



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И
ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

**«Организационно-педагогические условия внедрения инноваций в
профессиональную образовательную организацию»
Выпускная квалификационная работа по направлению
44.04.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
Направленность (профиль)
«Менеджмент профессионального образования»
Форма обучения очная**

Проверка на объем заимствований:

71 % авторского текста
Работа рецензирована к защите
«28» ноября 2024 г.
зав. кафедрой [подпись]

Выполнил:

[подпись] Студент группы ОФ-209/174-2-
Петров Владимир Сергеевич

Научный руководитель:

Доктор педагогических наук,

профессор

[подпись] Уварина Наталья Викторовна

Челябинск
2024

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
Глава 1. Теоретические основы проблемы внедрения инноваций профессиональную образовательную организацию	12
1.1 Современные тенденции развития профессионального образования	12
1.2 Виды инноваций в профессиональных образовательных организациях	24
1.3 Разработка организационно-педагогических условий внедрения инноваций в профессиональную образовательную организацию	33
ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ	37
Глава 2. Практическая работа по реализации организационно-педагогических условий внедрения инноваций в профессиональную образовательную организацию	39
2.1 Проблемы повышения качества профессионального образования	39
2.2. Реализация организационно-педагогических условий внедрения инноваций в профессиональных образовательных организациях (проект «Профессионалитет»)	43
2.3. Демонстрационный экзамен как способ стимулирования поиска новых образовательных технологий и методик обучения в ГБПОУ «ЧАТТ».	59
ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ	69
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	71
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	74

ВВЕДЕНИЕ

Актуальностью выбора темы является тот факт, что переход России к рыночной экономике значительно изменил экономические и социальные условия жизни российского общества и выдвинул на передний план задачу модернизации и развития экономики страны на основе знаний.

С позиции государства, рассматривающего образование не только как процесс передачи знаний и формирования компетенций, но и как фундаментальный институт общественного воспроизводства, качество образования должно быть достаточным для реализации выбранной обществом стратегии развития.

Учебные заведения, не обладая достаточной автономностью, в вопросах оценки качества образования поддерживают точку зрения государства. В условиях перехода России к рыночной экономике было трудно определить требования, предъявляемые рынком труда к подготовке выпускников, поэтому государство и учебные заведения стали оценивать качество образования как степень соответствия содержания и уровня подготовки выпускников некоторым требованиям, сформулированным в виде федеральных государственных образовательных стандартах (ФГОС). Как следствие государственная аккредитация образовательных программ и учебных заведений в России направлена только на контроль знаний выпускника, ее критерии не связаны с требованиями работодателей и рынка труда и не оценивают готовность выпускника к профессиональной деятельности

С точки зрения государства и учебных заведений качество образования является вполне приемлемым, если содержание и подготовка выпускников соответствуют требованиям ФГОС.

Поскольку учебные заведения не ведут постоянного мониторинга изменений конъюнктуры рынка труда и требований работодателей, они не могут правильно оценить, какие направления подготовки нужно развивать и

какие профессиональные компетенции необходимо формировать у выпускников. Выпускники таких учебных заведений часто оказываются невостребованными на рынке труда.

Соответствие результатов обучения постоянно меняющимся требованиям рынка труда позволит выпускникам не только найти свою трудовую нишу, но и изменить ее, освоив, в случае необходимости, соответствующую программу дополнительного профессионального обучения.

Открытость российской экономики, выход предприятий на международные рынки товаров, капиталов и технологий выдвинули на передний план вопросы обеспечения конкурентоспособности продукции, значительно увеличив, тем самым, потребность работодателей в специалистах и работниках высокой квалификации.

Конкуренция заставила работодателей повысить требования к фактическим результатам обучения на всех уровнях образования и заявить о необходимости формирования у выпускников новых качеств таких, например, как умение работать в команде, способность самостоятельно учиться, готовность к быстрой смене сферы профессиональной деятельности. Ужесточение требований к квалификации и направлению подготовки выпускников выявило несоответствие образовательных программы многих учебных заведений требованиям работодателей и рынка труда.

Прежде качество образования интересовало работодателей только как конечный результат обучения, как уровень подготовки работников и, потому, они не стремились глубоко вникать в работу учебных заведений. Однако дефицит работников высокой квалификации в условиях широкого использования в производстве инноваций, передовых знаний и технологий, формирования и развития глобальных рынков труда, быстрого роста мобильности трудовых ресурсов заставили работодателей активно взаимодействовать с учебными заведениями, участвовать в формировании компетенций выпускников и вникать в вопросы обеспечения качества образования.

Работодатели, студенты, учебные заведения и государство заинтересованы в высоком качестве образования, но имеют свои конкретные интересы, поэтому оценки качества образования, данные ими, могут различаться.

Работодатели и учащиеся, рассматривая образование как услугу, оценивают качество образования как потребители и, потому, их оценка отличается от оценки государства и учебных заведений. Выпускник считает образование качественным, если оно позволяет ему успешно конкурировать на рынке труда, получить работу и успешно развивать карьеру. Работодателей при приеме выпускников на работу в первую очередь интересует не соответствие их подготовки требованиям ФГОС, а их профессиональная компетентность, способность ориентироваться в производственной обстановке, решать нестандартные задачи, принимать самостоятельные решения в пределах своей компетенции и отвечать за них, работать в команде. Поэтому работодатели и студенты будут считать качество образования низким, если уровень подготовки выпускников не будет соответствовать требованиям производства и рынка труда.

Решение задач повышения качества образования, требующее мобилизации внутренних резервов учреждения СПО, разработки и внедрения новых методик и технологий обучения, направленных на достижение большего эффекта при наименьших материальных затратах, актуализировало многие противоречия, копившиеся в системе образования, и обусловило появление новых:

- между широким внедрением инновационных форм и методов подготовки кадров с целью повышения эффективности обучения и ориентацией педагогического коллектива на традиционные педагогические технологии;

- между необходимостью развития кадрового потенциала учреждений среднего профессионального образования и несовершенством схем привлечения в учреждения СПО перспективных педагогов и мастеров производственного обучения высокой квалификации;

- между потребностью в поиске инновационных подходов к управлению учреждением СПО в целом и инновационной деятельностью в частности и

низкой заинтересованностью руководителей во внедрении инновационных технологий;

- между законодательной базой, диктующей обязательное вовлечение работодателей в управление образовательным учреждением СПО (наблюдательные, управляющие, попечительские советы), разработку и оценку образовательных программ и слабой заинтересованностью работодателей и социальных партнеров образовательных учреждений.

Эти противоречия определили необходимость поиска новых подходов к управлению учреждением СПО и реализации в учебном процессе современных образовательных технологий. Несмотря на наличие определенного теоретического и эмпирического базисов управления инновационной деятельностью в системе среднего профессионального образования, научное обеспечение проблематики инновационного развития не достаточно изучено вследствие нестабильности новых образовательных структур. Требуют совершенствования: механизм управления инновационным развитием учреждения СПО; технологии отбора инновационных проектов развития учреждения СПО; пути реализации накопленного в процессе инновационной деятельности опыта в практической деятельности образовательного учреждения. В свете этого, актуальной проблемой становится совершенствование педагогической модели управления инновационной деятельностью учреждения СПО.

Названные противоречия определили **проблему исследования**: каковы должны быть содержание, формы и методы организационно-педагогических условий инновационной деятельности в СПО в новых условиях, когда образовательная деятельность может быть успешной только в том случае, если реализуемые программы будут способны гибко следовать за изменениями конъюнктуры рынка и требований основных потребителей программ, работодателей и студентов?

На основании вышеизложенного нами сформулирована **тема исследования:** «Организационно-педагогические условия внедрения инноваций в профессиональную образовательную организацию».

Цель исследования: Разработка и апробация педагогической модели управления инновационной деятельностью, оценка воздействия инновационной деятельности на повышение эффективности учреждения среднего профессионального образования.

Объектом исследования является: Организация инновационной деятельности учреждений среднего профессионального образования.

Предметом исследования выступают: Педагогическая модель управления инновационной деятельностью учреждения среднего профессионального образования.

При достижении поставленной цели мы руководствовались следующей **гипотезой:** развитие инновационной деятельности ПОО будет эффективным если:

- уточнить сущность и структуру понятия «инновационная деятельность» применительно к ПОО;
- разработать и внедрить модель инновационной деятельности при помощи организационно-педагогических условий;
- определить показатели и критерии инновационной составляющей;
- разработать организационно-методическое обеспечение внедрения инноваций в ПОО в новых условиях, когда образовательная деятельность может быть успешной только в том случае, если реализуемые программы будут способны гибко следовать за изменениями конъюнктуры рынка и требований основных потребителей программ, работодателей и студентов.

В соответствии с целью и гипотезой нами были определены следующие **задачи:**

1. Изучить современные тенденции развития профессионального образования.

2. Проанализировать виды инноваций в профессиональных образовательных организациях.

3. Рассмотреть организационно-педагогические условия внедрения инноваций в профессиональную образовательную организацию.

4. Провести экспериментальную работу по реализации организационно-педагогических условий внедрения инноваций в профессиональную образовательную организацию.

Теоретико-методологическая база развития инновационной деятельности педагогов объединяет исследования интегративного характера, основанных на анализе трудов по маркетингу, психологии, педагогики, теории и методики профессионального образования.

Методологические подходы эффективности управления в образовании (М.В. Богуславский, А.П. Егоршин, Ю.А. Зубок, М.П. Карпенко, Б.С. Касаев, Е.И. Терзиогло, В.П. Фомина, Н.М. Яковлева, К.Ю. Белая, Т.И. Шамова; концепция научного управления (Ф. Тейлор, А. Файоль, В.Г. Афанасьев).

Педагогическими исследованиями инновационных процессов в образовании занимались и продолжают работать в этом направлении (И.В. Никишина., Л.Н.Абдуллина, А. В. Бельков, Е.Г. Ефимова, Шаповалов, Т.И. Шамова, Н.Р. Юсуфбекова, Е.А. Ямбург).

Требования к организации деятельности по профессиональному совершенствованию педагогов (И. Д. Багаева, А. И. Жук, Н. В. Кузьмина, В. А. Сластенин, И.Ф. Исаев).

Вопросы управления и разработки развития образовательных организаций (А.М.Долгоруков, М.А.Чернышева, О.С. Виханский, И.К.Ларионов, К.В. Антипов).

Положения, выносимые на защиту:

1. Концепция управления инновационной деятельностью учреждения СПО, позволяющая обеспечить полный инновационный цикл от научных исследований до внедрения инноваций в образовательную практику и механизм

управления инновационной деятельностью учреждения среднего профессионального образования.

2. Педагогическая модель управления инновационной деятельностью учреждения СПО, обеспечивающая эффективное внедрение инноваций в образовательный процесс, включающая образовательные инновации по направлениям обучения, воспитания, управления и трудоустройства.

3. Методика оценки и отбора инновационных проектов развития учреждения СПО, позволяющая осуществлять адресную поддержку приоритетных направлений инновационного развития профессионального образования.

4. Методика оценки влияния инноваций на педагогическую эффективность учреждения СПО, основанная на расчете сводного индекса педагогической эффективности.

Научная новизна работы:

1. Разработана концепция управления инновационной деятельностью в системе СПО по уровням: обеспечение конкурентоспособности образовательного учреждения; выявление направлений развития инновационной деятельности образовательного учреждения; решение задач подготовки конкурентоспособного выпускника в соответствии с образовательными стандартами и требованиями работодателей; обеспечение возможности профессионального развития и построения карьеры будущих специалистов, обеспечивающая целостность и непрерывность инновационного цикла «научные исследования - разработки - экспериментальная деятельность - внедрение новшеств в образовательную практику».

2. Разработана педагогическая модель управления инновационной деятельностью учреждения СПО, содержащая: внутрипредметные инновации, обусловленные переходом на новые учебно-методические комплексы и освоение авторских педагогических технологий; общеметодические инновации, обеспечивающие внедрение в педагогическую практику нетрадиционных педагогических технологий (разработка творческих заданий для учащихся,

проектная деятельность и т.д.); административные инновации как решения, принимаемые руководителями различных уровней, которые способствуют эффективному функционированию субъектов образовательной деятельности. Реализация модели осуществляется на основе прогнозирования, стратегического планирования, организации, руководства и контроля по направлениям обучения, воспитания, управления, трудоустройства.

3. Разработана методика оценки и отбора инновационных проектов развития учреждения СПО, дана классификация инновационных проектов, разработана система показателей и критериев оценки инновационных проектов.

4. Разработана технология поэтапного внедрения функциональных механизмов проведения инноваций на основе определения требований социальных партнеров системы СПО к инновационному продукту.

Теоретическая значимость: проведенное исследование обогащает педагогическую науку знаниями: в области методологии и проектирования инновационных процессов в учреждениях среднего профессионального образования и в области теории педагогических систем в части моделирования процессов управления инновационной деятельностью, блоки которой (прогностический, стратегический, планирующий, контролирующий) отражают особенности содержания обучения, воспитания и развития личности. Результаты проведенного исследования вносят вклад в педагогическую инноватику в части развития научно-методических аспектов управления инновациями в системе СПО.

Практическая значимость: обоснование и разработка организационно-педагогических условий необходимых для успешного развития инновационной деятельности в ПОО.

Определенные в ходе диссертационного исследования организационно - педагогические условия обеспечивают привлечение в систему профессионального образования работников, способных к инновационной деятельности, стимулирование работы и социально-психологическую подготовку персонала к осуществлению инновационной деятельности.

Для реализации цели и задач исследования применялся **комплекс методов:**

-теоретические: анализ и изучение социологической, психолого-педагогической, учебно-методической литературы;

-эмпирические: анкетирование и опрос педагогов и студентов ПОО, педагогический эксперимент, анализ полученной информации, изучение и обработка полученных данных.

База исследования:

ГБПОУ «Челябинский автотранспортный техникум».

