

Министерство образования и науки Республики Татарстан

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
«Азнакавский политехнический техникум»

*«Особенности подготовки обучающихся
по компетенции "Сварочные технологии"»*

Сборник статей по итогам
Республиканского научно-практического семинара

21 февраля 2023 года

г. Азнакаво

«Особенности подготовки обучающихся по компетенции «Сварочные технологии»: сборник статей по итогам Республиканского научно-практического семинара (21 февраля 2023 г.) – Азнакаево, 2023 г. - 57 стр.

Все материалы публикуются в авторской редакции. Авторы статей несут полную ответственность за содержание, за соблюдение законов об интеллектуальной собственности. Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Азнакаевский политехнический техникум» не несёт ответственности перед авторами и / или третьими лицами и / или организациями за возможный ущерб, вызванный публикацией статьи.

**«Стажировка на производственных учебных центрах в НГДУ
«Лениногорскнефть» ПАО «Татнефть» для студентов
Лениногорского нефтяного техникума»**

Ахметова Зарина Ришатовна, преподаватель
ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум»

В профориентационной жизни ребёнка и его родителей откровенно устаревшие форматы профориентационной работы перемешаны с инновационными. Но чаще всего получается так: устаревшие – для всех, инновационные – для тех, кто уже и так самоопределился, и кому профориентация, в общем-то, больше не требуется.

На вопрос «а зачем это всё?» часто нет никакого внятного ответа. Одни фрагменты профориентационной среды заточены на текущие кадровые потребности местной экономики, но при этом «не видят» человека и перспектив его развития. Другие, наоборот «видят» только человека-клиента, но не видят экономики. Третьи ориентированы на умозрительный проект будущего и оторваны от реальности. [1]

Несмотря на всеобщие разговоры про «инновационность», в профориентационной работе с детьми и молодёжью имеется выраженный дефицит новых идей. Почти везде он гораздо острее, чем дефицит ресурсов. Может быть, государство и выделяло бы больше средств на профориентацию, если бы оно понимало, на что именно их надо выделять. Некоторые учебные заведения продолжают бесплодные (и по этой причине бесплатные) попытки построить профориентационную работу на основе классных часов, факультативных учебных курсов и разного рода диагностических методик, не понимая при этом, что причина неэффективности не в качестве методик, а в качестве самого подхода. Конечная цель учебной профориентации – не разовая помощь в профессионально-образовательном выборе обучающихся, а подготовка обучающегося к самостоятельному и осознанному социально-

профессиональному самоопределению. [2]

Вряд ли тут помогут рефераты и классные часы «о профессиях», диагностические тестирования, дни открытых дверей, и тому подобные разовые мероприятия. Скорее всего, требуется нечто иное: собственный практический опыт профессионального самоопределения, осмысленный сначала при помощи педагогов, а потом и самостоятельно.

Для примера профессиональной ориентации возьмем стажировку на производственных учебных центрах, как метод развития персонала на примере технологических служб НГДУ «Ленинаторскнефть» ПАО «Татнефть» для студентов Ленинаторского нефтяного техникума.

История нефтегазового бизнеса насчитывает приблизительно полтора столетия. За это время «черное золото» превратилось из сырья для производства медикаментов и керосина в основной энергоноситель, а нефтяная промышленность стала одним из определяющих факторов развития мировой экономики.

Уже не один десяток лет менеджеры спорят о том, что же является главным для достижения успеха корпорации. Все больше фактов и современных исследований говорят о том, что на первое место по влиянию на долгосрочный успех компании выходят человеческие ресурсы. В прошлом остались представления о том, что человек – это придаток машины, что достаточно иметь современное оборудование и вопрос конкурентоспособности будет автоматически решен. Сегодня становится, очевидно, что в долгосрочной перспективе судьбу компании определяет обученный, квалифицированный, мотивированный персонал.

