИСТЕМНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ ПОДХОД В ПРЕПОДАВАНИИ ФИЗИКИ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА



**Т. В. Смирнова,**  
*преподаватель*

*ГБПОУ «Навашинский политехнический техникум»*

Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС) — совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ. Социальные запросы, отраженные во ФГОС, определяют цели образования как общекультурное, личностное и познавательное развитие учащихся, обеспечивающее ключевую компетенцию образования — «умение учиться».

Чему должен научиться ребенок? Мы все помним старую притчу о том, как мудрец пришел к бедным и сказал: «Я вижу, вы голодны. Давайте я дам вам рыбу, чтобы вы утолили голод». Притча гласит: не надо давать рыбу, надо научить ловить ее. Стандарт нового поколения помогает научить учиться, научить

«ловить рыбу» и тем самым овладеть универсальными учебными действиями, без которых ничего не может быть и которые формируют фундаментальное ядро образования.

Важным компонентом основы ФГОС является системно-деятельностный подход к образовательной деятельности. Понятие системно-деятельностного подхода было введено в 1985 году как особого рода понятие, снимающее оппозицию внутри отечественной психологической науки между системным подходом, который разрабатывался в исследованиях классиков российской науки (таких как Б. Г. Ананьев, Б. Ф. Ломов и целый ряд исследователей), и деятельностным, который всегда был системным (его разрабатывали Л. С. Выготский, Л. В. Занков, А. Р. Лурия, Д. Б. Эльконин, В. В. Давыдов и многие другие исследователи). Системно-деятельностный подход является попыткой объединения этих подходов. Основывается системно-деятельностный подход на теоретических положениях концепции Л. С. Выготского, А. Н. Леонтьева, Д. Б. Эльконина, П. Я. Гальперина, раскрывающих основные психологические закономерности процесса обучения и воспитания, структуру образовательной деятельности учащихся с учетом общих закономерностей возрастного развития детей и подростков.

А. Н. Леонтьев подчеркивал, что деятельность — особая целостность. Она включает различные компоненты: мотивы, цели, действия. Их нельзя рассматривать порознь, они образуют систему. Различие между деятельностью и действием он пояснял на следующем примере. Школьник читает книгу, чтобы сдать экзамен. Мотивом его деятельности может служить сдача экзамена, получение отметки, а действием — усвоение содержания книги. Возможна, однако, ситуация, когда содержание само станет мотивом и увлечет учащегося настолько, что он сосредоточится на нем независимо от экзамена и отметки. Тогда произойдет «сдвиг мотива (сдача экзамена) на цель (решение учебной задачи)». Тем самым появится мотив. Прежнее действие превратится в самостоятельную деятельность.

Современное образование — это такое образование, благодаря которому человек способен самостоятельно работать, учиться и переучиваться. Актуализация системно-деятельностного подхода обусловлена тем, что последовательная его реализация повышает эффективность образования; системно-деятельностный подход наиболее полно сегодня описывает основные пси-

хологические условия и механизмы процесса учения, структуру учебной деятельности учащихся, адекватную современным приоритетам российского модернизирующегося образования.

Реализация технологии деятельностного метода в практическом преподавании обеспечивается следующей системой дидактических принципов:

◆ *Принцип деятельности* — заключается в том, что учащийся, получая знания не в готовом виде, а добывая их сам, осознает при этом содержание и формы своей учебной деятельности, понимает и принимает систему ее норм, активно участвует в их совершенствовании, что способствует активному успешному формированию его общекультурных и деятельностных способностей, общеучебных умений.

◆ *Принцип непрерывности* — означает преемственность между всеми ступенями и этапами обучения на уровне технологии, содержания и методик с учетом возрастных психологических особенностей развития детей.

◆ *Принцип целостности* — предполагает формирование учащимися обобщенного системного представления о мире (природе, обществе, самом себе, социокультурном мире и мире деятельности, о роли и месте каждой науки в системе наук).

◆ *Принцип минимакса* — заключается в том, что школа должна предложить ученику возможность освоения содержания образования на максимальном для него уровне (определяемом зоной ближайшего развития возрастной группы) и обеспечить при этом его усвоение на уровне социально безопасного минимума (государственного стандарта знаний).

◆ *Принцип психологической комфортности* — предполагает устранение всех стрессообразующих факторов учебного процесса, создание в школе и на уроках доброжелательной атмосферы, ориентированной на реализацию идей педагогики сотрудничества, развитие диалоговых форм общения.

◆ *Принцип вариативности* — предполагает формирование учащимися способностей к систематическому перебору вариантов и адекватному принятию решений в ситуациях выбора.

◆ *Принцип творчества* — означает максимальную ориентацию на творческое начало в образовательном процессе, приобретение учащимся собственного опыта творческой деятельности.

Стандарт устанавливает требования к трем группам резуль-

татов освоения обучающимися основной образовательной программы основного общего образования:

- ♦ личностным (система ценностных отношений, интересов, мотивации учащихся);
- ♦ метапредметным (способы деятельности, освоенные на базе одного или нескольких предметов, применимые как в рамках образовательного процесса, так и при решении проблем в реальных жизненных ситуациях);
- ♦ предметным (знания и умения, опыт творческой деятельности).

Системно-деятельностный подход, лежащий в основе стандарта, позволяет выделить основные результаты обучения и внедрить набор универсальных учебных действий, которыми должны владеть обучающиеся. Ориентация образовательных стандартов, а следовательно, и учебного процесса на достижение планируемых результатов образования особое место в учебном процессе отводит оценке — она выступает одновременно и как цель, и как средство обучения.