Глава 1. Теоретические основы проблемы внедрения инноваций в профессиональную образовательную организацию

1.1 Современные тенденции развития профессионального образования

Анализ, проведенный в ходе выполнения работ по совершенствованию направлений развития российского образования для достижения целей и задач устойчивого развития в сфере образования в соответствии с законодательством Российской Федерации о стратегическом планировании до 2035 г., позволил выявить ряд драйверов, определяющих развитие системы образования в мире, к которым относятся:

- Внешние драйверы (*демографические факторы и миграция; низкие и неравномерные темпы экономического роста; неравномерность научно-технического прогресса; растущая глобализация; всеобщая цифровизация; кризис института семьи*) – глобальные тенденции, действующие практически во всех сферах человеческой деятельности и оказывающие непосредственное влияние на сферу образования.

- Производные драйверы (*увеличение экономического, технологического и информационного неравенства; высокий уровень нестабильности в экономике и сфере управления образованием; приоритет гибких навыков в «условиях глобализации»; уменьшение работы для человека; размывание «среднего класса»; сетевая культура и практики самоорганизации*) – последствия «внешних драйверов», имеющие самостоятельное значение и актуальность для развития системы образования.

- Системные драйверы (*отставание образовательных стандартов от научно-технического прогресса; социальная борьба в школе; эпидемия ложной грамотности; дезадаптация педагогических кадров; «непрестижность» педагогической профессии; низкая функциональная грамотность обучающихся; низкая мотивация обучающихся; эмоциональное выгорание и закритическая*

нагрузка; неравенство в заработной плате; отставание педагогического образования от сферы самого образования)– это тенденции и установки уже сложившиеся в системе образования.

- Перспективные системные драйверы (*приоритет творческой, проектной деятельности в образовании; удаленная, сетевая деятельность в образовании; повышение роли индивидуальности и креативности в образовании; потребность в новых технологиях управления в образовании; потребность в новых технологиях оценки качества образования; индивидуализация образования; прагматизация образования; обучение на основе деятельности; создание образовательных программ роботом и сближение виртуальной и обыденной реальности в образовании*) – это возможные тенденции и установки, которые можно будет с выгодой использовать для развития систем образования и их вывода на оптимальные сценарии.

- Внутренние системные драйверы и тенденции – отражают специфику уровней образования со своими (общими и частными проблемами) для каждого уровня.

Логически осуществить взаимоувязку всех указанных позиций можно с помощью следующей схемы (Рис. 1).



Рисунок 1. Взаимодействие (иерархия) ключевых драйверов

Внешние драйверы и их производные оказывают непосредственное воздействие на мировые и региональные тренды. Однако российское образование как сложная социальная система имеет свою структуру и предысторию. Именно поэтому на общемировом фоне она выглядит достаточно успешно и привлекательно, но в рамках сопоставительных сравнений с системами образования развитых стран так же имеет свои, обусловленные предшествовавшим периодом достоинства, преимущества и недостатки.

На нижней ступени иерархии тенденций, определяющих развитие образования отмечены внутренние системные драйверы, которые сложились под воздействием всех позиций верхнего уровня и предыстории развития системы образования Российской Федерации.

В последнее десятилетие система среднего профессионального образования (СПО) претерпела значительные изменения.

На всероссийской конференции руководителей учреждений среднего профессионального образования «Современные тенденции развития профессионального образования России» были рассмотрены вопросы о ее сегодняшнем состоянии, механизмах и инструментах, влияющих на подготовку востребованных и квалифицированных кадров, а также шла речь о новом законе «Об образовании в РФ».

Оценку сложившейся ситуации дали президент Союза директоров средних специальных учебных заведений России Виктор Демин, генеральный директор Национального агентства развития квалификаций РСПП Александр Лейбович, заведующая сектором ФИРО Ольга Батрова и другие авторитетные эксперты. Кроме того, в программу были включены семинар, мастер-класс и презентация международного опыта.

Конференция проводилась 15-16 апреля 2020 года в Москве по инициативе крупнейшего российского организатора деловых мероприятий – группы компаний «Открытый диалог». Информационным партнером выступил журнал «Аккредитация в образовании».

Первое, что было отмечено на конференции: в новое столетие система среднего профессионального образования России вошла не в лучшей форме. На это повлияли как демографический спад, так и расширение доступности высшего профессионального образования. Начиная с 2000 года, доля выпускников учреждений НПО в нашей стране снизилась с 38,6 до 20,9 процента, СПО – с 29,3 почти до 21 процента. Прозвучал упрек и в адрес тех работодателей, которые даже при наличии возможностей не стремились улучшить условия труда и сэкономили на зарплате.

Констатировали эксперты и факт, что после кризиса 1998 года государство перестало надлежащим образом заботиться о среднем звене профессионального образования, и учебные заведения были вынуждены выживать самостоятельно. Система СПО существовала практически автономно. Там, где у руля стояли дальновидные профессиональные управленцы, которые вовремя поняли, что надо самостоятельно налаживать связь с производством, ситуация оказалась не столь тяжелой, как в случаях, когда опыта и понимания у директоров оказалось меньше.

Последствия политики самостоятельного выживания хорошо известны: спрос на обучение в колледжах и техникумах сократился, часть учебных площадей высвободилась, количество преподавателей и их зарплаты уменьшились. Могло ли все это не отразиться на качестве образования?

Сегодня ситуация не так быстро, как хотелось бы, но все-таки изменяется. Власть и общество начинают осознавать, что большое значение для построения инновационной экономики имеют рост производительности труда и качество рабочей силы, которые в России значительно уступают развитым странам.

Президент РФ В.В.Путин дал понять, что нехватка высококвалифицированных кадров вышла на первое место, обогнав по значению другие серьезные проблемы общества. В Министерстве образования и науки РФ появился новый департамент – это тоже неслучайно.

Чтобы поставить колледжи и техникумы на твердую почву, их интегрировали в регионы. Конечно, это не освободило учебные заведения от проблем. Скорее изменило характер деятельности.

В новой обстановке учреждения СПО должны учитывать условия местных рынков труда и ориентироваться на них. Экономика выиграет, если в области или республике правильно определяют, в подготовку каких специалистов стоит вкладывать средства. Однако эксперты отметили: чтобы исключить повтор профессий и специальностей, регионам придется согласовывать интересы.

Передача учреждений СПО на региональный уровень привела к распаду общего образовательного пространства страны, которое, по мнению экспертов, должно быть восстановлено. Но прежние административные механизмы здесь не помогут. Гораздо эффективнее использовать координацию.

При Минобрнауки РФ был создан федеральный координационный совет по рабочим кадрам с участием представителей бизнеса и профессиональных сообществ. Важно, чтобы он не стал просто совещательным органом, а осуществлял экспертизу основных решений в сфере образования. Аналогичное пожелание было высказано и по отношению к межрегиональным советам по профессиональному образованию, которые начинают формироваться в федеральных округах. Нужно, чтобы они консолидировали методические ресурсы, исследовали и сопровождали процессы, которые идут в сфере подготовки кадров. Один такой совет активно работает на Урале.

В России разработана стратегия развития СПО, но министерством она еще не утверждена. Ожидается, что это произойдет в скором времени. Однако уже сейчас очевидно, что основным направлением развития СПО будет взаимосвязь с рынком труда, нацеленная на построение инновационной экономики. Как сказал Виктор Демин, каждые год-два в России создаются новая техника и технология, каждые три года – предприятие нового типа. Не реагировать на такой вызов система образования просто-напросто не может. С учетом этого СПО оказывается в центре задачи создания конкурентоспособной России.

Так что же предстоит сделать, какие механизмы включить, средства и инструменты применить, чтобы получить результат, необходимый для построения инновационной экономики?

На взгляд Александра Лейбовича, для установления реального диалога между образованием и бизнесом очень важно сформировать новую систему квалификаций. К сожалению, уровень саморегулирования бизнеса как заинтересованной стороны оказался явно недостаточным для решения этого вопроса, а государство сказало свое слово с опозданием.

Тенденция, которую отметил эксперт: изменения в сфере образования происходят быстрее, нежели в системе квалификаций. Такое несоответствие приводит к потере ориентиров. В некоторых секторах образования учреждения СПО имеют только общее понимание, куда двигаться. Вот почему программы бакалавриата, нацеленные на подготовку практикоориентированных и востребованных специалистов, «размыты» и в полной мере свою задачу не выполняют. Выпускники, подготовленные по этим программам, всеми необходимыми для производства квалификациями не владеют. Правда, это только одна из причин. Вторая: поскольку спрос на компетенции меняется, работодатели начинают предъявлять к управленцам среднего звена другие требования.

Дать системе СПО конкретные ориентиры, сделать траекторию ее развития более точной должны новые профессиональные стандарты, представляющие собой систематическое и достаточно полное описание трудовой деятельности, к которой готовится выпускник. К их разработке нужно было приступить еще в 2010 году, однако и соответствующее министерство, и работодатели это поручение правительства не выполнили. Понятие «профессиональный стандарт» было внесено в Трудовой кодекс только в декабре 2013 года после появления указа Президента РФ от 7 мая 2012 года, № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», стимулировавшего работу в данном направлении.

Ведутся споры, насколько реальна такая задача, но, без сомнения, работе дан импульс, благодаря которому она приобретает другой темп и характер. Уже сформирован экспертный совет при министерстве труда, утверждены макет профессионального стандарта и рекомендации по его разработке, создана Национальная рамка квалификаций. И все же дело движется с трудом, поскольку, в отличие от кратких квалификационных характеристик советского периода, сейчас, когда связь образования с производством потеряна и базовые предприятия ушли в прошлое, требуется более детальное и объемное описание будущей трудовой деятельности выпускника. Да и сам процесс создания профессионального стандарта довольно сложен и состоит из нескольких этапов. Готовит документ и выносит его на рассмотрение заинтересованных сторон объединение работодателей либо профессиональное сообщество. Далее предложенный вариант проходит серию экспертиз и обсуждений, утверждается министерством труда, вносится в реестр и публикуется. В разработке и обсуждении профессиональных стандартов могут и должны участвовать представители субъектов федерации.

Подразумевается, что все предприятия, организации, фирмы равноправны во взаимодействии с учреждениями профессионального образования. Но в действительности чаще всего бывает по-другому: техникум или колледж устанавливают тесные связи с каким-либо крупным предприятием и адаптируют образовательную программу под его нужды. Сегодня это приветствуется. А между тем фирмы, с которыми учебное заведение не контактирует, имеют дело со специалистами, подготовленными для решения задач другой организации. Получается, что средства бюджета, потраченные на адаптированную программу, приватизируются конкретным работодателем.

Эксперты считают, что профессиональные стандарты должны аккумулировать общую позицию соответствующих предприятий по отношению к специалистам этого профиля, а адаптация программ к нуждам конкретного производства – оплачиваться. Ориентирование образовательных программ на требования консолидированных работодателей остается для российского

образования серьезной управленческой задачей. Вместе с тем эксперты не отвергают возможность подготовки кадров под конкретные рабочие места. Особенно, если в регионе реализуется какой-либо инвестиционный проект.

Поскольку диалог между государством и бизнесом не может идти стихийно, Министерство образования и науки РФ и Российский союз промышленников и предпринимателей организовали процесс создания независимой системы оценки квалификаций в соответствии с профессиональными стандартами. Во многих субъектах федерации создаются очень полезные организации – региональные агентства развития квалификаций, занимающиеся расширением экспертного потенциала и консультациями по применению профессиональных стандартов. Сейчас стоит задача сформировать сертификационные центры в областях и республиках.

К самой слабо разработанной области системы квалификаций эксперты отнесли правовое регулирование. В законе «Об образовании в РФ» нет ничего связанного с независимой оценкой квалификаций. Имеется только косвенный намек на это – в статье 96, в которой говорится о профессиональной общественной аккредитации программ образования.

Новой для образования задачей является создание центров профессиональных квалификаций (так эти учреждения названы в новом законе). В указе Президента РФ от 7 мая 2012 года, № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» они именуются многофункциональными центрами прикладных квалификаций.

Инструментом, с помощью которого система образования должна приблизиться к требованиям реальной экономики, являются государственные образовательные стандарты. Однако в связи с несовершенным законодательным, методическим и кадровым сопровождением – как на федеральном, так и на региональном уровнях – они свою задачу полностью не выполнили. Можно отметить, что наиболее спокойно на работу по образовательным стандартам нового поколения перешли там, где на уровне региона объединили усилия образовательных организаций, сформировав группы разработчиков программ, и

сделали плоды общих усилий доступными для всех. Объединение ресурсов и обмен ими – тоже тенденция и важный инструмент, позволяющий эффективнее реализовать избранную стратегию.

На взгляд экспертов, сетевую деятельность необходимо использовать не только для разработки образовательных программ, но и для их реализации. Сети заработают активнее, как только к учебным заведениям будет предъявлен более жесткий спрос за результаты подготовки. Тогда потребность в объединении возрастет, и появится необходимость в структурах-посредниках – как между самими образовательными организациями, так и между образовательными организациями и бизнесом. Возможно, такую роль могли бы играть ресурсные центры. Но, по мнению Ольги Батровой, приоритетный национальный проект «разбаловал» победителей, которые живут за счет средств, полученных на реализацию инновационных программ. А что будет, когда поддержка государства прекратится? Ответ на этот вопрос вытекает сам собой: скорее всего, придется зарабатывать средства самостоятельно. Так как ресурсные центры, созданные в рамках реализации ФЦПРО (их 11), значительную часть гранта тратят на себя, они имеют хорошие возможности для развития.

У других участников взаимодействия таких возможностей нет. Ресурсные центры должны стать ресурсом для построенной сети. К сожалению, эти структуры во многом являются заложниками технического задания. Каждый год они обязаны подготовить довольно большое количество программ и других материалов. С одной стороны, такое богатство нуждается в экспертизе, а с другой – лучше было бы откорректировать задание в сторону уменьшения, тогда участники проекта смогут довести качество до более высокого уровня.