В современном мире на первое место по влиянию на успех компании выходят человеческие ресурсы, судьбу компании определяет обученный и мотивированный персонал. В то же время сегодня мы имеем ряд проблем: кризис системы образования, снижение престижа технических дисциплин.

Передо мной была поставлена задача – исследовать работу по подготовке студентов нефтяного направления, чтобы решить проблему с дефицитом

квалифицированных специалистов и улучшить производственные показатели.

Для начала были выделены факторы, влияющие на низкую эффективность работы и нехватку специалистов технологических служб. Текучесть кадров объясняется как повышением по карьерной лестнице, так и большой востребованностью грамотных технологов на рынке труда. Отсутствие подготовленных резервистов приводит к долгому периоду накопления опыта из-за недостаточных знаний, получаемых в учебных заведениях. Специфика профессии характеризуется высокой загруженностью, необходимостью принятия оперативных и ответственных решений

Была изучена программа стажировки обучающихся нефтяного направления, которая включает в себя первичное тестирование, теоретическое и практическое обучение, контрольные задания, итоговое тестирование. Занятия проводят ведущие специалисты основных производственных служб.

Все же более эффективным методом является обучение на производстве, поэтому мною была изучена программа стажировки, которая проходит в два этапа.

1-й этап – стажировка в технологической группе промысла. Молодые специалисты получают навыки работы в программных комплексах, диагностировании, реанимировании, освоении скважин.

2-й этап – стажировка в группе ТТДН. Происходит знакомство с новой техникой и технологией, непосредственное участие в испытаниях. Каждый молодой специалист выполняет индивидуальную работу (проект), в которой рассматривает определенную проблему, предлагает свои решения.

Таким образом, создается база наиболее перспективных молодых специалистов, что позволяет в любой момент времени предложить несколько наиболее подходящих кандидатур на любую должность.

За 3 года в НГДУ «Лениногорснефть» прошли обучение 95 молодых специалистов, стажировку в группе ТТДН – 57, из них получили повышение – 50.

Работа по подготовке специалистов позволила получить значительное

улучшение практически по всем ключевым показателям. Ежегодно технологами подается и внедряется более 300 рационализаторских предложений, за 3 года получено 16 патентов на изобретения и полезные модели, т.е. наблюдается непосредственный рост интеллектуального капитала.

Таким образом, целенаправленная и систематизированная работа по подготовке кадрового резерва позволит полностью ликвидировать дефицит кадров технологических служб, повысить профессиональный уровень, получить значительное улучшение практически по всем производственным показателям.

Кроме того, необходимо отметить, что в настоящее время их опыт подготовки специалистов используется в проекте «Создание Сервиса по распространению методики TWI (системы обучения на производстве)», инициированного советником генерального директора ПАО «Татнефть» по организационному развитию В.К. Гатауллиным.

Главным аспектом удачного профессионального будущего для молодого человека является профессиональное самоопределение, и в этом большая роль принадлежит профориентационной работе, эффективным методом является обучение на производстве по программам стажировки.

Список использованных источников

1. Международная ассоциация «Шаг за шагом» – URL: www.issa.nl.
2. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися / Министерство просвещения РФ, АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства» ; под общим научным руководством Н.Ю. Синягиной. – URL: <https://goo.su/4UxV>.

«Организация учебных практик на производстве, как основа успешного освоения теоретических знаний обучающихся»

Габитов Р.Л. преподаватель,

ГАПОУ «Азнакаевский политехнический техникум»

В образовательном процессе профессиональной подготовки конкурентоспособного специалиста в системе СПО, учебная практика является одной из главных направлений данного процесса, влияющих на усвоение теоретических знаний, полученных студентом. Успешное решение этой задачи предопределяет качество знаний будущего специалиста, его эрудированность, интеллект, способность применять свои знания на производстве. Поиски новых, успешных решений в данном направлении могут существенно повлиять на конкурентоспособность и успешность будущих специалистов на рынке труда.