Так, входя в состав универсальных учебных действий, оценка и контрольно-оценочная деятельность в целом выступают как самостоятельный элемент содержания образования, который необходимо формировать и развивать. Например, в стандартах рассматриваются следующие метапредметные результаты обучения физике в основной школе: овладение универсальными учебными действиями на примерах гипотез для объяснения известных фактов и экспериментальной проверки выдвигаемых гипотез, разработки теоретических моделей или явлений. Системно-деятельностный подход при изучении физики ориентирует обучающихся не только на усвоение отдельных понятий, положений и законов физики и вообще знаний, но и способов этого усвоения, на развитие творческого подхода, исследовательских навыков. Суть деятельностного подхода в обучении физике состоит в том, что на любом занятии организуется деятельность самих учащихся по созданию и применению отдельных элементов или системы физических знаний.

Возможны два пути реализации системно-деятельностного подхода:

- ♦ проведение творческих уроков, на которых учащиеся сами добывают знания, учатся осознавать их, осмысливать, отрабатывать;

♦ введение в традиционные уроки фрагментов, посвященных творческой познавательной деятельности учащихся.

Построение деятельности учащегося осуществляется по цепочке: *потребность* → *мотив* → *цель* → *условия деятельности* → *выполнение* → *результат*.

♦ *Мотивирование к учебной деятельности*

Для того чтобы «включить» ученика в учебно-познавательную работу, сделать его активным участником учебного процесса, нужна мотивация. Это — первое из современных требований. С этой целью на данном этапе организуется мотивирование учащегося к учебной деятельности: актуализируются требования к нему со стороны учебной деятельности; создаются условия для возникновения внутренней потребности включения в учебную деятельность; устанавливаются тематические рамки.

Мотив «Познавательный» связан с интересом к узнаванию нового по какому-то вопросу. Для школьников он — один из главных. Вызвать его у учащихся можно путем последовательного раскрытия множества разных практических применений какого-либо явления или закономерности, например в технике, промышленности, военном деле, медицине, быту; рассказа о занимательном факте, с которым люди встретились в быту, на производстве; постановки без комментариев опыта, дающего неожиданный эффект, а затем — вопроса: «Чем это вызвано?» Далее начинается обсуждение, перерастающее в рассмотрение нового материала.

Мотив «Профессионально-жизненное самоопределение» нацелен на будущую профессию человека и его становление, связан с делом, которому тот намерен посвятить себя. Вызвать этот мотив можно так: сообщить, что получаемые знания и умения (назвать конкретно, какие) нужны людям таких-то специальностей (назвать их).

♦ *Актуализация и фиксирование индивидуального затруднения в пробном учебном действии*

На данном этапе организуются подготовка и мотивация учащихся к надлежащему самостоятельному выполнению пробного учебного действия, его осуществление и фиксация индивидуального затруднения. Соответственно данный этап предполагает:

— актуализацию изученных способов действий, достаточ-

ных для построения нового знания, их обобщение и знаковую фиксацию;

— актуализацию соответствующих мыслительных операций и познавательных процессов;

— мотивацию к пробному учебному действию («надо» → «могу» → «хочу») и его самостоятельное осуществление;

— фиксацию индивидуальных затруднений в выполнении пробного учебного действия или его обосновании.

♦ *Выявление места и причины затруднения*

На данном этапе учитель организует выявление учащимися места и причины затруднения.

Для этого ученики должны:

— восстановить выполненные операции и зафиксировать (вербально и знаково) место, операцию, где возникло затруднение;

— соотнести свои действия с используемым способом действий (алгоритмом, понятием и т. д.) и на этой основе выявить и зафиксировать во внешней речи причину затруднения — те конкретные знания, умения или способности, которых недостает для решения исходной задачи и задач такого класса или типа вообще.

♦ *Построение проекта выхода из затруднения (цель и тема, способ, план, средство)*

На данном этапе учащиеся в коммуникативной форме обдумывают проект будущих учебных действий: ставят цель (целью всегда является устранение возникшего затруднения), согласовывают тему урока, выбирают способ, строят план достижения цели и определяют средства — алгоритмы, модели и т. д. Этим процессом руководит учитель: на первых порах с помощью подводящего диалога, затем — побуждающего, а затем и с помощью исследовательских методов.

На данном этапе реализуется построенный проект: обсуждаются различные варианты, предложенные учащимися, и выбирается оптимальный вариант, который фиксируется в языке вербально и знаково. Построенный способ действий используется для решения исходной задачи, вызвавшей затруднение. В завершение уточняется общий характер нового знания и фиксируется преодоление возникшего ранее затруднения.

При сообщении нового материала и при осмысливании, закреплении знаний обязательна работа с учебником.

За время обучения в школе учащиеся должны овладеть сле-

дующими умениями и навыками в работе с учебником: уметь выделять главное в тексте, рисунке, таблице; устанавливать логическую связь и зависимость между сведениями, изложенными в параграфе учебника; сравнивать изучаемые явления; делать обобщения, выводы по одному или нескольким параграфам учебника; составлять схемы, таблицы, словарь по теме; самостоятельно изучать отдельную тему учебника; составлять план по тексту учебника; составлять задачи и вопросы, используя текст учебника; писать конспекты, сочинения; выполнять опыты, описанные в учебнике.

Физика — наука экспериментальная. С первых уроков физики начинаем обучение таким действиям: наблюдение, измерение, сравнение. На каждом уроке учащиеся проводят эксперимент. Ученики сообщают результаты измерений. Все версии фиксируются на доске. Учитель организует обсуждение планов измерений и полученных результатов, акцентируя внимание на их различиях. Учащиеся выдвигают предложение организовать деятельность в группах, парах или индивидуально.

При выполнении лабораторных работ распределяются обязанности в группах:

- ♦ организатор-руководитель;
- ♦ ответственный за оборудование;
- ♦ ответственный за проведение измерений;
- ♦ ответственный за запись результата;
- ♦ ответственный за представление результата;
- ♦ ответственный за связь с учителем.