Проблемой нового века остаются педагогические кадры. Кроме методической подготовки, преподаватели должны владеть умениями, которым обучают студентов, – по-другому результаты, заложенные в государственные образовательные стандарты, не обеспечить. Следовательно, приобретают большое значение стажировки. Вряд ли для преподавателя есть смысл стоять и смотреть, что и как делают другие. А производить нужные операции самому

рискованно, ибо, как показала жизнь, можно сбить производственный процесс. Эксперты полагают, что будет больше пользы, если организовать обучение преподавателей не на конвейере, а в имитационных условиях.

Чтобы способствовать решению кадровой проблемы, во многих регионах установили системы персонифицированного финансирования повышения квалификации педагогических и руководящих кадров.

Среди важнейших тенденций развития системы профессионального образования можно выделить непрерывность, интегративность, стандартизацию, демократизацию, глобализацию образования. Они взаимосвязаны друг с другом. Доминирование каждой из них обусловлено уровнем адаптации системы профессионального образования к процессу развития современного общества.

Непрерывность образования - это понятие, воплощающее в себе гуманистическую идею создания условий для полного развития способностей человека на протяжении всей его жизни. В рассмотрении этапов жизни человека устраняется традиционное деление жизни на периоды учебы, труда и профессиональной дезактуализации. Непрерывное образование означает продолжающийся всю жизнь процесс, в котором важную роль играет интеграция индивидуальных и социальных аспектов в деятельности личности.

Интегративность образования - это тенденция, которая впервые начала проявляться в 80-е годы XX века в развитии образовательных программ под влиянием научно-технического прогресса. Достижения науки и техники, взаимообусловленность их развития способствовало появлению новых технологий, нового инструментария, новых систем по обработке информации. Это способствовало комплексному преподаванию и передаче научно-технических знаний.

В жизни современного человека все большую роль играет владение инструментарием производственной и повседневной деятельности: знанием информационных технологий (способы отбора и обработки информации, в том

числе с использованием компьютерных технологий), знанием экономических процессов.

Интегративность образования предполагает включенность этого инструментария в познавательную и практическую деятельность личности.

Стандартизация образования. Эта тенденция развития системы профессионального образования связана с необходимостью реализации непрерывности и преемственности образования.

Стандартизация профессионального образования позволяет:

- установить базовый уровень, обеспечивающий продолжение образования, необходимый минимальный уровень квалификации рабочего или специалиста-профессионала;

- повысить качество подготовки специалиста путем расширения профессионального профиля, универсализации содержания образования, контроля деятельности учебных заведений;

- упорядочить нормативно-правовые аспекты подготовки всех субъектов системы профессионального образования, установить преемственную связь в условиях непрерывного образования;

- обеспечить конкурентоспособность профессионального образования в условиях изменения структуры сферы занятости современного общества.

В Концепции модернизации российского образования на период до 2030 года определены направления развития профессионального образования.

В качестве примера общих направлений развития профессионального образования можно привести следующие направления.

1. Модернизация структуры содержания профессионального образования в соответствии с требованиями основных отраслей промышленности, сферы услуг, культуры, армии, государственной службы и др. В качестве основы обновления профессионального образования выступают запросы развития экономики и социальной сферы, науки, техники и технологий, федерального и территориальных рынков труда, а также перспективные потребности их развития.

2. Создание гибкой, динамичной системы профессионального образования на основе диверсификации образовательных программ, форм управления и технологии обучения. Интеграция профессий и специальностей с сокращением их количества.

3. Изменение цели профессионального образования: с вооружения профессиональными знаниями и умениями - на профессиональное развитие обучающихся, с подготовки узкого специалиста - на подготовку профессионала, обладающего социальной, коммуникативной, информационной, когнитивной и специальной компетенциями (компетентностный подход в профессиональном образовании).

4. Обеспечение опережающего характера профессионального образования, в основе которого лежит идея профессионального развития личности, формирующего ее профессиональную мобильность и готовность к освоению новых, перспективных технологий и профессий.

5. Развитие сети инновационных образовательных учреждений, обеспечивающих повышенный уровень профессионального образования (лицеев, колледжей, учебных комплексов и др.).

6. Осуществление различных моделей интеграции начального, среднего и высшего профессионального образования, развитие преемственности, многоступенчатости подготовки кадров, включая обучение в вузах по сокращенным программам. Развитие системы непрерывного профессионального образования.

7. Развитие сети негосударственных образовательных учреждений при одновременном усилении государственного контроля за качеством реализации ими государственных программ.

8. Использование активных, развивающих технологий обучения. Компьютеризация процесса обучения, развитие интернет-образования, дистанционного обучения, технологий открытого профессионального образования, создание электронных учебников, библиотек, дидактических средств обучения.

9. Улучшение нравственного, гражданского, патриотического воспитания обучающихся. Формирование у них гражданско-правовой, эстетической, профессиональной и бытовой культуры, а также здорового образа жизни. Активная борьба с такими негативными явлениями, как алкоголизм, наркомания и др.

10. Расширение международного сотрудничества в профессиональном образовании, интеграция в мировое образовательное пространство.

11. Развитие научных исследований по проблемам профессионального образования, поддержка перспективных научных школ и направлений, в том числе и через систему грантов.

1.2 Виды инноваций в профессиональных образовательных организациях

Современный этап развития среднего профессионального образования характеризуется ростом востребованности, объема подготовки специалистов по практикоориентированным профессиям и специальностям технического профиля. Сегодня на этом уровне образования начинает появляться комплекс принципиально новых проблем, среди которых особо выделяются необходимость повышения уровня доступности образования; усиление связей между различными образовательными ступенями; повышение академической мобильности педагогов и обучающихся; интеграция и информатизация образования.

Наиболее эффективное решение этих и многих других проблем в сфере образования – введение инноваций. Под инновациями в образовании следует понимать новые формы, способы, методы, технологии в обучении, воспитании, науке, взаимодействии педагога и обучающегося. Любое социальное или экономическое нововведение, которое позволит качественно изменить образовательный процесс, можно считать инновацией, при условии, что оно обладает актуальностью, значимостью, инициативной основой, перспективностью.

Анализ педагогической литературы позволяет провести классификацию педагогических инноваций следующим образом.

1. В зависимости от *функциональных возможностей* все педагогические нововведения можно разделить на ряд разновидностей:

- нововведения-условия, обеспечивающие эффективный образовательный процесс (новое содержание образования, инновационные образовательные среды, социокультурные условия и т.д.);

- нововведения-продукты (педагогические средства, технологические образовательные проекты и т.д.);

- организационно-управленческие нововведения (качественно новые решения в структуре образовательных систем и управленческих процедурах, обеспечивающих их функционирование).

2. В зависимости от *области реализации или внедрения* инновации могут происходить в содержании образования, в технологии обучения, в воспитательных функциях образовательной системы, в структуре взаимодействия участников педагогического процесса, в системе средств обучения и т.д.

3. По масштабности и социально-педагогической значимости можно выделить инновации федеральные, региональные и субрегиональные или локальные, предназначенные для образовательных учреждений определенного типа и для конкретных профессионально-типологических групп педагогов.

4. По признаку интенсивности инновационного изменения или уровню инновационности выделяются восемь рангов или порядков инноваций:

- инновации нулевого порядка, по существу представляющие собой регенерирование первоначальных свойств системы, т.е. простое воспроизводство традиционной образовательной системы;

- инновации первого порядка, характеризующиеся количественными изменениями в системе образования при неизменном уровне ее качества;

- инновации второго порядка, подразумевающие перегруппировку элементов образовательной системы, ее организационные изменения (это

может быть, например, новая комбинация известных педагогических средств, изменение последовательности их применения в образовательном процессе и т.д.);

- инновации третьего порядка, обусловленные адаптационными изменениями образовательной системы в новых условиях, однако, без выхода за пределы прежней, устоявшейся модели образования;

- инновации четвертого порядка, содержащие новый вариант решения (как правило, они обусловлены незначительными качественными изменениями отдельных элементов образовательной системы, обеспечивающими расширение ее функциональных возможностей);

- инновации пятого порядка на основе возникновения образовательных систем нового поколения, при условии изменения многих первоначальных свойств системы;

- инновации шестого порядка, подразумевающие формирование образовательных систем «нового вида», характеризуемых качественным изменением функциональных свойств при сохранении системообразующего функционального принципа в образовании;

- инновации седьмого порядка, которые представляют собой высшее, коренное изменение образовательных систем, приводящее к трансформации основного функционального принципа и появлению «нового рода» образовательных систем.

Специалисты отмечают, что последние три ранга инноваций характеризуются действительно системными нововведениями и могут претендовать на статус инновационных образовательных (педагогических) систем.

Анализ рассмотренных подходов к классификации инноваций в образовании позволяет, по аналогии с принципами функционирования сложных систем, сформулировать основную закономерность проектирования инноваций следующим образом: ранг инноваций тем выше, чем большие требования предъявляются к научно-обоснованному управлению инновационным

процессом. В этой связи представляет интерес типология инноваций, предложенная В.М. Лизинским. По мнению указанного исследователя, инновационная деятельность предполагает долгое «отмеривание» и серьезное осмысление перед внедрением любых инноваций в устоявшийся традиционный педагогический процесс.

На основании данного подхода выделяются три типа инноваций: случайные, полезные и системные.

Случайными считаются «инновации», а точнее нововведения, надуманные и привнесенные извне, не вытекающие из логики развития образовательной системы. Как правило, они внедряются по приказу вышестоящего руководства и обречены на поражение.

Полезными признаются инновации, соответствующие миссии образовательного учреждения, но неподготовленные, с неопределенными целями и критериями, не составляющими единого целого со школьной системой.

Истинными инновациями являются системные, выведенные из проблемного поля с четко обозначенными целями и задачами. Они строятся на основе учета интересов учащихся и педагогов и носят характер преемственности с традициями. Их внедрение требует серьезной подготовки, определенного анализа и учета мнения экспертов, обеспечения необходимыми кадровыми, материальными, научно-методическими средствами.

Для полного и точного представления специфики инновационных процессов, протекающих в современном российском образовательном пространстве, в системе образования можно выделить два типа учебно-воспитательных учреждений: традиционные и развивающиеся. Для традиционных систем характерно стабильное функционирование, направленное на поддержание однажды заведенного порядка. Для развивающихся систем характерен поисковый режим.

В российских развивающихся образовательных системах инновационные процессы реализуются в следующих направлениях:

- формирование нового содержания образования,
- разработка и внедрение новых педагогических технологий,
- создание новых видов учебных заведений.

Рассмотрение инновационного процесса с позиций синергетики позволяет преодолеть сложившееся в педагогической литературе достаточно распространенное представление о нововведениях как дискретных состояниях образовательной системы или ее отдельных компонентов.

Инновации в образовании не являются чем-то принципиально новым. Вопросами о введении новшеств, которые бы облегчили педагогу ведение занятий, а обучающимся восприятие учебного материала, занимались такие педагоги, как Я. А. Коменский, Р. Штайнер, Л.С. Выгодский и другие. Единственное существенное отличие заключается в содержании предполагаемых изменений и возможностях для их осуществления.

Для современной России, стратегия экономического развития которой сейчас ориентирована на развитие, наиболее актуальной является опора на знания, потенциал научно-образовательной сферы.

Инновации в системе образования с одной стороны определяют дальнейшее экономическое развитие, как следствие вносимых изменений в подготовку кадров, а с другой – зависят от приоритетов развития экономики в государстве, которые и определяют характер многих образовательных нововведений.

Рассмотрение инноваций в образовании с точки зрения экономического подхода объясняет наиболее активное их внедрение именно в систему профессионального образования, которая готовит специалистов-профессионалов, способных влиять на развитие отраслей экономики.

Уровень среднего профессионального образования не только обеспечивает получение доступного образования для широких масс, но и готовит практикоориентированных специалистов для различных сфер деятельности. При этом на протяжении последних лет наблюдается снижение популярности среднего профессионального образования перед высшим образованием, что

приводит к проблемам подготовки кадров для современной экономики. Связано это с низким уровнем престижа среднего образования, наличием системных недостатков: консерватизмом, неспособностью гибко реагировать на изменения в обществе.

Работодатели оценивают специалиста с точки зрения мобильности, самостоятельности, готовности к профессиональной деятельности. Таким образом, содержание понятия «профессионализм» со временем усложняется и дополняется новыми смыслами. Это значит, что среднее профессиональное образование должно измениться, начиная с подходов к управлению образовательными организациями системы СПО, заканчивая совершенствованием педагогических условий, подходов к отбору содержания образования, методическому обеспечению.

Инновации в СПО внедряются по нескольким основным направлениям:

- модернизация содержания образования;
- развитие сетевых форм взаимодействия и реализации образовательных программ;
- совершенствование воспитательного потенциала образовательной организации;
- развитие системы оценки качества образования;
- развитие инновационных форм реализации образовательных программ;
- развитие адаптивных образовательных программ;
- инновационные подходы к управлению образовательными организациями различных типов и видов;
- формирование информационно-образовательной среды образовательной организации.

Особенное влияние на подготовку специалистов высокого уровня, необходимых для развития отдельных предприятий, отраслей и экономики в целом, оказывают следующие инновации:

- введение информационно-компьютерных технологий в систему СПО, возможность использования информационных технологий для дистанционного обучения, создание электронных библиотечных сервисов;

- тьюторство в системе СПО, как один из способов внеурочного развития и воспитания обучающихся;

- развитие инновационных форм организации самостоятельной работы студентов СПО.

Введение информационно-компьютерных технологий в систему СПО является частью информатизации образования на данном временном этапе. В колледжах и профессиональных лицеях в качестве основного оборудования используются компьютеры, электронные доски, мультимедийные проекторы и экраны.

Использование информационно-компьютерных технологий в процессе обучения является основой для еще одной инновации в системе СПО – реализация образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. Дистанционные технологии предоставляют возможность самостоятельного удаленного от образовательной организации обучения, связь с педагогами через сеть интернет, передачу выполненных заданий на проверку через электронные приложения, электронную почту, электронно-информационные базы.