Одним из вариантов решения данного вопроса, на мой взгляд, является проведение учебных практик на базе тех предприятий и организаций, где работодатели заинтересованы в подготовке и получении компетентных специалистов нужного им профиля. В данном докладе рассмотрим основные проблемы и аспекты этой проблемы и путей его решения.

Система среднего профессионального образования не может сегодня развиваться как замкнутая система. Учебные учреждения и работодатели - звенья одной цепи. Работодатели должны формулировать требования как по количеству (целевой заказ), так и по качеству подготовки профессиональных кадров, а учебные учреждения удовлетворять эти требования.

Однако, как показывает жизнь, работодатели не удовлетворены качеством подготовки выпускников учебных учреждений, многие работодатели отмечают низкий уровень специальной подготовки в них, жалуются на недостаток практических знаний и узкий профессиональный кругозор молодых специалистов.

Главная претензия работодателей к учебным учреждениям - оторванность знаний, получаемых выпускниками, от практики, проявляющаяся в неумении обращаться с современным высокотехнологичным оборудованием, в психологической неподготовленности к реалиям тяжелых трудовых будней, к руководству подчиненными, к нормам поведения в бизнес-среде. Выход из такой ситуации большинство работодателей видят в увеличении сроков и углублении содержания учебных и производственных практик, привлечении опытных специалистов-практиков к ведению занятий, усилении контроля, за качеством образования, адаптации преподаваемых дисциплин к реальной жизни. Кроме того, часть работодателей едины во мнении, что для повышения качества подготовки профессиональных кадров, в первую очередь, необходима организация практики в конкретных организациях (учреждениях), способных со временем стать базовыми для проведения практик различного вида.

В целом же, проблема качественной подготовки специалистов обусловлена недостаточной эффективностью взаимодействия учебных учреждений с работодателями. В этой связи организация участия работодателей в подготовке профессиональных кадров приобретает в настоящее время особую значимость и становится объективно необходимым условием эффективного развития профессиональных компетенций студентов, отвечающих требованиям работодателей.

Решение этой ответственной задачи предполагает появление новых форм социального партнерства, новых правовых норм и новых типов договоров, которые бы при максимальном согласовании и реализации взаимных интересов содействовали учебным учреждениям в подготовке специалистов, а предприятиям - в обеспечении своих кадровых потребностей.

Наиболее полной и плодотворной является взаимодействие учебных учреждений и работодателей в процессе прохождения студентами различных практик, которые являются составными частями основных образовательных программ и представляют собой хорошую возможность не только закрепления полученных теоретических знаний, но и их расширения на производственной

площадке. Именно практики обеспечивают приобретение студентами первого профессионального опыта работы и тем самым, выступают в качестве основного фактора, влияющего на профессиональную компетентность будущего специалиста.

На сегодняшний день, как показывает опыт, уровень организации практик недостаточен для приобретения студентами реального опыта работы и качественного овладения ими профессиональными знаниями и умениями. Причина такого положения дел - слабые, в подавляющем числе случаев, чисто формальные связи учебных учреждений с работодателями, а не взаимовыгодное партнерство в контексте подготовки конкурентоспособного специалиста. Обе стороны должны быть сегодня заинтересованы в создании системы, объединяющей их усилия по формированию профессиональных компетенций студентов в рамках различных практик в соответствии с требованиями современного рынка труда, с учётом дальнейшего его развития. Однако работодатели, хотя и готовы объединить усилия по данному вопросу, но находятся в выжидательном положении, надеясь, что проблему решат сами учебные учреждения, без их затрат, в том числе финансовых и материальных.

В целях повышения эффективности взаимодействия с предприятиями-работодателями в организации учебных практик на производстве, на мой взгляд, целесообразно разрабатывать взаимовыгодные программы сотрудничества и заключать соответствующие договоры. Данные программы должны учитывать как интересы работодателей, так и учебных учреждений.