Группы получают одинаковые задания, и затем обсуждают результаты, или группы получают разные задания и затем представляют результаты своей деятельности.

Именно в обществе со сверстниками ребенок может и имеет право практиковать традиционно взрослые формы поведения (контроль, оценку). Учащиеся учатся в этом случае также искать информацию, сообщать ее другим, высказывать свою точку зрения, принимать чужое мнение, создавать продукт совместного труда. Это обеспечивает также формирование всех видов УУД.

Частным случаем групповой совместной деятельности учащихся является работа парами.

- ♦ *Самостоятельная работа с самопроверкой по эталону*

На данном этапе используется индивидуальная форма рабо-

ты: учащиеся самостоятельно выполняют задания нового типа и осуществляют их самопроверку, пошагово сравнивая с эталоном. В завершение организуется исполнительская рефлексия хода реализации построенного проекта учебных действий и контрольных процедур. Эмоциональная направленность этапа состоит в организации, по возможности, для каждого ученика ситуации успеха, мотивирующей его к включению в дальнейшую познавательную деятельность.

◆ *Включение в систему знаний и повторение*

На этом этапе выявляются границы применимости нового знания и выполняются задания, в которых новый способ действий предусматривается как промежуточный шаг. Организуя данный этап, учитель подбирает задания, в которых тренируется использование изученного ранее материала, имеющего методическую ценность для введения в последующем новых способов действий. Таким образом, происходят, с одной стороны, автоматизация умственных действий по изученным нормам, а с другой — подготовка к введению в будущем новых норм.

◆ *Рефлексия учебной деятельности на уроке*

На данном этапе фиксируется новое содержание, изученное на уроке, и организуются рефлексия и самооценка учениками собственной учебной деятельности. В завершение соотносятся ее цель и результаты, фиксируется степень их соответствия и намечаются дальнейшие цели деятельности.

Алгоритм проведения рефлексии:

1. Оцени результаты своей деятельности и выбранных способов деятельности через отношение, эмоции, чувства.
2. Соотнеси собственную цель урока с полученным результатом (проведи самоконтроль).
3. Сравни полученный результат с эталоном (проведи самооценку).

Одной из профессиональных задач учителя физики является задача использования современных научно обоснованных приемов, методов и средств обучения физике, в том числе электронных средств обучения, информационных и компьютерных технологий. Цель применения компьютера на уроке физики — создание дидактически активной среды, способствующей продуктивной познавательной деятельности в ходе усвоения нового и использование электронных образовательных ресурсов по

физике, помогающих учителю решать насущные задачи активизации познавательной деятельности и развития нестандартного, творческого мышления учащихся. ♣

### Литература

1. *Асмолов, А. Г.* Системно-деятельностный подход к разработке стандартов нового поколения / А. Г. Асмолов // Педагогика. — 2009. — № 4. — С. 18—22.
2. *Карabanова, О. А.* Программа развития универсальных учебных действий как развивающий потенциал стандартов общего образования второго поколения / О. А. Карabanова // Образовательная политика. — 2009. — № 9. — С. 9—11.
3. *Низиенко, Е.* Введение новых государственных образовательных стандартов общего образования / Е. Низиенко, Л. Шмелькова // Образовательная политика. — 2010. — № 1—2. — С. 108—113.

## ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ СПЕЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН



**М. Е. Тимонина,**  
*кандидат педагогических наук, преподаватель  
ГБПОУ «Нижегородский строительный техникум»*

Сложность социально-экономической ситуации в стране влечет за собой и трудности начинающейся профессиональной деятельности многих молодых людей — выпускников средних профессиональных учебных заведений. Прежде всего это проблема трудоустройства.

Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» определено, что профессиональное образование — это вид образования, который направлен на приобретение обучающимися в процессе освоения основных профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенций определенных уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретной профессии или специальности.

Молодые люди, приобретая знания, умения, навыки, компетенции, необходимые для определенных профессий, не имея достаточного опыта практической деятельности, не всегда востребованы на современном рынке труда. Выходов из сложившейся ситуации может быть несколько. Один из них состоит в принципе современной педагогики — непрерывности профессионального образования.

Под *непрерывным образованием* понимается не только последовательное прохождение цепочки образовательных организаций с целью подготовки к конкретной деятельности, но и реализация индивидуальных образовательных траекторий конкретной личностью с целью удовлетворения ее образовательных потребностей.

Примером такого вида профессионального образования может являться опыт, сложившийся за последнее время в ГБПОУ «Нижегородский строительный техникум». Выпускники техникума, имея весь необходимый комплекс знаний, умений, навыков и компетенций по специальностям в сфере строительства, могут реализовать себя в одном из направлений строительства — строительном производстве, проектировании, изготовлении строительных материалов и изделий, геодезических изысканиях на доступном уровне квалификации. Часть молодых людей находит себя в этом направлении деятельности, с честью неся в течение своей профессиональной карьеры звание выпускника НСТ.

Другая часть выпускников для повышения своего уровня профессиональной подготовки выбирает путь непрерывного образования и поступает в вузы, связанные со сферой строительства.

Третья часть ребят делает особенный выбор своей дальнейшей деятельности. Об этих выпускниках техникума мы и хотим поговорить особо.

Имея весь багаж профессиональных компетенций, необходимый и обязательный для техника-строителя, обладая особыми качествами личности, выпускники продолжают образование в педагогическом вузе, возможно, и с тем, чтобы через определенное время вернуться в ставший родным педагогический коллектив НСТ на качественно ином уровне — высококвалифицированного педагога.

Такой выбор выпускников заслуживает огромного уваже-

ния, так как деятельность современного преподавателя связана со множеством трудностей, обусловленных глобальными изменениями социально-экономической ситуации в стране. Это и изменение задач и роли педагога (ориентация на социализацию обучающихся); и возрастание рисков образовательной среды и ухудшение здоровья обучающихся; и информатизация общества, вследствие чего преподаватель перестает быть единственным источником информации для обучающихся, а неуправляемые информационные потоки негативно влияют на психику и сознание обучающихся.