Такая форма обучения позволяет учесть потребность студента на одновременность образовательного и трудового процессов, подходит тем, кто получает второе и последующее образование в рамках системы СПО в целях переквалификации, восполнения недостающих знаний для осуществления трудовой деятельности.

Не так давно в образовательных организациях системы СПО по примеру высшего образования стали создаваться электронные библиотечные сервисы, которые позволяют использовать необходимые информационные источники в любое удобное время. Это нововведение решило проблему недостатка количества некоторых печатных учебных изданий в образовательных

организациях, облегчило задачу для педагогов, которые могут давать студентам на самостоятельное изучение материалы и быть уверенны, что с доступом к источнику у студентов проблем не возникнет.

Еще одна инновация – введение в образовательные организации среднего профессионального образования тьюторства. Под тьюторством понимается деятельность по индивидуализации образования, которая направлена на прояснение образовательных мотивов и интересов обучающегося, развитие личных качеств, формирование образовательной рефлексии обучающихся.

Наряду с педагогами, психологами, кураторами, мастерами колледжи успешно принимают на работу тьюторов. Профессия связана не только с сопровождением студента в процессе его становления, как личности, в помощи в исследовании окружающих ресурсов, но и поддержке первых шагов в профессии, установлении новых контактов с новыми людьми, совместное разрешение конфликтов. Система тьюторства в рамках взаимосвязи «студент-студент» способствует развитию студенческого самоуправления, формированию ответственности у старших обучающихся, облегчает работу педагогов - кураторов академических групп.

Студенты системы СПО в процессе обучения должны не только получать знания по программам учебных дисциплин и профессиональных модулей, но и уметь самостоятельно приобретать профессиональные знания. Ведущую роль в этом играют инновационные формы организации самостоятельной работы студентов:

- метод проектов – одна из личностно ориентированных технологий, интегрирующая в себе проблемный подход, групповые, рефлексивные, презентативные, исследовательские, поисковые методы. Технология проекта позволяет студентам стать активными, а преподавателю - исполнять роль наблюдателя, помощника.

- технология «Портфолио студента» – комплект документов, материалов, достижений, накапливаемых студентом в ходе изучения дисциплины или профессионального модуля, которые затем могут быть использованы в

профессиональной деятельности. Эта технология способствует повышению мотивации к учебной деятельности, творческой активности студентов, пониманию своей текущей деятельности как базы для профессионального становления.

- кейс-технологии – технологии, в рамках которых учебный материал подается студентам в виде профессиональных проблем (кейсов), а знания приобретаются в результате активной и творческой работы: самостоятельного осуществления целеполагания, сбора необходимой информации, ее анализа с разных точек зрения, выдвижения гипотезы, выводов, заключения, самоконтроля процесса получения знаний и его результатов.

Инновации в СПО – неотъемлемая часть общественного развития. Но введение инноваций в профессиональное образование сопровождается рядом трудностей, не позволяющих использовать нововведения в полном объеме.

В первую очередь это неготовность многих педагогов к внедрению инноваций. Молодые преподаватели намного легче адаптируются к инновациям, чем более опытные педагоги. Но при этом молодые педагоги слабо умеют диагностировать образовательные потребности организации, у них ниже уровень профессиональной ответственности, а значит, эффективное внедрение инноваций возможно только путем интегрирования опыта более старших педагогов и готовности к новому более молодых.

Переход на интерактивные методы обучения и технологии реального времени требует значительных телекоммуникационных ресурсов, которыми большинство образовательных организаций не обладают.

На этапе разработки инноваций ни один автор не может дать точную гарантию, насколько полно и эффективно будет использоваться новшество. Любые нововведения должны полностью соответствовать требованиям общества и организаций, учитывать уровень подготовки обучающихся на более ранних этапах обучения, корректироваться при необходимости.

1.3 Разработка организационно-педагогических условий внедрения инноваций в профессиональную образовательную организацию

Профессиональное образование сегодня – это «кузница» квалифицированных рабочих кадров. В основу профессиональной подготовки рабочих кадров должен быть положен принцип неотрывности теоретического обучения от производственного, подразумевающий применение полученных знаний на практике на реально действующих производствах в течение всего периода обучения (с освоением новых видов технологий, оборудования), а не только во время учебно-производственной практики. Необходим обязательный переход от одной образовательной ступени к другой с подтверждением соответствующего уровня квалификации и присвоением рабочего разряда по получаемой профессии. Реализации этих приоритетных задач способствуют *организационно-педагогические условия образовательного процесса*, главной целью разработки которых является повышение качества профессиональной подготовки конкурентоспособных рабочих кадров за счет усиления практического и теоретического обучения путем его сочетания с периодом трудовой деятельности по избранной специальности на базовом предприятии.

Система организационно-педагогических условий развития инновационно-образовательных процессов также включает:

- 1) научное, учебно-методическое обеспечение учебно-образовательной среды, в которой функционируют инновационно-образовательные процессы;
- 2) сочетание образовательной, научно-исследовательской и коммерческой (с целью самокупаемости инновационно-образовательных процессов и создания потенциала для инвестиций в последующие инновационно-образовательные процессы) деятельности при создании инновационных структур;
- 3) соответствие структуры развития инновационно-образовательных процессов с функциями, реализующими этапы инновационно-образовательного процесса;

4) профессионально-ориентированное, актуально-ориентированное и проблемное изложение учебного материала;

5) маркетинговые исследования рынка труда и рынка образовательных услуг.

В профессиональной подготовке под организационно-педагогическими условиями понимается совокупность факторов, норм и правил, обеспечивающих оптимальное функционирование педагогического процесса в целом или его отдельных компонентов. Актуальная проблема разработки организационно-педагогических условий подготовки рабочих кадров в системе среднего профессионального образования формирует следующие цели:

– изменение требований к профессиональной готовности рабочих кадров в современных экономических условиях, определяющее изменения организации профессионального обучения;

– рациональное использование потенциала обучающихся в процессе профессиональной подготовки, способствующее более качественному освоению профессии;

– профессиональное обучение, обеспечивающее подготовку конкурентоспособных рабочих кадров, востребованных на рынке труда.

Разработка организационно-педагогических условий, соответствующих новым требованиям, предусматривает систематизацию существующих организационно-педагогических условий, предполагающую реализацию взаимосвязи теории и практики профессиональной подготовки, формирование профессиональных знаний, умений и навыков с учетом закономерности учебно-производственной деятельности и теории интеграции и дифференциации, осуществление проблемного и развивающего обучения, модернизацию традиционной системы обучения.

В современном российском обществе остро стоит вопрос о качестве подготовки специалистов. Министерство образования РФ разработало ФГОС которые предъявляют высокие требования к системе образования, к обучению, к практике и воспитанию специалистов различного уровня подготовки. В

процессе обучения каждый студент в сравнительно небольшой промежуток времени должен получить базовые знания, умения и закрепить приобретённые навыки на производственной практике. Иметь возможность побывать на производстве и применить полученные знания, а также выбрать направление для будущего трудоустройства.

Организационно-педагогические условия рассматриваются учеными как совокупность объективных возможностей, обеспечивающая успешное решение поставленных задач, обстоятельства взаимодействия субъектов образовательного процесса, являющиеся результатом целенаправленного планируемого отбора, конструирования и применения элементов содержания, методов (приемов) для достижения цели педагогической деятельности, совокупность возможностей содержания, форм, методов целостного образовательного процесса, направленных на достижение целей педагогической деятельности.

Организационно-педагогические условия институционализации инноваций в инновационной среде образовательной организации реализуются на основе: социально-педагогического аспекта, в котором определяются целевые установки на поиск новых, более совершенных форм и методов образовательной деятельности, готовность к разработке и внедрению педагогических инноваций: институционально-педагогического аспекта, отражающего организацию процесса создания социальных институтов в образовательной организации и ориентацию деятельности педагогического коллектива на институционализацию инноваций; организационно-управленческого аспекта, проявляющегося в реализации функций поддержки деятельности социальных институтов в институционализации инноваций и оценки результативности инновационной деятельности в школе.

В совокупности, организационно-педагогические условия способствуют: созданию положительного настроения педагогического коллектива к разработке и внедрению инноваций; приобретению опыта инновационной деятельности педагогов в процессе создания и организации деятельности социальных 88

институтов, осуществляющих институционализацию инноваций; использованию методов организации инновационной деятельности, где особое внимание уделяется эффективной деятельности профессиональных объединений педагогов (социальных институтов); мониторинга результативности институционализации инноваций; развитию инновационной среды в образовательной организации.

Таким образом, организационно-педагогические условия – это конкретно-научная группа условий, используемая в педагогической теории для научного обоснования процессуального аспекта исследуемого объекта педагогической системы с целью определения совокупности таких возможностей (мер воздействия), которые обеспечат его эффективное функционирование и развитие.

Изучение представленных определений понятия «организационно-педагогические условия», позволяет выделить ряд признаков, характерных для данного понятия:

1) данный вид условий рассматривается учеными как совокупность целенаправленно сконструированных возможностей содержания, форм, методов целостного педагогического процесса (мер воздействия), способствующих успешному решению задач педагогического процесса;

2) совокупность мер воздействия, отражающая рассматриваемые условия, лежит в основе управления педагогической системой (образовательным процессом или его составляющими) в той или иной ситуации;

3) указанные меры характеризуются взаимосвязанностью и взаимообусловленностью, обеспечивая в своем единстве эффективность решения поставленных образовательных задач;

4) основной функцией организационно-педагогических условий является организация таких мер воздействия, которые обеспечивают целенаправленное, планируемое управление развитием целостного педагогического процесса, то есть управление процессуальным аспектом педагогической системы;

5) совокупность организационно-педагогических условий подбирается с учетом структуры реализуемого процесса.

ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ

В первой главе диссертации «Организационно-педагогические условия внедрения инноваций в профессиональную образовательную организацию» проведена классификация инноваций в системе СПО, рассмотрены современные тенденции развития инновационной деятельности в системе среднего профессионального образования, определяющие их факторы и приоритетные направления развития в условиях модернизации образования. Проведен анализ управления инновационной деятельностью учреждения СПО, выявлены его недостатки, определены факторы, сдерживающие переход и СПО на инновационный путь развития, изучены предпосылки для конструирования педагогической модели управления инновационной деятельностью.

В процессе исследования изучены факторы, определяющие основные тенденции в развитии среднего профессионального образования с учетом инновационной составляющей (А.М. Новиков, Е.В. Ломтева):

- 1) рост технологической культуры во всех отраслях экономики и соответствующие требования к квалификации выпускников;
- 2) информатизация общества;
- 3) политика внедрения инноваций;
- 4) практикоориентированная деятельность в отношении решения творческих задач.

Инновации представляются «разовыми» процедурами, планируемыми и осуществляемыми после возникновения научной идеи, внедряемыми в педагогическую практику. В то же время в трудах, посвященных социокультурным инновациям, активно разрабатывается концепция инновационных процессов в статусе непрерывного обновления соответствующей системы, происходящего вследствие целенаправленного

накопления инновационного потенциала. В этой научной школе инновационное есть объективно обновляющееся через механизмы саморазвития системы.

На основании изложенного представляется верным трактовать инновации в образовании как процесс непрерывного обновления педагогической системы, происходящий вследствие целенаправленного накопления инновационного потенциала. При этом инновационный процесс следует понимать как объективно обновляющийся процесс в результате развития системы образования.

Модернизация системы среднего профессионального образования предусматривает инновационные преобразования в технологиях, методиках педагогической системы и в системе управления. Управление инновационной деятельностью, включающее четыре стадии: планирование, освоение, внедрение и анализ эффекта, обеспечивает завершённый цикл создания инновационной продукции и является основой проектирования педагогической модели управления инновационной деятельностью учреждения среднего профессионального образования.

В целом анализ показал: тенденции, наблюдаемые в развитии среднего профессионального образования, различны. Одни желательно укреплять, другие – необходимо корректировать, третьи – зарождать. И все же общий итог положительный: при всем множестве проблем система СПО становится более открытой, целенаправленной и обретает более четкие ориентиры для дальнейшего развития.

Глава 2. Практическая работа по реализации организационно-педагогических условий внедрения инноваций в профессиональную образовательную организацию

2.1 Проблемы повышения качества профессионального образования

Президент Российской Федерации В.В. Путин четко обозначил позицию по среднему профессиональному образованию: «Сегодня с учётом роста российской экономики и стоящих перед нами задач модернизации всех сфер нашей жизни и прежде всего, конечно, производства стало совершенно очевидно, что отсутствие, недостаток высококвалифицированных рабочих кадров является преградой на пути развития экономики. Это необходимейшее условие для развития нашей страны. Сегодня совершенно очевидно, что недостаточное внимание к этой сфере в предыдущие годы создало известный барьер: недостаток высококвалифицированных рабочих кадров является ограничителем нашего роста. Этот вопрос в числе первых выходит в повестку дня».

В связи с этим разработан ряд документов, проектов, способствующих развитию профессионального образования, его связи с работодателями.

Так, Федеральный проект «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» направлен на обеспечение возможности обучающимся образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, получить профессиональное образование, соответствующее требованиям экономики и запросам рынка труда.

Данный проект является составной частью национального проекта «Образование» и направлен на реализацию комплекса мероприятий, предусмотренных государственными программами Российской Федерации «Развитие образования» и «Научно-технологическое развитие», нацелен на модернизацию профессионального образования, в том числе посредством

внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ.

В рамках Федерального проекта «Профессионалитет» предполагается создание образовательно-производственных центров (кластеров), которые будут представлять собой интеграцию колледжей и организаций реального сектора экономики.

В кластере выделяется колледж, модернизируемый под ключ. В этом колледже при непосредственном участии опорного работодателя формируются новая управленческая структура, новый педагогический состав, новое содержание и структура образовательных программ, создаются учебно-производственные комплексы. При этом в состав кластера могут входить колледжи, имеющие мастерские по профилю кластера, и работодатели, выбравшие соответствующий уровень участия.

В рамках проекта внедряются новые образовательные программы – интенсивные, ориентированные на потребности отраслевых рынков труда и конкретных предприятий. Для формирования таких программ запланировано создание информационной платформы «Цифровой конструктор компетенций».