К числу значимых задач, необходимых для включения в эти программы, на мой взгляд, являются:

- решение вопроса доступности производственной базы предприятия для проведения учебных практик (вопросы Охраны Труда, доступа к помещениям и оборудования, оснащённость и т.д);
- организация учебной и производственной практик обучающихся на реальных рабочих местах производственного предприятия;
- стажировка преподавателей на реальных рабочих местах;

-согласование оптимальных производственных условий для эффективного формирования профессиональных компетенций обучающихся в процессе практик с учетом их индивидуальных творческих способностей, профессиональных интересов и перспектив;

-получение обратной связи от работодателей об успешности и проблемах прохождения учебных практик с целью последующей корректировки и совершенствования образовательных программ;

-поиск новых форм учебных практик, обеспечивающих интерес у обучающихся и работодателя;

-стимулирование творческой активности и исследовательской деятельности обучающихся, с привлечением инженерно-технической службы предприятия.

Подводя итог, можно констатировать, что эффективность взаимодействия учебного учреждения и работодателей в интересах повышения качества подготовки специалистов даст эффект в том случае, когда работодатели перейдут из позиции сторонних наблюдателей в позицию заинтересованных участников в процессе подготовки специалистов, отвечающих требованиям современного рынка труда.

Список использованных источников

1. Давыденко Т.М., Пересыпкин А.П., Верзунова Л.В. Роль работодателей в процессе развития профессиональных компетенций студентов при реализации учебных и производственных практик // эл. журнал «Современные проблемы науки и образования». – 2012. – № 2.

«Технологии развития критического мышления у обучающихся»

Гайнуллин И.И., мастер производственного обучения
ГАПОУ «Актанышский технологический техникум»

В современной отечественной и зарубежной педагогике уделяется большое внимание проблеме технологии развития критического мышления при подготовке студентов колледжа [15]. Необходимость развития критического мышления студентов колледжа в процессе профессиональной подготовки очень важна, так как студенты являются одной из наиболее многочисленных и активных социальных групп в современной России. Именно на данном возрастном этапе, как указывают многие ученые, отмечается высокая скорость оперативной памяти, эффективного решения логических задач, благоприятный период для целенаправленного развития критического мышления. Критическое мышление представляет собой особый вид мыслительной деятельности, основой для которого выступают индивидуально-личностные качества, различные общеучебные и общеинтеллектуальные умения обучающегося, направленность на самостоятельность принятия решений в различных ситуациях. Данная технология побуждает, стимулирует студентов к самостоятельному приобретению знаний.

По мнению В.Г. Бедненко [5, с. 18-19], в структуре логического мышления особое значение приобретают логические операции: анализ, синтез, сравнение, обобщение, абстракция, которые очень важны для студента колледжа – будущего специалиста. Для эффективной организации познавательной деятельности студент колледжа должен владеть двумя видами деятельности – критическим и творческим.

Критическое мышление – это комплекс метакогнитивных (эвристических) стратегий, повышающих вероятность эффективного преодоления профессиональных проблемных ситуаций и являющихся составной частью

профессиональной компетентности. Кроме того, критическое мышление трактуется как:

- познавательная стратегия и одновременно характеристика стиля познавательной деятельности личности;
- особый способ организации учения;
- процесс доказательного решения проблемной задачи;
- средство защиты личности от негативных информационных воздействий;
- система мыслительных характеристик и коммуникативных качеств личности, позволяющих эффективно работать с информацией, решать профессиональные проблемные ситуации.

Творческое мышление, как часть технологии развития критического мышления, способствует формированию креативных способов познания действительности и созданию нового интеллектуального продукта. Это очень важно, чтобы студент творчески подошел к решению поставленной проблемы. Будущая профессия не раз предоставит ситуации, когда будет необходимо подойти к решению проблемы творчески. В современных условиях на молодежь возлагаются огромные надежды по преобразованию общества, поэтому встала необходимость научить личность вести диалог, определять суть проблемы, искать альтернативные пути ее решения.