Каждый, кто выбирает профессию педагога, берет на себя ответственность за тех, кого он будет обучать и воспитывать, вместе с тем отвечая за самого себя, свою профессиональную подготовку, свое право быть Педагогом, Учителем, Воспитателем. Сегодня такой выбор и достойное выполнение профессионального долга требуют от человека принятия ряда обязательств.

Во-первых, следует объективно оценивать собственные возможности как будущего педагога, знать свои слабые и сильные, значимые для данной профессии качества (особенности саморегуляции, самооценки, эмоциональные проявления, коммуникативные, дидактические способности).

Во-вторых, будущий преподаватель должен овладеть общей культурой интеллектуальной деятельности (мышления, памяти, восприятия, представления, внимания), культурой поведения и общения в частности.

В-третьих, для педагога обязательной предпосылкой и основой успешной деятельности являются уважение, знание и понимание своего ученика как «другого». Ученик должен быть понят и принят вне зависимости от того, совпадают ли их системы ценностей, модели поведения и оценок. Это также предполагает знание психологических механизмов, закономерностей и возрастных особенностей поведения, общения.

В-четвертых, преподаватель является организатором учебной деятельности обучаемых, их сотрудничества и в то же время выступает в качестве партнера и посредника педагогического общения.

От профессиональной компетенции и личностных качеств педагога зависит качество обучения, которое ставится во главу

сущности профессионального образования. Эти качества каждого преподавателя в свою очередь определенным образом влияют на формирование творческой области их применения — в проектной, исследовательской, инновационной и иной деятельности, как самого педагога, так и обучающихся под его руководством.

Психолого-педагогические и специальные знания — необходимое, но отнюдь не достаточное условие профессиональной компетентности. Многие из них, в частности теоретико-практические и методические знания, являются предпосылкой интеллектуальных и практических умений и навыков.

Структура профессиональной компетентности педагога раскрывается через его педагогические умения, представляющие собой совокупность самых различных действий, которые, прежде всего, соотносятся с функциями педагогической деятельности, в значительной мере выявляют индивидуально-психологические особенности преподавателя.

Поэтому потребность в педагогических кадрах, имеющих как педагогическое образование, так и профильное в области строительного производства в соответствии с преподаваемыми дисциплинами, несомненно, велика. Востребованность таких преподавателей, вооруженных компетенциями в области строительного производства, психолого-педагогических и информационно-коммуникативных технологий, вызвана сложнейшими процессами, происходящими в современном мировом пространстве. ♣

## Литература

1. Дитяткина, Л. А. Современные модели переподготовки и повышения квалификации педагогических работников, не имеющих педагогического образования / Л. А. Дитяткина // Сборник научных статей IV Всероссийской научно-практической конференции «Инновационная деятельность педагога в условиях реализации ФГОС общего образования». — СПб. : Филиал ФГБНУ «ИУО РАО», 2016. — С. 38—46.
2. Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 8 октября 2015 г. № 608н).

# ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ КАРТА ВИДА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РАМКАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА



**О. Н. Филатова,**  
*кандидат педагогических наук, ведущий научный сотрудник  
проектно-сетевого центра образования специалистов  
профессиональных образовательных организаций факультета  
профессионального технологического образования  
ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития  
образования»*

**Ю. Н. Петров,**  
*доктор педагогических наук, профессор,  
руководитель проектно-сетевого центра образования  
специалистов профессиональных образовательных  
организаций факультета профессионального  
технологического образования  
ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития  
образования»*

**Л. М. Сорокина,**  
*студентка Института права  
ФГБОУ ВО «Московский государственный  
юридический университет им. О. Е. Кутафина»*

Профессиональные стандарты являются одним из механизмов, обеспечивающих согласование требований к квалификациям рынка труда и сферы образования. Действующее законодательство в области образования позволяет выявить позиции работодателей путем их прямого участия в разработке, экспертизе и реализации ФГОС профессионального образования. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» четко зафиксировал роль профессиональных стандартов в системе образования:

- ♦ учет положений профессиональных стандартов при формировании соответствующих ФГОС профессионального образования;
- ♦ разработка и утверждение программ профессионального обучения на основе установленных профессиональных стандартов;

- ♦ проведение соответствующего квалификационного экзамена в пределах требований, указанных в профессиональных стандартах по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих;

- ♦ учет профессиональных стандартов при формировании содержания дополнительных профессиональных программ;

- ♦ использование требований профессиональных стандартов к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля при проведении профессионально-общественной аккредитации профессионально-образовательных программ;

- ♦ установление требований на основе профессиональных стандартов в отношении руководителей образовательных организаций, лиц, занимающихся педагогической деятельностью, иных работников образовательных организаций [1].

Постановлением Правительства РФ от 10 февраля 2014 года определены Правила участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального и высшего образования. Работодателям предоставлена возможность:

- ♦ инициативно разрабатывать проекты ФГОС и вносить их на рассмотрение в Минобрнауки России;

- ♦ проводить независимую экспертизу проектов ФГОС (каждый из проектов направляется не менее чем в две организации с учетом сферы профессиональной деятельности);

- ♦ участвовать в общественном обсуждении проектов ФГОС в период их размещения на сайте [www.regulation.gov.ru](http://www.regulation.gov.ru);

- ♦ входить в состав Совета Минобрнауки России по ФГОС (в настоящее время в состав Совета входят представители РСПП, «Опоры России», Лиги содействия оборонным предприятиям, Объединенной авиастроительной корпорации, Агентства стратегических инициатив, ОАО РОСНАНО);

- ♦ входить в состав рабочих групп Совета Минобрнауки России по ФГОС;

- ♦ участвовать в подготовке кадров в своих интересах путем целевого обучения;

- ♦ создать центры сертификации квалификаций.