Весь кадровый состав образовательно-производственного центра (кластера) – педагогические работники, мастера производственного обучения, работники, ответственные за воспитание, и представители управленческих команд – пройдет обучение по компетенциям, необходимым для эффективной реализации федерального проекта «Профессионалитет». Они получают педагогические, производственные, управленческие навыки, навыки конструирования образовательных программ под запросы работодателей и экономики.

Будет разработан новый механизм формирования и оценки общего объема региональных контрольных цифр приема. Отраслевые предприятия должны будут принимать непосредственное участие в формировании их структуры и объема, что позволит управлять развитием отрасли в части подготовки кадров.

Все это должно стать локомотивом комплексной перезагрузки системы среднего профобразования, широким распространением отраслевой модели подготовки кадров и массовая подготовка специалистов по востребованным профессиям.

«Изменения на рынке труда сегодня происходят быстрее, чем студент успеваеt получить диплом, поэтому важно, чтобы и у вузов, в задачи которых входит подготовка профессиональных, востребованных работодателем кадров, и у студентов, которым важно получить в будущем работу по специальности, была возможность быстрее адаптироваться к новым условиям», — цитирует ИА Regnum спикера Госдумы Вячеслава Володина.

Следует помнить, что одним из факторов, снижающих качество как высшего, так и среднего профессионального образования, является недостаточное эффективное взаимодействие бизнеса и образования. Это масштабная задача, которую только пытаются решить сегодня заинтересованные стороны, а актуальность ситуации заключается в отсутствии необходимого уровня коммуникаций и понимания.

Необходимо отметить, что повышение качества образования возможно лишь как постепенный процесс приближения к идеальным представлениям заинтересованных сторон. В настоящее время высшие и средние профессиональные учебные заведения не в полной мере удовлетворяют потребности в качественной подготовке специалистов. Компании вынуждены тратить много сил на переподготовку молодых специалистов, доучивать их на курсах повышения квалификации, привлекать специалистов самых разных направлений.

Работодателей при приеме выпускников на работу в первую очередь интересует не соответствие их подготовки требованиям ФГОС, а их профессиональная компетентность, способность ориентироваться в производственной обстановке, решать нестандартные задачи, принимать самостоятельные решения в пределах своей компетенции и отвечать за них, работать в команде.

Для того чтобы выпускник соответствовал критериям работодателя, необходимо участие работодателей в образовательной деятельности учебных заведений и оценке качества образования, поскольку работодателям нужны гарантии того, что на рынке труда они смогут найти специалистов нужной квалификации, способных сразу приступить к работе.

Не в полной мере осуществляется взаимодействие работодателей с учебными заведениями, как в формировании заказа на подготовку специалистов нужного им профиля и квалификации, так и в оценке качества содержания и подготовки выпускников. Поскольку в основе заказа и оценки результатов обучения лежат прямые требования работодателей, то заказ и оценка будут выходить за рамки требований государства в сфере образования, которые определяются ФГОС.

До сих пор не сформирована позиция работодателей по поводу целесообразности разработки и эффективности использования профессиональных стандартов как новых механизмов управления персоналом и повышения качества профессионального образования.

Для того, чтобы повысить заинтересованность работодателя в профессионализме своего будущего работника, необходимо дать ему возможность направлять своих кандидатов на целевое обучение в соответствующие образовательные организации. Согласно пункту 47 Положения о целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования, утвержденного Постановлением в случае, если квота приема на целевое обучение по конкретным специальностям, направлениям подготовки высшего образования установлена Правительством Российской Федерации с указанием перечня субъектов Российской Федерации, на территориях которых может быть трудоустроен гражданин в соответствии с договором о целевом обучении, то место осуществления трудовой деятельности определяется на территории субъектов Российской Федерации, включенных в перечень, что должно быть отражено в договоре о приеме на целевое обучение. Соответственно и образовательная организация должна, в первую очередь, при

приеме учитывать этих «целевиков» с последующим возвращением их на данное производство.

Таким образом, повышение эффективности взаимодействия предприятий-работодателей с профессиональными образовательными организациями, разработка взаимовыгодных программ сотрудничества и заключение соответствующих договоров приведет к формированию востребованных рынком труда профессиональных компетенций обучающихся с учетом их индивидуальных творческих способностей, профессиональных интересов и перспектив; получение обратной связи от работодателей об уровнях сформированности профессиональных компетенций с целью последующей корректировки и совершенствования образовательной программы по реализуемой специальности.

2.2. Реализация организационно-педагогических условий внедрения инноваций в ГБПОУ «ЧАТТ» (проект «Профессионалитет»)

Одним из инновационных и перспективных направлений реализации организационно-педагогических условий в профессиональных образовательных организациях является проектирование и внедрение новых образовательных технологий в системе среднего профессионального образования, являющихся основой формирования современных подходов, направленных на обновление и совершенствование подготовки кадров с учетом основных трендов социально-экономического развития Российской Федерации.

В мире, где технологии и требования рынка быстро меняются, важно гарантировать, что студенты получают актуальные знания и навыки, которые позволят им достичь профессионального успеха. Федеральный проект «Профессионалитет» является одной из инициатив, которая отвечает на эту потребность в современных знаниях и профессиональной подготовке.

В соответствии со статьей 20 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» и на основании постановления Правительства Российской Федерации от 16.03.2022 № 387 в период с 1 июня 2022 г. по 31 декабря 2025 г. Министерство просвещения Российской Федерации проводит

эксперимент в целях разработки, апробации и внедрения новой образовательной технологии конструирования образовательных программ СПО, а также интенсификации образовательной деятельности на основе совершенствования практической подготовки на современном оборудовании с применением интегративных педагогических подходов в рамках федерального проекта «Профессионалитет».

Программа «Профессионалитет» должна помочь студентам развить не только академические знания, но и практические навыки. Это положительно скажется на их будущей карьере и трудоустройстве, делая их конкурентоспособными на рынке труда.

Новая образовательная технология «Профессионалитет» (далее – НОТ «Профессионалитет», НОТ) включает в себя использование цифрового образовательного ресурса, создаваемого Министерством просвещения Российской Федерации.

НОТ «Профессионалитет» опирается на основные подходы к подготовке квалифицированных кадров, обуславливающие формирование единого образовательного пространства, позволяющего обеспечить качественную подготовку в системе непрерывного образования:

– *компетентностный подход к разработке образовательных программ, ориентированных на достижение планируемых в федеральных государственных образовательных стандартах среднего профессионального образования результатов освоения программ и трудовых функций, обозначенных в профессиональных стандартах (при наличии) либо иных квалификационных справочниках;*

– *практикоориентированность образования, которая выражается в ведущей роли практической подготовки в формировании профессиональных, общих, корпоративных компетенций в сочетании с теоретической подготовкой непосредственно в профессиональной среде или в условиях, максимально имитирующих предстоящую профессиональную деятельность специалиста/*

квалифицированного рабочего в сопряжении с запросами конкретных работодателей;

– *ориентация на формирование корпоративных компетенций будущего работника*, способствующих решению профессиональных задач в ситуациях, требующих инновационных или нестандартных подходов при выполнении трудовых функций, а также ранней профессиональной адаптации обучающихся на этапе обучения к условиям производственной среды;

– *направленность на формирование цифровых компетенций и навыков*, позволяющих работать в условиях современного технологического прогресса и развития цифровой экономики;

– *применение интегративных педагогических подходов* при формировании содержания и реализации образовательных программ;

– *ориентация на образовательные результаты*, сочетающие в себе профессиональные и личностные достижения.

Конструирование образовательных программ в рамках федерального проекта «Профессионалитет» в ГБПОУ «ЧАТТ» основывается на следующих основных принципах новой образовательной технологии:

– *интенсификация образовательной деятельности* на основе совершенствования практической подготовки на современном оборудовании с применением интегративных педагогических подходов. Принцип предполагает организацию образовательного процесса, в котором применяются наиболее эффективные средства обучения при активном внедрении цифровых технологий. Освоение содержания учебного материала происходит без снижения качества его освоения при условии оптимизации сроков обучения;

– *интеграция содержания и технологий образования с профессиональной средой*, которая основана на сквозном распределении изучения учебных дисциплин и профессиональных модулей в течение всего периода обучения по профессии/специальности, как на базе образовательной организации, так и непосредственно на современном оборудовании работодателей начиная с первого периода обучения. Интеграция предполагает установление прочных

визуализируемых межпредметных/ междисциплинарных/ внутриотраслевых связей между содержанием учебной информации, формируемыми практическими умениями и производственной средой, определяющих дальнейшее успешное выполнение трудовых функций в условиях реальной профессиональной деятельности выпускника;

– *целевое взаимодействие с работодателем* предполагает совместную работу по составлению модели компетенций выпускника, формированию образовательной программы и ее дальнейшей реализации с использованием возможностей сетевой формы и ресурсов организаций производственно-образовательного кластера;

– *принцип ориентации на регионального работодателя* предполагает добровольное участие работодателя в совместной деятельности по реализации образовательных программ ФП «Профессионалитет», который в рамках сотрудничества оказывает содействие в подготовке кадров, а по завершению освоения обучающимися образовательной программы, получает необходимых квалифицированных рабочих или специалистов с необходимым набором трудовых функций, наиболее востребованных конкретным работодателем;

– *принцип автономии образовательной организации и вариативности образовательных программ «Профессионалитет»* основан на автономии образовательной организации и позволяет создавать более гибкое содержание образовательной программы, адаптированное к потребностям рынка труда в регионе, что направлено на своевременное восполнение кадрового дефицита, реализацию подготовки квалифицированных работников/служащих и специалистов среднего звена с учетом актуального запроса работодателя на формирование у обучающихся конкретных трудовых функций, профессиональных знаний, умений, практического опыта (навыков) к конкретному временному периоду.

Приведенные принципы расширяют возможности свободного конструирования содержания образования в вариативной части образовательных программ «Профессионалитет», дают право выбора учебно-

методического обеспечения, дают возможность внедрения современных образовательных технологий, педагогических приемов и методик, в том числе НОТ «Профессионалитет».

На первом этапе реализации ФП «Профессионалитет» в 2022 году приняли участие 70 образовательно-производственных центров (кластеров), осуществляющих подготовку по 103 ФГОС СПО по 20 укрупненным группам профессий и специальностей (далее – УГПС). Всего в 2022 году реализовано 347 основных профессиональных образовательных программ «Профессионалитет» (37 профессий и 66 специальностей).

Образовательные организации, участвующие в эксперименте, осуществляют конструирование основных профессиональных образовательных программ «Профессионалитет» в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования с учетом новой образовательной технологии и примерных основных образовательных программ «Профессионалитет», обеспечивая апробацию и внедрение основных инструментов новой образовательной технологии.

С 2023 года конструирование образовательных программ «Профессионалитет» проводится с помощью цифрового образовательного ресурса, создаваемого Министерством просвещения Российской Федерации в рамках эксперимента.

НОТ «Профессионалитет» позволяет выстроить новую схему взаимодействия системы среднего профессионального образования с предприятиями реального сектора экономики, обеспечить быстрое реагирование на изменяющиеся потребности конкретного образовательно-производственного кластера в определенный момент времени, а также использовать разработанные технологии в образовательной деятельности профессиональных образовательных организаций, нацеленных на удовлетворение кадровых потребностей организаций-работодателей.

Первостепенными задачами и целями федерального проекта является "перезагрузка" системы среднего профессионального образования, создание принципиально новой, отраслевой модели подготовки квалифицированных кадров в соответствии с потребностями экономики. Сделать обучение таким, чтобы для трудоустройства не требовалась переподготовка, увеличить процент тех, кто сразу находит себе работу, организовать массовый выпуск кадров по востребованным специальностям в сокращенные сроки. Привлечь к инвестированию в колледжи работодателей, стимулировать их внедрять в обучение свои технологии и компетенции. Оснастить колледжи и техникумы по последнему слову техники. Разработать и принять новые современные образовательные стандарты.

По мнению первого заместителя генерального директора АНО "Россия – страна возможностей" Алексей Агафонов, эта программа позволяет студентам получать трудоустройство без переподготовки, изначально учиться под задачи производства и получать ту самую реализацию, о которой мы много говорим".

Министр просвещения России Сергей Кравцов отметил: "Профессионалитет – это уникальная возможность для бизнеса и предприятий войти в систему образования, в колледжи. Отраслевые специалисты должны сами участвовать в подготовке кадров. Мы готовы дать предприятиям возможность формировать программы под свои запросы, быть соучредителем, а не только спонсорской поддержкой".

Имеющаяся материально-техническая база является важным фактором, определяющим качество обучения и подготовки специалистов. В рамках проекта «Профессионалитет» значительное внимание уделяется модернизации и развитию инфраструктуры профессиональных образовательных учреждений.

Проект направлен на обеспечение школ, колледжей и других профессиональных учебных заведений современным оборудованием, приспособленным под требования современного производства. Это позволяет студентам овладевать практическими навыками на реальных инструментах и оборудовании, что повышает их конкурентоспособность на рынке труда.

С помощью компаний, занимающихся производством учебного оборудования, учебные заведения получают доступ к современным программным обеспечениям, компьютерам, различным электронным учебным материалам и интерактивной технике. С помощью этого оборудования учащиеся могут взаимодействовать с виртуальными моделями, имитировать рабочие процессы и получать более глубокое понимание будущей профессии.

Среди основных задач федерального проекта «Профессионалитет» немаловажной является задача сокращения срока обучения техническим специальностям. Это достигается с помощью таких способов, как:

1. Специальные профессиональные программы, разработанные на основании современных требований работодателей и обеспечивающие студентам необходимые навыки и знания для успешного выполнения своей рабочей деятельности.

2. Гибкие методики обучения, позволяющие студентам самостоятельно планировать своё время и выбирать наиболее удобные для себя форматы. Это особенно важно для тех, кто хочет получить рабочую специальность в короткий срок и уже имеет определенный опыт работы.