Для этого существует множество различных методов, приемов, которые помогают сформировать такого специалиста, который был бы востребован на рынке труда. По мнению А.Р. Еферовой

Список использованных источников

1. Загашев, И.О. Критическое мышление: технология развития / И.О. Загашев, С.И. Заир-Бек. – СПб: Альянс «Дельта», 2003. – 284 с
2. Бедненко, В.Г. Педагогический контекст развития творческого и критического видов мышления / В.Г. Бедненко // Воспитание в современной России: проблемы и достижения: материалы научно-практической конференции. - Пятигорск : ПГЛУ, 2008. - С. 18-22.

3. Ефрова, А.Р. Формирование критического мышления студентов технического вуза в аспекте модернизации профессионального образования // Интеграция образования. – 2010. – № 2. – С. 8–10.

**«Современные технологии в контексте компетентностного подхода
как инструмент управления качеством образования»**

Галеева С.Ф, мастер производственного обучения

Мубаракшина А.Р., преподаватель

ГАПОУ «Азнакаевский политехнический техникум»

Кто не хочет применять новые средства, должен ждать новых бед

Френсис Бэкон

Учитель и ученик растут вместе: обучение – наполовину учение.

Ли Цзи

Под педагогической технологией понимается целенаправленное конструирование образовательного процесса на основе совокупности психолого-педагогических установок, определяющих специальный набор и компоновку форм, методов, способов, приемов обучения и оценки полученных результатов для достижения поставленных педагогических задач.

Педагогическая технология подразумевает ответ на вопрос: «как сделать?» (из чего, какими средствами).

Любая педагогическая технология представляет собой заранее проектируемую систему с определенным результатом – «продуктом» обучения. Под инновационными (современными) педагогическими технологиями, в большинстве случаев, понимаются такие технологии, реализация которых будет приводить к повышению эффективности процесса обучения в современных условиях (приоритетные образовательные технологии для эффективной реализации ФГОС СПО):

В этой статье мы рассмотрим кейс-технологию обучения.

Кейс — это конкретная практическая ситуация, рассказывающая о случае, событии (или последовательности событий), в котором можно обнаружить достаточно проблем, описывающая реальных людей в момент принятия важного решения, сталкивающихся с необходимостью предпринимать какие-то действия и нести ответственность за последствия.

Соответственно, решить кейс — это значит проанализировать предложенную ситуацию и найти оптимальное решение. Врач решает кейсы каждый раз, когда ставит пациенту диагноз и назначает лечение. Юрист решает кейс, разбираясь в перипетиях дела и предлагая клиенту наилучший выход.

Менеджер решает кейсы на всех этапах бизнес-процесса: какой продукт запустить, где его продавать, как привлечь покупателей, каких поставщиков и партнеров выбрать.

Сравнительно недавно началось активное использование кейс-технологии в образовании и сейчас этот подход стал одной из самых эффективных технологий обучения. В чем преимущества кейс-метода по сравнению с традиционными методами обучения? Назовем три самых главных:

- Практическая направленность. Кейс-метод позволяет применить теоретические знания к решению практических задач. Такой подход компенсирует исключительно академическое образование и дает более широкое представление о бизнесе и процессах, нежели лекции в вузе или практика на узком участке работ.

- Интерактивный формат. Кейс-метод обеспечивает более эффективное усвоение материала за счет высокой эмоциональной вовлеченности и активного участия обучаемых. Участники погружаются в ситуацию с головой: у кейса есть главный герой, на место которого ставит себя команда и решает проблему от его лица. Акцент при обучении делается не на овладение готовым знанием, а на его выработку.

- Конкретные навыки. Кейс-метод позволяет совершенствовать «мягкие навыки» (soft skills), которым не учат в университете, но которые оказываются крайне необходимы в реальном рабочем процессе.

Деятельность по решению кейса - это целенаправленный процесс формирования умений и навыков принятия решений, построенный на всестороннем индивидуальном и групповом анализе и моделировании конкретных ситуаций с последующим обсуждением во время открытых дискуссий сущности и путей преодоления содержащихся в ситуации проблем.