Функциональная карта вида профессиональной деятельно-

сти содержит: цель данного вида деятельности, обобщенные функции и конкретные трудовые функции, входящие в обобщенную функцию.

Рассмотрим функциональную карту вида профессиональной деятельности преподавателя среднего профессионального образования (2320 — преподаватели СПО), в котором описываются трудовые функции, входящие в профессиональный стандарт.

Обобщенные трудовые функции:

- ♦ преподавание по программам профессионального обучения, среднего профессионального образования, ориентированном на соответствующий уровень квалификации;

- ♦ организация и проведение учебно-производственного процесса при реализации образовательных программ различного уровня и направленности;

- ♦ организационно-педагогическое сопровождение группы (курса) обучающихся по программам среднего профессионального образования [2].

Трудовые функции, входящие в обобщенные функции:

- ♦ организация учебной деятельности обучающихся по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ профессионального обучения;

- ♦ педагогический контроль и оценка освоения образовательной программы профессионального обучения, СПО в процессе промежуточной и итоговой аттестации;

- ♦ разработка программно-методического обеспечения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ профессионального обучения, СПО;

- ♦ создание педагогических условий для развития группы (курса) обучающихся по программам СПО;

- ♦ социально-педагогическая поддержка обучающихся по программам СПО в образовательной деятельности и профессионально-личностном развитии [2].

Следует отметить, что профессиональный стандарт и функциональная карта, составленная на базе профессионального стандарта, четко определяет образование как оказание образовательных услуг по учебным программам образовательными организациями, а педагогическая деятельность — это технология оказания образовательных услуг. Принципиальное отли-

чие стандарта от функциональной карты — ее четкая оцифрованность, которую можно измерить и перевести в соответствующие показатели. ♣

### Литература

1. Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года.
2. Приказ Минтруда России от 08.09.2015 г. № 608н «Об утверждении профессионального стандарта...» (зарегистрирован в Минюсте России 24.09.2015 № 38993).

## РАЗРАБОТКА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ ПОДГОТОВКИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В КОНТЕКСТЕ ТРЕБОВАНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ



**В. Н. Фролова,**  
*старший преподаватель кафедры теории и методики  
профессионального образования факультета  
профессионального технологического образования  
ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития  
образования»*

**Л. Н. Шилова,**  
*кандидат педагогических наук, доцент кафедры теории  
и методики профессионального образования факультета  
профессионального технологического образования  
ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования»*

Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 г. № 608н утвержден профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», устанавливающий требования, которые применяются работодателями при формировании кадровой политики в управлении персоналом, организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций. Квалификационные требования к педагогу профессионального обучения, профессио-

нального образования предполагают разработку нового содержания программ подготовки (переподготовки) преподавателей, мастеров производственного обучения в условиях дополнительного профессионального образования.

Содержание дополнительной профессиональной программы подготовки (переподготовки) преподавателей, мастеров производственного обучения в современных условиях перехода системы среднего профессионального образования на новые ФГОС по Топ-50 должно учитывать федеральные государственные образовательные стандарты профессионального образования. В разделе IV «Требования к условиям реализации образовательной программы» (п. 4.4.2) указываются требования, предъявляемые к педагогическим работкам системы СПО, реализующим образовательные программы: стаж работы в данной профессиональной области не менее трех лет, квалификация педагогических работников образовательной организации должна отвечать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах.

Кроме того, педагогические работники, привлекаемые к реализации образовательной программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих, специалистов среднего звена, должны получать дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки в организациях, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности образовательной организации СПО, не реже одного раза в три года с учетом расширения спектра профессиональных компетенций.

Содержание дополнительных профессиональных программ, разрабатываемых образовательными организациями, осуществляющими повышение квалификации и профессиональную переподготовку преподавателей и мастеров производственного обучения системы СПО, основывается на компетентностном подходе. В содержании программ профессиональной переподготовки должны быть представлены: характеристика новой квалификации и связанных с ней видов профессиональной деятельности, трудовых функций и уровней квалификации; характеристика компетенций, подлежащих совершенствованию; перечень новых компетенций, которые формируются в результате освоения программы. Компетентностный подход предпо-

лагает описание перечня профессиональных компетенций, качественное изменение которых осуществляется в результате обучения по программам дополнительного профессионального образования.

В профессиональном стандарте «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» не определены профессиональные компетенции. Однако требования к разработке дополнительных профессиональных программ в контексте требований профессиональных стандартов предполагают одним из основополагающих принципов принцип компетентностного подхода. Компетенции формируются на основе описания основных видов деятельности (обобщенных трудовых функций) через анализ трудовых функций, трудовых действий, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности), в соответствии с целями заявленной программы. Основной вид деятельности — это организация деятельности слушателей по освоению знаний, формированию умений и компетенций, позволяющих осуществлять профессиональную деятельность, обеспечение достижения ими нормативно установленных результатов образования; создание педагогических условий для профессионального и личностного развития, удовлетворения потребностей в углублении и расширении образования; методическое обеспечение реализации образовательных программ.

Алгоритм разработки функциональной карты вида профессиональной деятельности представлен в таблице 1.