3. Сотрудничество с работодателями, которые привлекают студентов на производственную практику, показывают реальные задачи, реальное оборудование. Такой подход способствует более глубокому пониманию профессии и помогает подготовить специалистов, которые уже на начальном этапе будут готовы к реальным рабочим задачам.

4. Целевая направленность на наиболее востребованные специальности на рынке труда. Таким образом, студенты, проходящие обучение по данному проекту, получают возможность стать конкурентоспособными на рынке труда и получить работу в своей отрасли сразу после окончания обучения.

2.3. Демонстрационный экзамен как способ стимулирования поиска новых образовательных технологий и методик обучения в ГБПОУ «ЧАТТ».

Представленная в ГБПОУ «ЧАТТ» НОТ «Профессионалитет» включает в себя описание инструментов интенсификации образовательного процесса с

учетом применения цифрового образовательного ресурса, примерных основных образовательных программ «Профессионалитет» и пакета методических решений, направленных на совершенствование условий реализации программ и оптимизации инструментов оценки результатов их освоения, а также закрепление новых механизмов внутрикластерного взаимодействия по подготовке квалифицированных рабочих, служащих, специалистов среднего звена под запрос конкретной отрасли и/или организации-работодателя.

Реализация НОТ «Профессионалитет» осуществляется ГБПОУ «ЧАТТ» на основании лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам СПО на основе действующих федеральных государственных образовательных стандартов СПО по соответствующей профессии/специальности, определяющих требования к структуре, объему образовательной программы, условиям и срокам ее реализации, результатам освоения образовательной программы, с учетом НОТ и примерной образовательной программы по каждой профессии/специальности.

В основе разработки новой образовательной технологии «Профессионалитет» в ГБПОУ «ЧАТТ» лежит деятельностный подход. Ведущая идея деятельностного подхода – знания, умения, практический опыт/навыки формируются в процессе практической деятельности, а в рамках образовательных программ «Профессионалитет» их формирование происходит непосредственно в профессиональной среде.

Преподаватель в данном подходе не определяет и не руководит, а направляет деятельность обучающихся, подводит итоги, дает экспертное заключение выполненной работы/действий, дает разъяснения и направляет к источникам информации, описывающим изучаемые явления, объекты, процессы, алгоритмы действий и т.д.

Таким образом, полученные профессиональные знания, умения, практический опыт/навыки для обучающегося приобретают личностную значимость и становятся интересными для него по своему содержанию за счет

приложенных усилий и полного понимания их места в его профессиональной деятельности, корпоративной и социокультурной средах.

Цель НОТ «Профессионалитет» – формирование квалифицированного работника, обладающего компетенциями согласно требованиям федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования с учетом запросов организации-работодателя – представителя реального сектора экономики в актуальные сроки освоения образовательной программы, с использованием интегративных педагогических подходов, интенсификации образовательной деятельности на основе совершенствования практической подготовки на современном оборудовании, автоматизированного конструирования образовательных программ с использованием цифрового образовательного ресурса.

В качестве отправной точки для создания условий к реализации НОТ «Профессионалитет» в данной организации среднего профессионального образования выступает создание производственно-образовательных центров (кластеров). Внутри кластеров формируется рабочая группа в составе представителей образовательной организации и организации-работодателя, основная задача которой состоит в разработке всей необходимой нормативно-правовой и организационно-методической документации, определяющей содержание образовательной деятельности внутри кластера по организации обучения и процессов взаимодействия.

В рамках образовательного процесса, реализуемого внутри кластера, происходит формирование компетентностной модели выпускника, в которой работодатель формулирует свои запросы в части необходимости выполнения выпускником конкретных трудовых функций, наличия у него набора определенных корпоративных компетенций. На основании этого образовательная организация описывает формируемые трудовые функции и корпоративные компетенции через виды профессиональной деятельности, представленные в ФГОС СПО, а также прописывает в модели компетенций

выпускника указанные виды профессиональной деятельности в рамках реализации образовательной программы «Профессионалитет».

При отсутствии логического соответствия между трудовыми функциями, корпоративными компетенциями и заявленными в ФГОС СПО профессиональными компетенциями (в видах деятельности) и общими компетенциями в модели компетенций выпускника, образовательная организация совместно с работодателем вводит новые профессиональные компетенции в уже описанные виды деятельности, а в образовательной программе в уже имеющиеся профессиональные модули - дополнительные междисциплинарные курсы, либо в дополнительный профессиональный блок – новый вид деятельности. Кластер вправе разработать и ввести дополнительные виды деятельности, которые соответствуют квалификационным характеристикам работника по указанной профессии/специальности, но не включены в соответствующий ФГОС СПО.

На основании запроса работодателя составляется основная профессиональная образовательная программа, которая утверждается образовательной организацией и согласовывается с работодателем.

Основываясь на требованиях работодателя, рабочей группой вносятся изменения в рабочие программы дисциплин и профессиональных модулей.

Аналогичным образом происходит внесение изменений в рабочую программу воспитания, формируются контрольно-оценочные материалы, определяются содержание и формы проведения промежуточной и государственной итоговой аттестации.

Образовательная организация совместно с работодателем разработала план обучения на предприятии, что направлено на получение практического опыта/навыков обучающимися по указанным видам деятельности. Также на предприятии может реализовываться практическая подготовка обучающихся по некоторым дисциплинам (предметам, модулям, курсам), ранее определенным участниками кластера, по предварительной договоренности и согласованию.

Промежуточная аттестация проходит с участием работодателя, задания для проведения аттестации разрабатываются совместно с работодателем и максимально приближены к реальной практической деятельности в условиях предприятия.

В целях совершенствования практической подготовки в рамках реализации ФП «Профессионалитет» в ГБПОУ «ЧАТТ» в основу НОТ положен метод завершенного действия, предполагающего, что обучающиеся получают профессиональные знания, умения, навыки, учатся структурировать учебную информацию при освоении всех элементов образовательной программы, использовать ее, вносить во все виды профессиональной деятельности, в корпоративную среду и в социокультурную сферу с последующим анализом и внесением корректирующих изменений.

Метод завершенного действия также активно используется в практической подготовке обучающихся как при освоении практических навыков, так и в ходе решения профессиональных задач/кейсов, в том числе непосредственно на рабочем месте.

Данный метод способствует интеграции дидактических единиц, устанавливает прочные логические междисциплинарные и межотраслевые связи между объектами, предметами, процессами, явлениями, входящими в профессиональную деятельность рабочего, служащего или специалиста, освоившего образовательные программы «Профессионалитет».

Кроме того, данный метод направлен на формирование практического навыка при условии дозированного получения теоретической информации. В этой ситуации знания и умения трансформируются из теории в практические действия, то есть внедряются «из головы в руки».

Согласно этой методике у обучающегося формируется компетенция самостоятельно планировать, выполнять, контролировать и качественно изменять собственную трудовую деятельность.

Описание метода завершеного действия: при выполнении каждого трудового действия/алгоритма рекомендуется соблюдать последовательность этапов:

1. Сбор информации и анализ условий. Необходимо собрать все данные из задания: что нужно сделать? В каких условиях? При каких обстоятельствах?

2. Планирование. На данном этапе обучающийся разрабатывает план выполнения поставленной задачи. Определяет перечень инструментов, перечень материалов, перечень средств безопасности, возможные варианты выполнения задачи, наиболее приемлемый вариант действий в данной ситуации.

3. Принятие решения. Обучающийся окончательно принимает решение и называет наиболее оптимальный вариант действий.

4. Выполнение. Обучающийся самостоятельно выполняет намеченный план действий, согласно принятому алгоритму/протоколу выполнения работы.

5. Контроль выполненной работы. Этап направлен на проверку результатов работы, выявление и исправление недостатков.

6. Подведение итогов. Обучающийся оценивает свою работу, называет слабые и сильные стороны, определяет степень достижения поставленной задачи, удовлетворенность заказчика полученным результатом.

Приведенный алгоритм действий позволяет сформировать у обучающегося четкую последовательность действий, ориентировочную основу при выполнении трудовой деятельности, выявляет междисциплинарные и межотраслевые связи, формирует стойкую мотивацию действовать и выбирать наиболее эффективный способ действий.

Описанный метод приписывает преподавателю роль наставника, который сопровождает обучающегося, но не дает ему готовые варианты решений поставленной задачи. Преподаватель помогает обучающемуся по мере необходимости, ориентирует его на источник необходимой информации по каждому конкретному этапу действий (алгоритм действий, нормативные документы, справочные данные и т.д.). При необходимости преподаватель

может пригласить специалиста в данной области для более детального консультирования обучающихся по возникающим вопросам в рассматриваемой тематике. Во время подведения итогов о выполненной работе обучающегося преподаватель дополняет данные самоконтроля обучающегося экспертными оценками, прорабатывает совместно с обучающимся недостатки, полученные дефекты и способы их дальнейшего устранения или недопущения в дальнейшем. Полученные выводы помогут обучающемуся сделать верные заключения, станут основными мотиваторами для повышения качества дальнейшей работы.

Применение данного подхода позволит предупредить возникновение ошибок на рабочем месте, заранее определить количество расходных материалов и предупредит их перерасход, сформирует основы бережливого производства.

Имеющаяся в техникуме материально-техническая база является важным фактором, определяющим качество обучения и подготовки специалистов. В рамках проекта «Профессионалитет» в профессиональном образовательном учреждении значительное внимание уделяется модернизации и развитию инфраструктуры.

Специальные профессиональные программы, разработанные на основании современных требований работодателей, обеспечивают студентам необходимые навыки и знания для успешного выполнения своей рабочей деятельности.

Гибкие методики обучения позволяют студентам самостоятельно планировать своё время и выбирать наиболее удобные для себя форматы. Это особенно важно для тех, кто хочет получить рабочую специальность в короткий срок и уже имеет определенный опыт работы.

Такой подход способствует более глубокому пониманию профессии и помогает подготовить специалистов, которые уже на начальном этапе будут готовы к реальным рабочим задачам.

ГБПОУ «ЧАТТ» является инновационной пилотной площадкой ФП «Профессионалитет», формирующей уникальный опыт совершенствования подготовки кадров с учетом основных трендов социально-экономического развития Российской Федерации. Создание образовательно-производственного центра (кластера) предполагает не только построение новой схемы взаимодействия системы СПО с предприятиями реального сектора экономики, но и запуск новых механизмов внутрикластерного взаимодействия по подготовке квалифицированных рабочих, служащих, специалистов среднего звена под запрос конкретной отрасли и/или организации-работодателя. Эти механизмы определяют идеологию и специфику НОТ «Профессионалитет», одним из принципов которой является интенсификация образовательной деятельности.

Общий алгоритм интенсификации образовательной деятельности представляет собой последовательность технологических шагов:

1. Оценка возможностей конкретного производственно-образовательного кластера в решении задачи интенсификации образовательной деятельности.
2. Отбор технологических инструментов интенсификации образовательной деятельности на основе результатов анализа выявленных возможностей.
3. Разработка учебного плана.
4. Конструирование и реализация образовательной программы.
5. Мониторинг результативности процесса и результатов интенсификации образовательной деятельности.

Оценка возможностей интенсификации должна проводиться с учетом всех параметров, оказывающих непосредственное влияние на сроки и качество освоения образовательной программы. К этим параметрам относятся:

- организация эффективного планирования образовательного процесса;
- применение технологии оптимизации нормативных сроков освоения основной профессиональной образовательной программы, установленных ФГОС СПО.

Качество интенсификации образовательной деятельности в значительной степени зависит от того, насколько грамотно будут отобраны технологические инструменты интенсификации, которыми располагает конкретный кластер.

В образовательной деятельности ГБПОУ «ЧАТТ» применяются общие и специальные технологические инструменты интенсификации. В состав общего технологического инструментария входят следующие организационно-управленческие и педагогические процедуры:

- привлечение талантливых, высококвалифицированных педагогических работников и наставников, выработка эффективных форматов их педагогического взаимодействия и сотрудничества;

- создание проектных студенческо-производственных команд;

- осуществление мониторинга реализации программы, контроль качества процесса и результатов образовательной деятельности;

- совершенствование коммуникативных каналов обратной связи для получения своевременной и объективной информации от всех заинтересованных сторон (студенты, преподаватели, администрация, работодатели, родители и др.);

- применение инновационных дидактических технологий, повышающих мотивацию и активность освоения студентами предметного содержания, дающих возможность эффективной организации их учебно-познавательной деятельности (мастер-классы; сетевые вебинары и другие элементы электронного обучения; работа с кейсами, тренинги и т.п.)

- использование дидактического потенциала вариативной части образовательной программы (возможность выбора студентом осваиваемой профессии рабочего, дополнительного модуля, спецкурса);

- обновление учебно-производственной материальной базы и инфраструктуры образовательной организации;

- реализация образовательных программ в сетевой форме.

В образовательной организации применяется принцип интеграции содержания и технологий образования с профессиональной средой, который

основан на сквозном распределении изучения учебных дисциплин и профессиональных модулей в течение всего периода обучения по профессии/специальности, как на базе образовательной организации, так и непосредственно на современном оборудовании работодателей, начиная с первого года обучения. Данный интегративный педагогический подход предполагает формирование прочных междисциплинарных/межотраслевых связей, что устраняет необходимость в дублировании дидактических единиц в содержании дисциплин и профессиональных модулей образовательной программы и дает обучающемуся конкретное понимание места каждой изученной дидактической единицы образовательной программы в его профессиональной деятельности, корпоративной среде и социокультурном окружении.

Интегративный педагогический подход к реализации образовательной программы позволяет сложить новые компоненты знаний в более сложные, иерархически построенные системы, установив обозримые логические связи. Каждый изучаемый в образовательной программе объект, явление, процесс, технология, алгоритм и др. содержит лаконичное определение, описание свойств, их назначение для будущей деятельности выпускника, отражает связь с ранее полученными знаниями, умениями, практическим опытом (навыками), ложится в основу будущих профессиональных знаний, умений, опыта, что будет в полной мере формировать ориентировочную основу деятельности при отработке на практике получаемой информации, в рамках формирования профессиональных и общих компетенций будущего выпускника.