Основная функция кейс-технологии - учить студентов решать сложные неструктурированные проблемы, которые невозможно решить аналитическим способом. Кейс активизирует студентов, оставляя обучаемых один на один с реальными ситуациями. Использование кейс-технологии имеет явные преимущества перед простым изложением материала, широко используемым в традиционной педагогике.

Благодаря этой технологии преодолевается «сухость», неэмоциональность содержания и методики преподавания сложного учебного материала, установить внутрипредметные и межпредметные связи. Однако кейсы не могут заменить теоретические занятия.

Задача преподавателя состоит в подборе материала, описывающего реальную ситуацию на производстве, а студенты должны разрешить поставленную проблему и получить оценку (других студентов и преподавателя) своих действий.

Роль преподавателя существенно отличается от привычной, т.к. он как бы передает свои полномочия студентам и его функции непосредственного руководства сводятся к минимуму. Он сопровождает разбор кейса с помощью проблемных вопросов, контроля времени проведения дискуссии, выработки предложений по решению выявленных проблем, в побуждении студентов отказаться от поверхностного мышления, в вовлечении всех студентов группы в процесс анализа кейса. Периодически преподаватель может обобщать, пояснять, напоминать теоретические аспекты или делать ссылки на соответствующую

литературу. Вариантов организации занятия с применением кейс-технологии очень много, что дает возможность для творчества самого преподавателя.

Список использованных источников

1. Полат Е.С. Современные педагогические и информационные технологии в системе образования: учеб. пособие для студ. вузов / Полат Е.С.
2. Пожитнева В.В. Кейс-технологии для развития одаренности//Химия в школе. - 2008.-№4.-С.13-17.
3. Андюсев Б.Е. Кейс-метод как инструмент формирования компетентностей М., 2010. - С. 61

«Развитие личности в открытом образовательном пространстве как условие подготовки конкурентоспособного специалиста»

Иванов Н.А., преподаватель,

ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум»

Формирование конкурентоспособной личности будущего специалиста представляет собой специально организованный педагогический процесс, направленный на формирование личностных качеств, необходимых конкурентоспособному специалисту.

Критериями оценки данного процесса выступает сформированность у студентов личностных качеств:

- ценностные ориентации на профессиональную деятельность;
- потребность в достижении успеха;
- способность к самооценке, к саморазвитию, к самосовершенствованию;
- способность адаптироваться к новым условиям;
- умение презентовать себя и результаты своего труда;
- коммуникативность;
- способность к разумному риску;

- способность к творчеству и инновационной деятельности;
- умение видеть перспективу, прогнозировать свое развитие. [1,с. 18]

Педагогическая модель формирования конкурентоспособной личности будущего специалиста в образовательном процессе техникума, построенная на методологии личностно - деятельностного подхода к развитию личности, ее индивидуальных особенностей в совместной деятельности участников этого процесса, определяет цель, педагогические условия, средства, этапы формирования конкурентоспособной личности и критерии оценки результата этого процесса.

Формированию конкурентоспособной личности специалиста способствует условие - организация проектной деятельности студентов в моделируемой конкурентной среде, посредством жесткого представления условий конкуренции, которое определяет конечный продукт, результативность деятельности, организационные условия профессионально ориентированного проектирования.

Формирование конкурентоспособной личности будущего специалиста осуществляется поэтапно:

- мотивационно - ценностный этап ориентирует студента на осознание личной значимости формирования личностных качеств конкурентоспособного специалиста в образовательном процессе техникума;
- деятельностный этап представляет собой освоение опыта, необходимого конкурентоспособному специалисту;
- рефлексивно - оценочный этап направлен на осознание и оценку своих действий, актуализацию личностных качеств, отражающих конкурентоспособность.

Современному специалисту среднего звена для того, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда, уже недостаточно владеть только специальными профессиональными знаниями и навыками. Рыночная экономика требует, чтобы каждый работник обладал еще и ключевыми компетенциями (ключевые квалификации, базовые навыки, базисные квалификации).