*Таблица 1*

**Функциональная карта вида профессиональной деятельности  
в соответствии с целями заявленной программы**

<b>Обобщенная трудовая функция</b>	<b>Трудовая функция</b>	<b>Трудовые действия</b>	<b>Компетенции</b>
Организационно-педагогическое сопровождение группы	♦ Преподавание учебных курсов, дисциплин (модулей) по программам подготовки кадров	♦ Проведение учебных занятий по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) образовательной программы	♦ Осуществлять образовательную деятельность в условиях обновления целей, содер-

Обобщенная трудовая функция	Трудовая функция	Трудовые действия	Компетенции
(курса) обучающихся по программам среднего профессионального образования	<p>высшей квалификации и(или) ДПП</p> <p>♦ Организация учебной деятельности обучающихся по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ профессионального обучения, СПО и (или) ДПП</p>	<p>♦ Организация самостоятельной работы обучающихся по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) образовательной программы</p> <p>♦ Руководство учебно-профессиональной, проектной, исследовательской и иной деятельностью обучающихся по программам СПО и (или) ДПП, в том числе подготовкой выпускной квалификационной работы (если она предусмотрена)</p> <p>♦ Текущий контроль, оценка динамики подготовленности и мотивации обучающихся в процессе изучения учебного предмета, курса, дисциплины (модуля)</p> <p>♦ Контроль и оценка результатов освоения учебного предмета, курса дисциплины (модуля) в процессе промежуточной аттестации (самостоятельно и (или) в составе комиссии)</p>	<p>жания и смены технологий</p> <p>♦ Осуществлять руководство проектной, исследовательской, экспериментальной деятельностью студентов</p> <p>♦ Владеть технологиями проектной и исследовательской деятельности</p> <p>♦ Владеть современными технологиями оценки качества образовательной деятельности</p>

Программа дополнительного профессионального образования разрабатывается на основе модульного принципа построения, объем программы составляет не менее 108 часов. Структу-

ра дополнительной профессиональной программы в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» (п. 9 ст. 2) включает: цель, планируемые результаты обучения, учебный план, календарный учебный график, рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), организационно-педагогические условия, формы аттестации, оценочные и методические материалы. Целью реализации программ повышения квалификации становятся совершенствование и получение новых компетенций, необходимых для профессиональной деятельности, повышение профессионального уровня для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретения новой квалификации. В планируемых результатах обучения по программам повышения квалификации перечисляются знания, умения, которые участвуют в качественном изменении или формировании новых компетенций в результате освоения слушателем программы. Планируемые результаты и компетенции формируются, как правило, с учетом мнения заказчика — образовательной организации или собственно слушателей.

При формировании перечня профессиональных компетенций, качественное изменение и формирование которых осуществляются в результате реализации программы, разрабатываются качественные или количественные критерии для оценки уровня сформированности этих компетенций. Каждый вид компетенций может разбиваться на области (группы) в соответствии с видами профессиональной деятельности (например, проектно-исследовательские, организационно-управленческие компетенции и др.).

Разработка программ дополнительного профессионального образования нового поколения в контексте требований профессиональных стандартов предполагает изучение профессиональных дефицитов в выполнении преподавателями трудовых функций, трудовых действий, умений и знаний.

Важной особенностью содержания программ дополнительного профессионального образования становится выполнение социального заказа образовательных организаций системы СПО по восполнению профессиональных дефицитов более эффективной реализации образовательных программ подготовки рабочих и специалистов для отраслей экономики Нижегородской области.

Матрица исследования профессиональных дефицитов преподавателей, мастеров производственного обучения в контексте требований профессиональных стандартов приведена в таблице 2.

Таблица 2

**Анализ профессиональных дефицитов преподавателей ОО СПО**

Наименование, характеристика трудовых функций	Сформированы / освоены полностью	Сформированы / освоены частично	Не сформированы / не освоены
Трудовая функция: организация учебной деятельности обучающихся по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ профессионального обучения СПО			
Трудовые действия			
Проведение учебных занятий по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) образовательной программы			
Организация самостоятельной работы обучающихся по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) образовательной программы			
Руководство учебно-профессиональной, проектной, исследовательской и иной деятельностью обучающихся по программам СПО и (или) ДПП, в том числе подготовкой выпускной квалификационной работы (если она предусмотрена)			
Консультирование обучающихся и их родителей (законных представителей) по вопросам профессио-			

Наименование, характеристика трудовых функций	Сформированы / освоены полностью	Сформированы / освоены частично	Не сформированы / не освоены
нального самоопределения, профессионального развития, профессиональной адаптации на основе наблюдения за освоением профессиональной компетенции (для преподавания учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), ориентированного на освоение квалификации (профессиональной компетенции))			
Текущий контроль, оценка динамики подготовленности и мотивации обучающихся в процессе изучения учебного предмета, курса, дисциплины (модуля)			
Разработка мероприятий по модернизации оснащения учебного помещения (кабинета, лаборатории, спортивного зала, иного места занятий), дисциплины			
Формирование предметно-пространственной среды, обеспечивающей освоение учебного предмета, курса			
Разработка образовательных программ по новым ФГОС по Топ-50			

## Литература

1. ФЗ № 273 «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года.
2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2015 г. № 608н «Об утверждении профессионального стандарта “Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования”».
3. Приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».
4. Приказ Минтруда России № 148н от 12 апреля 2013 г. «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов».

## РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГА КАК ОСНОВНОЕ УСЛОВИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА



**О. М. Шакирьянова,**  
*преподаватель*

*ГБПОУ «Навашинский политехнический техникум»*

Нельзя не согласиться с утверждением о том, что педагоги не могут успешно кого-то учить, если в это время не учатся сами. Особенно это актуально сегодня, когда все в мире стремительно меняется, в том числе и наше современное общество, которое нуждается в педагогах нового формата, идущих, что называется, в ногу со временем, ибо от нас, педагогов, во многом зависит, какую молодежь мы воспитаем и выучим.

В первую очередь, согласно реализуемому профессиональному стандарту, «главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, является умение учиться». То есть постоянные самообразование, самосовершенствование, эрудиция, целеустремленность, самокритичность, а также овладение новыми современными технологиями — таков далеко не полный перечень черт, которыми

должен обладать современным педагог. Следовательно, и важнейшим условием модернизации российского образования являются всесторонняя подготовка учителя, формирование и дальнейшее развитие его профессиональных компетенций как неотъемлемой составляющей профессионализма и педагогического мастерства.