Государственная итоговая аттестация по образовательным программам проводится в соответствии с порядком государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования, утвержденным Министерством просвещения Российской Федерации, в виде демонстрационного экзамена и/или защиты дипломной работы (дипломного проекта).

2.3. Демонстрационный экзамен как способ стимулирования поиска новых образовательных технологий и методик обучения в ГБПОУ «ЧАТТ».

Демонстрационный экзамен – инновационный элемент системы независимой оценки, необходимый для подтверждения качественной подготовки.

Демонстрационный экзамен (ДЭ) – это форма ГИА по образовательным программам среднего профессионального образования, которая проводится в форме практических заданий в условиях реальных или смоделированных производственных процессов, направленная на определение уровня освоения выпускником материала, предусмотренного образовательной программой, и степени сформированности профессиональных умений и навыков.

Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 08.11.2021 № 800 демонстрационный экзамен определен как форма государственной итоговой аттестации. При этом демонстрационный экзамен проводится по двум уровням: – базовый уровень; – профильный уровень. В рамках реализации ФП «Профессионалитет» предусмотрено проведение демонстрационного экзамена исключительно профильного уровня.

Задания демонстрационного экзамена разрабатываются на основе профессиональных стандартов (при наличии) и с учетом оценочных материалов по наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям в системе среднего профессионального образования. Задача преподавателей – подготовить высококвалифицированные кадры для базовых предприятий. А демонстрационный экзамен – одна из отличных возможностей показать работодателям, какими компетенциями обладают выпускники колледжа и на каком уровне.

В условиях демонстрационного экзамена реализуется физическое моделирование будущей профессиональной деятельности, характеризуемой следующими факторами:

- ограничение времени, выделенного на выполнение задания;
- стрессовая ситуация выполнения задания;

- необходимость самостоятельного оперативного принятия решения;
- умение решать профессиональные задачи;
- стремление к получению положительного результата.

Стремление лучше выступить побуждает обучающихся к самостоятельной работе над углубленным изучением теоретического материала, а также по изучению новой техники выполнения и овладению навыками работы на ней, а преподавателей, подготавливающих к демонстрационному экзамену – к методическому и организационному обеспечению этой работы.

Переход на новый стандарт predetermined системный подход к подготовке обучающихся, который способствует адекватной постановке проблем и выработке эффективной стратегии на стадии подготовки к демонстрационному экзамену.

В данной диссертации представлена разработанная нами система подготовки обучающихся по специальности 23.02.07 «Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей», включающаяся в себя элементы системы подготовки, отраженные на рисунке 1.



Рисунок 1. Система подготовки обучающихся к демонстрационному экзамену.

С целью эффективной реализацией поставленной цели на первом этапе в полном объеме была изучена нормативно-правовая база проведения демонстрационного экзамена. В июне 2020 года на базе техникума был проведен демонстрационный экзамен в рамках пилотной апробации по

специальности 23.02.07 «Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей». В 2021 году техникум получил Аттестат о присвоении статуса центра проведения демонстрационного экзамена по компетенции № 68 «Кузовной ремонт», компетенции № 106 «Обслуживание грузовой техники», компетенции № 171 «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей».

В целях создания материально - технической базы с учетом стандартов Ворлдскиллс, в соответствии с планом застройки и инфраструктурным листом по компетенциям и подготовки соответствующего образовательного пространства были переоборудованы производственные мастерские под площадки для демонстрационного экзамена. В практике педагогической деятельности формат проведения итоговой аттестации явился инновацией.

Реализация образовательных программ из перечня топ-50 требует от техникума поиска путей повышения качества образования и создания современной образовательной среды:

- использование практико-ориентированных методов обучения, дуального образования;

- использование сетевых и дистанционных электронных форм обучения;

- использование опыта WorldSkills Russia;

- переподготовка и систематическое повышение квалификаций педагогических кадров;

- постоянное обновление организационно-методического сопровождения учебного процесса в соответствии с требованиями к результатам освоения образовательных программ;

- проведение демонстрационного экзамена в соответствии с требованиями WorldSkills Russia.

В техникуме предлагается разработать и внедрить для активизации процесса подготовки студентов к ДЭ систему новых педагогических технологий.

Процедура демонстрационного экзамена моделирует профессиональные функции будущих специалистов в условиях, приближенных к производственным. Обучающиеся должны продемонстрировать способность грамотно решать вопросы, связанные с техническим обслуживанием и ремонтом машин. Только педагог, обладающий как высоким уровнем сформированности кластера творческих компетенций, духовно-нравственными качествами и аналитическим мышлением, так и готовностью к качественному выполнению основных трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом, может быть по – настоящему конкурентоспособным в подготовке обучающихся к демонстрационному экзамену.

Подготовка к демонстрационному экзамену требует внимания и заботы со стороны педагогов, а также проведения педагогического сопровождения.

По нашему мнению, для повышения эффективности применения средств в процессе профессиональной подготовки студентов, необходимо определить цели, задачи, прогнозируемые результаты данной подготовки, проанализировать содержание, наметить наиболее рациональные формы организации планируемой деятельности.

Решение проблемы повышения качества профессиональной подготовки студентов посредством педагогического сопровождения, направлено на оптимизацию процесса повышения качества профессиональной подготовки студентов образовательных организаций СПО. Такое видение, на наш взгляд, объясняется полифункциональностью педагогического сопровождения:

- обучающая функция, заключена в снабжении студента необходимыми знаниями, умениями и навыками, которые он получает на базе техникума, а также в различных сферах жизнедеятельности общества;

- воспитательная функция, нацелена на обеспечение процессов социального становления личности студента, ее формирования как гражданина страны, передачи молодому поколению культурно-исторического опыта;

- развивающая функция направлена на раскрытие возможностей каждого студента в процессе приобретения и обогащения знаниями и в процессе формирования умений и навыков в соответствии с выбранной профессией;

- профессионально-экономическая функция, направлена на подготовку рабочих различных квалификаций, повышение их квалификационного уровня, повышение производительности труда в процессе практической деятельности;

- культурно-гуманистическая функция, способствует обучению подрастающего поколения знаниям, умениям, традициям, социально-культурному наследию, необходимым для дальнейшей профессиональной деятельности;

- политико-идеологическая функция, раскрывает особенности контроля со стороны государственных институтов над содержанием учебного процесса, реализацией учебных программ в учреждениях образования и ответственна за формирование политической и правовой культуры студента;

- гуманистическая функция, предполагает организацию процесса учения, с позиции развития личности, формирования у нее механизмов самообучения и самовоспитания через реализацию основных потребностей: в комфортном межличностном общении, в процессе развития ее творческого начала и превращения полученных знаний в опыт, в ходе практической деятельности.

Педагогическое сопровождение подготовки к демонстрационному экзамену представляет из себя целый ряд мероприятий:

- организация индивидуальных и групповых занятий по теоретическим и практическим вопросам профессиональной подготовки;

- проведение различных тестов и контрольных работ, направленных на оценку уровня знаний студентов;

- проведение консультаций и бесед с каждым студентом, для выявления индивидуальных трудностей в обучении и разработки плана действий по их устранению;

- организация тренингов и семинаров, направленных на развитие навыков коммуникации, самостоятельности, уверенности и мотивации студентов.

На базе техникума был проведен опрос среди студентов, выпускников 2024 года, которые проходили подготовку к демонстрационному экзамену в СПО. В опросе приняли участие 65 человек. Опрос был проведен посредством социальной сети.

В опросе студентам были предложены следующие вопросы:

Насколько важным вы считаете педагогическое сопровождение в подготовке к демонстрационному экзамену в СПО?

Какие мероприятия педагогического сопровождения вы наиболее цените?

Как вы оцениваете эффективность педагогического сопровождения в подготовке к демонстрационному экзамену в СПО?

Какие предложения вы можете сделать по улучшению педагогического сопровождения в СПО?

Результаты опроса показали, что большинство студентов (85%) считают педагогическое сопровождение очень важным в подготовке к демонстрационному экзамену в СПО. Они отметили, что такое сопровождение помогает им улучшить свои знания и навыки, повысить мотивацию к учебе и уверенность в себе.

Наиболее ценными мероприятиями педагогического сопровождения студенты назвали индивидуальные консультации и занятия с преподавателем, а также проведение контрольных работ и тестов. Они также отметили, что тренинги и семинары помогают им развивать личностные качества и улучшать коммуникативные навыки.

Более 70% студентов оценили эффективность педагогического сопровождения как высокую или очень высокую. Они считают, что благодаря такому сопровождению они лучше подготовлены к экзамену и имеют больше шансов на успешное его прохождение.

В предложениях по улучшению педагогического сопровождения студенты высказали желание получать больше индивидуальных консультаций и занятий с преподавателем, а также более детальную обратную связь по результатам тестов и контрольных работ.

Исходя из этих результатов, можно сделать выводы о том, что педагогическое сопровождение должно быть более индивидуальным и нацеленным на потребности каждого студента. Преподаватели должны уделять больше внимания обратной связи и консультациям, чтобы помочь студентам улучшить свои знания и навыки. Кроме того, можно усилить использование онлайн-ресурсов и технологий, чтобы дать студентам больше возможностей для самостоятельного обучения и работы с материалами.

Основными направлениями деятельности педагогов при осуществлении педагогического сопровождения являются: системное отслеживание степени продвижения студента к достижению поставленных целей, совместное сопоставление его реальных достижений с критериями, разработанными в модели выпускника колледжа, совместное выявление возникающих трудностей и поиск путей их разрешения, консультирование на всех этапах профессиональной подготовки, ведение мониторинга результатов обучения каждого студента, наблюдение за уровнем овладения необходимыми знаниями, умениями и навыками, коррекция полученных результатов, с целью приведения их в соответствие с программой обучения.

Таким образом, педагогическое сопровождение играет важную роль в подготовке студентов к демонстрационному экзамену в СПО. Оно помогает студентам повысить свои знания и навыки, улучшить мотивацию к учебе и повысить уверенность в себе. Преподаватели должны использовать индивидуальный подход и обратную связь, чтобы помочь каждому студенту достичь своих целей и потенциала.

Подготовка профессиональных рабочих кадров «завтрашнего дня» является одной из самых актуальных задач системы среднего профессионального образования наряду с вопросами оценки качества образования студентов и выпускников, их готовности к самостоятельной профессиональной деятельности.

Демонстрационный экзамен выступает критерием оценки качества подготовки и сформированности общих и профессиональных компетенций

обучающегося. Таким образом, вопрос о том, как подготовить обучающихся к демонстрационному экзамену становится наиболее актуальным в системе среднего профессионального образования.

Поскольку демонстрационный экзамен по стандартам WorldSkills имеет свои особенности, то и подготовка к его проведению носит своеобразный характер. В частности, на экзамене требуется показать свои знания, обрабатывая практические задания на технологической площадке.

Поэтому до обучающихся на первом этапе должна быть доведена информация о форме проведения экзамена, доступных заданиях для выполнения. Получив информацию о форме демонстрационного экзамена, необходимо перейти к практической отработке заданий на технологической площадке. Для этого организуется сбор обучающихся на технологической площадке, до них доводятся нормы безопасности и охраны труда.

Преподаватель отрабатывает различные варианты одного из практических заданий, приведенных в сборнике задач для демонстрационного экзамена.

Он озвучивает условия задания, время на его выполнение и критерии оценки. Затем определяет из группы студентов одного-двух человек, предлагает им облачиться в рабочую форму и совместно с преподавателем выполнить практическое задание.

Первое демонстративное задание выполняется преподавателем самостоятельно, вызванные студенты выступают в качестве помощников на технологической площадке (лаборатория, учебно-производственный цех). С целью обеспечения требования безопасности преподаватель закрепляет за каждым помощником определенные функции. Задача преподавателя – выполнить практическое задание при содействии обучающихся.

После выполнения задания преподаватель возвращается к учащимся и предлагает им оценить полученный результат. Преподаватель отвечает на вопросы студентов, а также проводит работу над ошибками, если таковые были допущены на технологической площадке. В рамках первого этапа подготовки решаются несколько задач:

1) дается общая информация о форме проведения экзамена, информация по нормам безопасности на технологической площадке;

2) проходит первичная отработка практического экзамена, когда студенты по одному или в составе небольших групп вызываются на технологическую площадку для оказания содействия преподавателю в решении практической задачи;

3) проводится работа над ошибками, преподаватель отвечает на возникшие вопросы у студентов, а также выявляет наиболее неподготовленных обучающихся к участию в экзамене.

Второй этап проводится в несколько иной форме – на технологическую площадку вызываются небольшие группы студентов, между которыми распределяются задания. Группы приступают к выполнению заданий поочередно. В составе каждой группы обозначается руководитель, который распределит полномочия между участниками после получения задания.

В этом процессе каждый студент уже выступает как непосредственный участник технологического цикла, а преподаватель является консультантом и помощником. В задачи преподавателя на втором этапе подготовки входит озвучивание инструкций, предоставление подсказок, напоминания о необходимости соблюдения требований в области безопасности труда. После каждого выполненного задания преподаватель подводит итоги – еще раз напоминает условия задачи и описывает шаги, выполненные группой студентов для достижения поставленной цели.

Таким образом, постепенно оценивая результат группы студентов, преподаватель указывает на совершенные ошибки и дает рекомендации по их исключению при выполнении задания.

На третьем этапе студенты приступают к выполнению практического задания на технологической площадке, работая уже не в составе групп, а в составе профессиональной команды.

Каждый ее участник занимает свое место на технологической площадке. Перед тем, как поставить задачу, преподаватель проводит инструктаж, далее

озвучивает условия задания и места на технологической площадке для каждого обучающегося. Студенты занимают свои позиции на технологической площадке и приступают к выполнению задания.

Преподаватель на площадке выступает в качестве руководителя, при выполнении задания студентами он оценивает их знания, а также указывает на допускаемые ошибки.