Акцент в ФГОС СПО нового поколения на личностно-ориентированный подход объясняется спецификой научно-технического информационного развития. ФГОС СПО направлен на формирование у обучающегося правильного понимания сущности профессионального самоопределения и мотивации профессиональной деятельности.

Предпочтения работодателя определяются требованиями, предъявляемыми вакансией: характером работы и рабочего места, функциями, которые должен выполнять будущий работник. Каждая профессия требует от человека наличия определенного набора личностных качеств, в котором некоторые общечеловеческие качества под влиянием специфики профессиональной деятельности начинают приобретать профессиональный характер. Сегодня, обращаясь на рынок труда, работодатели используют, как правило, минимально необходимый набор качественных характеристик.

Будущему работнику, претендующему на конкурентоспособность, требуется такая общая и профессиональная подготовка, которая даст ему возможность быть востребованным на рынке труда в любой момент. Подготовка современного специалиста должна ориентироваться на формирование компетентности в сфере профессиональной, социальной и личностной. Только так можно обеспечить современному выпускнику профессионального учебного заведения конкурентоспособность на рынке труда.

В процессе обучения и воспитания каждый обучающийся в сравнительно небольшой промежуток своей жизни должен получить представление о выбранном пути, необходимые базовые знания, умения и навыки, найти свое место в жизни, профессии, обществе и только тогда можно говорить о том, что выбранная им дорога оказалась правильной. [2, с.11]

Новые требования определяют не только профессиональные особенности специалиста (профессиональная компетентность, отношение к профессии, трудовая мотивация и дисциплина), но и общую образованность специалиста (интеллектуальное развитие, готовность к саморазвитию, умение логически

мыслить, анализировать, планировать), а также психологические особенности (умение работать с другими людьми, уверенность в себе).

Список использованных источников

1. Иванов Д.А., Митрофанов К.Г., Соколова О.В. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. Учебно-методическое пособие. М.: АПК и ПРО. 2003.
2. Лебедев О.Е. Компетентностный подход в образовании // Школьные технологии. 2004. с. 3 – 13.

«Инновационная образовательная среда как фактор развития профессиональной компетентности педагога»

Иванова С.Г., преподаватель,

ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум»

В настоящее время, резко повысился спрос на квалифицированную, творчески мыслящую, конкурентно способную личность преподавателя, способную воспитывать личность в современном, динамично меняющемся мире. Преподавателю необходимо обладать определенным набором компетенций, развивать и повышать уровень своих профессиональных компетенций: информационной, правовой, коммуникативной, предметной методической.

Сегодня образование ориентировано на активного и мобильного педагога, проявляющего инициативу, четко осознающего профессиональные цели, открытого для всего нового и оптимистично настроенного по отношению к инновациям. Инновационная образовательная среда становится ведущим фактором формирования профессионального мастерства, профессионализма современного педагога. Главным фактором достижения профессионализма преподавателя является процесс самосовершенствования. Профессионализм педагога не может быть раз и навсегда достигнутой высотой. Он изменяется

каждый раз в конкретном месте и времени, в процессе общения, являясь личностным свойством, поэтому подлежит непрерывному становлению и развитию. Профессионалом можно стать только в том деле, которое способствует раскрытию индивидуального жизненного смысла.

Особую роль в процессе профессионального самосовершенствования педагога играет его инновационная деятельность. В связи с этим становление готовности педагога к ней является важнейшим условием его профессионального развития.

В педагогической науке инновационная деятельность понимается как целенаправленная педагогическая деятельность, основанная на осмыслении своего собственного практического опыта при помощи сравнения и изучения, изменения и развития учебного процесса с целью достижения более высоких результатов, получения нового знания, качественно иной педагогической практики. [2, с.13]

Профессиональная деятельность педагога неполноценна, если она строится только как воспроизводство однажды усвоенных методов работы, если в ней не используются объективно существующие возможности для достижения более высоких результатов образования, если она не способствует развитию личности самого педагога. Без творчества нет педагога - мастера.