Что понимается под термином «профессиональная компетентность»? Профессиональная компетентность педагога есть совокупность профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной педагогической деятельности. Термин «профессиональная компетентность» начал активно употребляться в 90-х годах прошлого века, а само понятие становится предметом специального, всестороннего изучения многих исследователей, занимающихся проблемами педагогической деятельности, таких как Н. В. Кузьмин, А. К. Марков, Т. И. Руднев и др.

Профессионально компетентным называют учителя, который на достаточно высоком уровне осуществляет педагогическую деятельность, педагогическое общение, достигает стабильно высоких результатов в обучении и воспитании учащихся. Следовательно, развитие профессиональной компетентности — это формирование творческой индивидуальности, восприимчивости к педагогическим инновациям, способностей адаптироваться в меняющейся педагогической среде. Ведь не секрет, что от профессионального уровня педагога напрямую зависит социально-экономическое и духовное развитие общества.

Исходя из требований профстандарта, предъявляемых к преподавателям, определены основные направления развития их профессиональной компетентности:

♦ самообразование, которое осуществляется посредством следующих видов деятельности: инновационной, участия в различных конкурсах, исследовательских проектах, в работе методических объединений, педсоветов, семинаров, теоретических и научно-практических конференциях, мастер-классах, слетах, съездах учителей, а также посещения уроков коллег, изучения современных психологических и педагогических методик, знакомства с педагогической и методической литературой, использования интернет-ресурсов; чтения прессы, просмотра телепередач, внимания к собственному здоровью и пр. Как видим, в этом направлении весьма широкое поле для деятельности;

- ◆ систематическое повышение квалификации (это и обучение на целевых курсах и курсах переподготовки, и прохождения дистанционного обучения и стажировок);
- ◆ аттестация на соответствие занимаемой должности и квалификационную категорию;
- ◆ овладение информационно-коммуникационными технологиями;
- ◆ использование современных образовательных технологий, методических приемов, педагогических средств и при этом их постоянное совершенствование;
- ◆ обобщение и трансляция собственного педагогического опыта, создание публикаций, персонального сайта, личного портфолио.

Процесс самообразования педагогов стал особенно актуальным на этапе введения ФГОС в связи с тем, что главной идеей стандартов является формирование у детей универсальных учебных действий. Научить учиться может только тот педагог, который сам развивается, совершенствуется всю свою жизнь.

Остановившись на некоторых вышеперечисленных пунктах подробнее, можно рассмотреть, как построена работа по развитию профессиональных компетенций педагогов техникума.

Особую роль в процессе профессионального самосовершенствования играет инновационная деятельность, которая представлена следующими направлениями:

- ◆ разработка и внедрение группой преподавателей нашего техникума сайта дистанционного обучения;
- ◆ создание электронных учебных пособий для студентов по дисциплинам общеобразовательного и профессионального циклов, а также электронного пособия с развивающими играми для детей;
- ◆ выпуск членами студенческого совета совместно с преподавателями студенческой газеты «Техник» о жизни техникума: сбор, написание, верстка материалов и печать;
- ◆ социальное проектирование, в рамках которого социальным педагогом организовано и не первый год работает «Волонтерское движение», состоящие в нем ребята участвуют в различных мероприятиях, совершают добрые поступки.

Педагоги техникума активно обучаются на курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки по актуальным проблемам образования и приоритетным направ-

лениям, определяемым образовательной организацией и муниципальной системой образования.

Важнейшей формой повышения квалификации, обеспечивающей профессиональный рост учителя в условиях введения ФГОС, остаются семинар и вебинар. Ожидаемый результат повышения квалификации — профессиональная готовность работников образования к реализации ФГОС:

- ✦ обеспечение оптимального вхождения сотрудников в систему ценностей современного образования;
- ✦ принятие идеологии ФГОС общего образования;
- ✦ освоение новой системы требований к структуре основной образовательной программы, результатам ее освоения и условиям реализации, а также системы оценки итогов образовательной деятельности обучающихся;
- ✦ овладение учебно-методическими и информационно-методическими ресурсами, необходимыми для успешного решения задач ФГОС.

Также одним из средств реализации новых направлений является аттестация педагогических кадров, задача которой — стимулирование роста профессионализма и продуктивности педагогического труда. Аттестация — это только вершина, основной составляющей является межаттестационный период. Вот где широкое поле деятельности для совершенствования уровня педагогической компетентности!

Одной из ведущих форм повышения уровня профессионального мастерства выступают изучение опыта коллег, трансляция собственного опыта. Педагоги техникума активно участвуют в различных конференциях, семинарах, презентациях и т. д.

Но ни один из перечисленных способов не будет эффективным, если педагог сам не осознает необходимости повышения собственной профессиональной компетентности. Отсюда вытекает необходимость мотивации и создания благоприятных условий для педагогического роста. Поэтому нужно создавать такие условия, в которых преподаватель самостоятельно осознает потребность в повышении уровня собственных профессиональных качеств. Анализ собственного педагогического опыта активизирует профессиональное саморазвитие учителя, в результате чего развиваются навыки исследовательской деятельности, которые затем интегрируются в педагогическую деятельность.

Развитие профессиональной компетентности — процесс цик-

личный, так как в течение педагогической деятельности необходимо постоянное повышение профессионализма, и каждый раз перечисленные этапы повторяются, но уже в новом качестве. Вообще процесс саморазвития обусловлен биологически и связан с социализацией и индивидуализацией личности, которая сознательно организует собственную жизнь, а значит, и собственное развитие. Процесс формирования профессиональной компетентности зависит и от среды, поэтому именно среда должна стимулировать профессиональное саморазвитие преподавателя. И только педагог, обладающий высоким профессионализмом, способен научить учиться детей и воспитать в них личностей, способных успешно самореализоваться в жизни. ♣

### Литература

1. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».
2. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта “Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)”».