Со стороны преподавателя предоставляется информационная поддержка. После завершения выполнения задания преподаватель берется за оценивание знаний каждого студента и достигнутый им результат. Проводит разбор ошибок. Следующая задача преподавателя – рассказать студентам о том, что на демонстрационном экзамене задание выбирается случайным образом, позиция каждого студента на технологической площадке может быть любой.

Обобщив информацию по допущенным ошибкам, преподаватель озвучивает новое задание и его условия, а также использует форму жеребьевки для распределения позиций участников на технологической площадке случайным образом. Перед началом выполнения задания доводится информация по нормам безопасности труда.

После случайного распределения мест на технологической площадке преподаватель начинает отсчет времени. В этом процессе преподаватель выступает в качестве оценщика, он уже не предоставляет информационную поддержку для студентов, а лишь наблюдает за выполнением задания со стороны. С целью обеспечения требований безопасности преподаватель удаляет с площадки тех, кто грубо нарушил нормы безопасности.

После того, как отведенное время для выполнения задания истечет, проводится оценка достигнутого результата и проведение работы над ошибками.

Завершающим этапом подготовки к демонстрационному экзамену будет случайный выбор одним из студентов задания и проведения жеребьевки между всеми присутствующими для распределения мест на технологической

площадке. Задача преподавателя здесь – следить за соблюдением дисциплины и обеспечением безопасности труда.

Это задание связано с необходимостью достижения качественного результата за установленное время. Каждая допущенная ошибка на технологической площадке фиксируется в протоколе. После выполнения задания преподаватель предоставляет студентам возможность высказаться относительно сложностей, возникших на этапе выполнения задания, а также допущенных ошибок.

После контрольного выполнения практического задания преподаватель оценивает знания каждого студента и оглашает результат. При выявлении наиболее слабых студентов, которые не смогли проявить свои знания на пробном экзамене, с ними проводится дополнительная работа с целью уточнения причин неудовлетворительного результата. При обнаружении пробелов в знаниях работа с каждым студентом проводится в индивидуальном порядке.

Такая модель подготовки к демонстрационному экзамену позволяет с одной стороны сформировать основные трудовые навыки (базовые) в полном объеме у каждого обучающегося и создать условия для самостоятельной деятельности выпускника в соответствии с требованиями рынка труда.

ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ

В содержании главы значительное место уделяется характеристикам организационно-педагогических условий институционализации инноваций в инновационной среде организаций СПО. В работе выявлено, что важнейшими характеристиками таких условий являются: социально-педагогический аспект, в котором имеет место нацеленность педагогического коллектива на поиск новых, более совершенных форм и методов образовательной деятельности и готовность педагогов к реализации задач инновационной деятельности; институционально-педагогический аспект, отражающий создание социальных

институтов как механизмов институционализации инноваций и формированию новых форм и норм педагогической практики; организационно-управленческий аспект, характеризующий процесс организации и сопровождения результативной деятельности социальных институтов в институционализации инноваций).

Теоретический анализ позволил охарактеризовать особенности институционализации инноваций в деятельности образовательной организации, выявить организационно-педагогические условия результативности деятельности социальных институтов как механизмов формирования новой образовательной практики и создать теоретическую базу осуществления опытно-экспериментальной работы.

Проект «Профессионалитет» сегодня воспринимается профессиональным педагогическим сообществом не просто как направление модернизации и попытка создания альтернативного уровня профессионального образования, но и как педагогический эксперимент. Любой эксперимент требует оценки эффективности принятых решений и возможности отбора наиболее эффективных решений для внедрения.

В разделе рассматриваются проблемы и перспективы демонстрационного экзамена. Предложена модель подготовки студентов организаций СПО (на примере ГБПОУ «ЧАТТ) к демонстрационному экзамену, как основной форме Государственной итоговой аттестации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Быстрые изменения в различных сферах жизни, происходящие в результате научно-технического прогресса, ставят перед колледжем принципиально новые проблемы. Становится все более очевидным, что нельзя продолжать учить также, как это делалось десятилетия назад. Изменение учебного процесса с внедрением инноваций необходимо, чтобы:

- существенно повысить качество массового профессионального образования;
- учить людей, целенаправленно и эффективно управляя их мыслительными операциями;
- формировать способности для быстрой и эффективной переподготовки к новой профессии и постоянному повышению квалификации внутри приобретенной;
- учить, опережая сегодняшние требования к уровню подготовки специалистов.

К настоящему времени сложились социально-педагогические и экономические предпосылки необходимости совершенствования инновационно-образовательных процессов в организациях СПО в условиях развития рынка образовательных услуг в России.

Сущность инновационно-образовательного процесса в том, что он представляет собой целенаправленную цепь действий по инициации образовательной инновации, по разработке новых образовательных продуктов (услуг), по их реализации на рынке образовательных услуг и дальнейшей диффузии.

Инновационно-образовательные процессы охватывают содержание образования, технологию, организацию, управление, образовательную экологию.

Концептуальные подходы к разработке модели развития инновационно-образовательных процессов в организациях СПО включают: системный

(системно-компонентный, системно-структурный, системно-функциональный), кибернетический, личностно-деятельный подходы.

Оценка эффективности развития инновационно-образовательных процессов производится комплексно, при этом используется совокупность методов: экспертиза, самооценка, тест, рейтинг.

Критерии оценки эффективности развития инновационно-образовательных процессов отражают: реалистичность инновационно-образовательного процесса, реализуемость (ресурсное обеспечение), инструментальность (управляемость), уровень инновационности, гуманитарность, проработанность, возможность распространения.

Создание и обоснование организационно-педагогических условий способствует успешной реализации модели развития инновационно-образовательных процессов в организациях СПО:

- осознание педагогическим коллективом необходимости развития учебного заведения и общей его ценности; осознание участниками инновационных преобразований потребности и возможности развития учебного заведения;

- интеграция ценностей инновационно-образовательных процессов в сложившуюся интеграционную культуру учебного заведения;

- наличие общих и согласованных направлений и целей развития; согласованность общих целей развития с частными и групповыми целями; информированность участников работы о целях развития и критериях их достижения, принятия ими этих целей; мотивация участников преобразований на проведение нововведений;

- наличие выявленных источников инновационных идей внутри учебного заведения и за его пределами;

- наличие знаний, навыков, необходимых для осуществления инноваций; готовность ресурсов, необходимых для успешного освоения новшеств;

- наличие необходимых подразделений, установление необходимых формальных и неформальных, внутренних и внешних связей.

В соответствии с целью и гипотезой нами в диссертационной работе были изучены современные тенденции развития профессионального образования; проанализированы виды инноваций в профессиональных образовательных организациях; рассмотрены организационно-педагогические условия внедрения инноваций в профессиональную образовательную организацию; проведена экспериментальная работа по реализации организационно-педагогических условий внедрения инноваций в профессиональную образовательную организацию ГБПОУ «ЧАТТ» на примере применения современной образовательной технологии «Профессионалитет», даны методические рекомендации для подготовки студентов к ГИА в форме Демонстрационного экзамена.

Результаты проведенного исследования свидетельствуют о подтверждении его гипотезы, то есть в нем определены сущность, структура инновационно-образовательных процессов в организациях СПО; сконструирована модель развития инновационно-образовательных процессов; разработан критериальный аппарат, позволяющий диагностировать уровень ее развития.

Решены поставленные задачи: определены организационно-педагогические условия, способствующие развитию инновационно-образовательных процессов в организациях СПО; внедрена в практику учебно-воспитательного процесса модель развития инновационно-образовательных процессов, подготовлены учебно-методические материалы и рекомендации для педагогических, научно-педагогических и управленческих кадров.

Направления и данные опытно-экспериментальной работы показали, что введение модели развития инновационно-образовательных процессов в техникуме и внедрение комплекса организационно-педагогических условий ее функционирования обеспечило значительное повышение мобильности выпускников, повышение уровня готовности преподавателей и руководителей структурных подразделений к инновационной деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Путин В.В. О среднем профессиональном образовании в Санкт-Петербурге // Глав Справ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://edu.glavsprav.ru/spb/spo/journal/392/>

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

3. Приказ Минобрнауки России от 9 декабря 2016 г. № 1544 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по профессии 23.02.07 Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей.

4 Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 24.08.2022 № 762 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования».

5. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 08.11.2021 № 800 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования»;

6 Приказ Минобрнауки России № 885, Министерства просвещения Российской Федерации № 390 от 5 августа 2020 г. «О практической подготовке обучающихся» (вместе с «Положением о практической подготовке обучающихся»;

7. Федеральный проект «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» [Электронный ресурс]. Режим доступа:

<https://firpo.ru/activities/federalnyj-proekt-molodye-professionalny/>

8. Федеральный проект «Профессионалитет» [Электронный ресурс]. Режим доступа:

https://edu.gov.ru/activity/main_activities/additional_vocational_education/

9. «В России студенты смогут получить несколько квалификаций в вузах» [Электронный ресурс]. Режим доступа:

<https://regnum.ru/news/polit/3211024.html>

10. Полунин И.А., Дружин А.О. Проблемы непрерывного технологического образования, (интеграция образовательных ресурсов СПО и работодателей)

Современное технологическое образование. Сборник статей, докладов и материалов XXVII Международной научно-практической конференции, 21 и 24 ноября 2022 года, г. Москва / Под ред. Ю.Л. Хотунцева и В.К. Балтяна – М: МПГУ - МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2022

11. Гаспарян, Н.А. (2020). Развитие профессиональных навыков студентов в процессе педагогического сопровождения. Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Педагогика и психология образования. № 1, с. 72-77.

12. Семенова, О.И. (2017). Педагогическое сопровождение подготовки студентов к ГИА-9. Молодой ученый. № 41, с. 31-34.

13. Таланова, Н.В. (2021). Роль педагогического сопровождения в повышении качества подготовки студентов к профессиональной деятельности. Инновационные технологии в науке и образовании. № 2, с. 101-106.

14. Новая образовательная технология «Профессионалитет»: сборник методических материалов / Центр содержания и оценки качества среднего профессионального образования; Центр оценки качества среднего профессионального образования ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования. – Москва: ФГБОУ ДПО ИРПО, 2023. - 312 с.

15. Постановление Правительства Российской Федерации «О проведении эксперимента по разработке, апробации и внедрению новой образовательной технологии конструирования образовательных программ среднего профессионального образования в рамках федерального проекта «Профессионалитет».

URL: <http://publication.pravo.gov.ru/File/GetFile/0001202203180005?type=pdf>.

16. Постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении Правил предоставления грантов в форме субсидий из федерального бюджета на оказание государственной поддержки развития образовательно-производственных центров (кластеров) на основе интеграции образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, и организаций, действующих в реальном секторе экономики, в рамках федерального проекта «Профессионалитет» государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».

URL:

<http://static.government.ru/media/files/CebrOOA7wSAAPGIgG8kJdbBtGA9OYfWG.pdf>.

17. Пакет методических рекомендаций для образовательных организаций с описанием типовых регламентов интенсификации образовательного процесса для обеспечения оптимизации сроков подготовки обучающихся и построения индивидуализированных треков освоения образовательных программ среднего профессионального образования.

URL:<http://spo-new->

fgos.fironir.ru/images/sbornik_paket_metodicheskikh_rekomendaciy_dlya_oo.pdf.

18. Модели интенсификации освоения образовательных программ и оптимизации сроков подготовки обучающихся в образовательных организациях, реализующих программы СПО.

URL: http://spo-new-fgos.firo-nir.ru/images/modeli_intensifikacii.pdf.

19. Методические рекомендации по реализации новой образовательной технологии «Профессионалитет», предусматривающей интенсификацию образовательной деятельности с учетом совершенствования практической подготовки на современном оборудовании с применением интегративных подходов / А.С. Бахтов, М.С. Емельяненко, Е.Ю. Миньяр-Белоручева, Т.А. Юзефовичус. – Москва: ФГБОУ ДПО ИРПО, 2022. – 250 с.

20. «Демонстрационный экзамен как инструмент независимой оценки качества профессионального образования»: сборник статей составлен по

материалам Всероссийской научно-практической конференции (с международным участием) 22 марта – 31 марта. в г. Сызрани /– Текст: электронный – Сызрань, ГБПОУ «ГК г.Сызрани», 2022г.– 540 с.

21. Еньшина Н.А. Инновационные процессы в образовании. Барнаул: Изд-во Барнаульск. гос. ун-та, 2002. 143 с. с. 34.

22. Игошев Б.М. Инновационное образование как условие и средство обеспечения мобильности профессиональных педагогических кадров // Вестник социально-гуманитарного образования и науки. 2012. № 2. с. 85-103.

23. Лизинский В.М. Избранные педагогические страницы. М.: Центр «Педагогический поиск», 2007. 160 с.

24. Хуторской А.В. Педагогическая инноватика: методология, теория, прак-тика. М.: Изд-во УНЦ ДО, 2005. 346 с.

25. Юсуфбекова И.Р. Общие основы педагогической инноватики: опыт разработки теории инновационных процессов в образовании. М.: Педагогика, 1991. с. 8.

26. Столярова Н.А. Введение тьюторского сопровождения в системе профессионального образования как инновационный проект для образовательных учреждений [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://worldtutors.ru/vvedenie-ts-v-sistemeprof-obrazovaniya-kak-innovacionnyj-proekt-dlya-obrazovatelnyx-uchrezhdenij>

27. Ходырева Е.А. Инновационная деятельность в образовании: основные тенденции и приоритеты // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016.№ S1.С. 46–50 [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2016/76010.htm>.

28. Астаева С.С. Подготовка квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена по программам конкурсного движения WorldSkills в условиях сетевого взаимодействия // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2016. 8(2). С. 95.

29. Галанина М.А. Проблемы повышения качества подготовки будущих специалистов в условиях межрегионального центра компетенций // Среднее

профессиональное образование. 2017. 1. С.3-5. [URL: <https://rrpedagogy.ru/journal/article/2720/>].

30. Современные тенденции развития среднего профессионального образования.

http://akvobr.ru/tendencii_razvitia_spo.html