## СОДЕРЖАНИЕ

<i>Введение</i> .....	3
<i>Т. П. Бобро.</i> Внедрение моделей виртуального взаимодействия как компонент информационно-коммуникативной компетентности преподавателя в контексте профессионального стандарта педагога .....	4
<i>М. Н. Бурнакин, Л. М. Сорокина.</i> Принципы педагогического маркетинга в реализации профессионального стандарта педагога профессионального обучения .....	6
<i>Д. В. Быкова, А. Ю. Петров.</i> Методика реализации профессиональных стандартов в системе среднего профессионального образования на примере дисциплины «Иностранный язык» .....	14
<i>И. В. Гарахина.</i> Совершенствование профессиональной компетентности педагогов как основа качества образовательного процесса .....	18
<i>И. И. Зубарева.</i> Основная нормативно-правовая база внедрения профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» .....	26
<i>Л. Н. Казакова.</i> Ключевые области профессионального стандарта: из опыта исследования уровня профессиональной компетентности преподавателей ПОО Нижегородской области .....	30
<i>Н. Н. Колодкина.</i> Балльно-рейтинговая система как способ внедрения профессионального стандарта педагога .....	34
<i>Н. В. Конкина.</i> Профессиональный стандарт педагога: целесообразность и эффект внедрения .....	38
<i>О. А. Костенко.</i> Функционирование системы внутрикорпоративного повышения квалификации в условиях внедрения профессионального стандарта .....	42
<i>Т. А. Липина, Т. Е. Кумакшева.</i> Методология внедрения профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» .....	48

<i>В. В. Макарова, Н. С. Петрова.</i> Развитие личностных качеств обучающихся при реализации профессионального стандарта педагога профессионального обучения .....	52
<i>Л. Е. Метлина.</i> Роль методической службы в процессе внедрения профессионального стандарта педагога .....	56
<i>Е. В. Митянова.</i> Новый профессиональный стандарт педагога как ресурс развития кадровой политики руководства образовательной организации .....	60
<i>С. К. Мордовина.</i> Внутренний аудит деятельности преподавателя в рамках внедрения профессионального стандарта .....	64
<i>И. Е. Напылов.</i> Особенности развития кадрового потенциала на основе требований профессиональных стандартов .....	67
<i>О. В. Овечкина, Ю. Н. Петров, Л. М. Сорокина.</i> Развитие обучающихся при внедрении курса «Робототехника» с учетом профессионального стандарта .....	71
<i>В. В. Осютина.</i> Требования к профессиональному стандарту педагога: основные функции, цели и задачи внедрения .....	74
<i>Г. Е. Офицерова.</i> Формирование основной образовательной программы подготовки обучающихся по Топ-50 с учетом требований профессионального стандарта педагога ...	77
<i>А. Ю. Петров, Н. В. Васильева.</i> Стандартизация учебно-производственного процесса дуальной системы с учетом информационной подготовки обучающихся .....	80
<i>Ю. Н. Петров, Н. В. Васильева.</i> Учебно-производственный процесс с учетом профессионального статуса при дуальной системе подготовки обучающихся .....	85
<i>А. В. Полякова.</i> Развитие научно-методической компетенции педагога профессиональной образовательной организации в условиях введения профессионального стандарта	90
<i>М. И. Савин.</i> Методическая компетентность педагога и ее реализация в профессиональном стандарте в условиях деятельности профессиональной образовательной организации .....	96
<i>А. А. Сиротова.</i> Развитие предметно-языковой интеграции путем внедрения профессионального стандарта педагога .....	100

<i>Н. М. Смирнова, Л. С. Голычева.</i> Профориентационная деятельность педагогического работника профессиональной образовательной организации в условиях внедрения ФГОС по Топ-50 и профессионального стандарта педагога .....	105
<i>Т. В. Смирнова.</i> Системно-деятельностный подход в преподавании физики в условиях реализации Федерального государственного образовательного стандарта .....	110
<i>М. Е. Тимонина.</i> Профессиональная компетентность молодых педагогов специальных дисциплин .....	118
<i>О. Н. Филатова, Ю. Н. Петров, Л. М. Сорокина.</i> Функциональная карта вида профессиональной деятельности в рамках профессионального стандарта .....	122
<i>В. Н. Фролова, Л. Н. Шилова.</i> Разработка дополнительных профессиональных программ подготовки преподавателей в контексте требований профессиональных стандартов .....	125
<i>О. М. Шакирьянова.</i> Развитие профессиональных компетенций педагога как основное условие реализации профессионального стандарта .....	132

**МЕТОДОЛОГИЯ РЕАЛИЗАЦИИ  
профессионального стандарта педагога  
профессионального обучения,  
профессионального образования  
и дополнительного профессионального образования**



**Материалы  
областного семинара-совещания**

*6 сентября 2017 года*

Редактор *Н. Ю. Андреева*  
Корректор *В. А. Буренкова*  
Компьютерная верстка *Л. И. Половинкиной*

---

Оригинал-макет подписан в печать 30.11.2017 г.  
Формат 60 × 84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Бумага офсетная. Гарнитура «TimesET».  
Печать офсетная. Усл.-печ. л. 8,14. Тираж 100 экз. Заказ 2432.

Нижегородский институт развития образования,  
603122, Н. Новгород, ул. Ванеева, 203.  
[www.niro.nnov.ru](http://www.niro.nnov.ru)

Отпечатано в издательском центре учебной  
и учебно-методической литературы ГБОУ ДПО НИРО

# **М**ЕТОДОЛОГИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА ПЕДАГОГА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ *и* ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Материалы областного  
семинара-совещания  
*6 сентября*  
*2017 года*