Главная цель инновационной деятельности - развитие педагога как творческой личности, переключение его с репродуктивного типа деятельности на самостоятельный поиск методических решений, превращение педагога в разработчика и автора инновационных методик и реализующих их средств обучения, развития и воспитания. Для эффективного обеспечения процесса непрерывного профессионального развития педагога как преподавателя - специалиста в предметной области, как педагога - воспитателя, как педагога-исследователя, как педагога - новатора необходимы по крайней мере следующие два основных фактора:

1) психологическая готовность педагога к инновационной деятельности и, как показывают наши исследования, особая группа навыков и умений рефлексивно-аналитического и деятельностно - практического порядка;

2) переориентация всех форм профессионального образования, повышения квалификации педагога на задачи поддержки его как педагога профессионала в стремлении к непрерывному профессиональному росту. [1, с. 63]

В настоящее время инновационные изменения идут по различным направлениям:

- формирование нового содержания образования;
- разработка и реализация новых технологий обучения;
- применение методов, приемов освоения новых программ;
- создание условий для самоопределения студентов в процессе обучения;
- перемена в стиле мышления как преподавателей, так и студентов, изменение взаимоотношений между ними;
- создание и развитие творческих инновационных коллективов образовательных учреждений.

Эти направления актуализируют проблему специальной подготовки кадров, прежде всего преподавателей, компетентных в сфере педагогических инноваций.

Компетентность преподавателя становится одним из важнейших условий устойчивости, стабильности развития инноваций в образовании. Поэтому целенаправленное развитие профессиональной компетентности педагогических кадров – важнейший фактор инновационного развития образования.

Список использованных источников

1. Гнездилова О.Н. Психологические аспекты инновационной деятельности педагога // Психологическая наука и образование. 2006. № 4. С. 61 - 65.
2. Гуров В. Инновационная деятельность педагога // Дополнительное образование и воспитание. 2008. № 2. с. 9- 15.

«Стратегия подготовки конкурентоспособного выпускника в современных условиях»

Исмагилова Р.Р., мастер производственного обучения
Мансурова З.Э., мастер производственного обучения
ГАПОУ «Азнакаевский политехнический техникум»

Объективные социальные потребности общества обуславливают необходимость формирования конкурентоспособной молодежи как важнейшей жизненной необходимости, так как каждая профессиональная деятельность требует от специалиста не только его предметной компетентности, мастерства, умений, информационной зрелости, но и качественной психологической подготовки.

Конкурентоспособная личность это не одно качество, а интегральная характеристика, включающая в себя следующие свойства и особенности личности:

- 1) высокий уровень работоспособности;
- 2) стремление к качественному конечному результату;
- 3) стрессоустойчивость, способность преодолевать трудности;
- 4) творческое отношение к делу, труду;
- 5) стремление к профессиональному самосовершенствованию;
- 6) способность к принятию ответственных, порой рискованных решений;
- 7) коммуникабельность, способность к кооперации, сотрудничеству, сотворчеству;
- 8) способность к быстрому освоению нового дела;
- 9) способность к самообразованию, самореализации, саморазвитию.

Однако, рост числа выпускников, в свою очередь, вызвал конкуренцию между ними за удачное трудоустройство. Современные социально-экономические условия, в которых преобладают рыночные отношения, выдвигают перед личностью, стремящейся к успешной самореализации, ряд

требований. На сегодняшний момент, для того чтобы получить хорошо оплачиваемое рабочее место, для того, чтобы потом его за собой сохранить и продвигаться выше по служебной лестнице. Для того чтобы в целом достичь успеха в любой профессиональной деятельности, необходимо быть в чем-то лучше или как минимум не хуже других, т.е. быть конкурентоспособным.

Одним из основных требований к образованию, в том числе и профессиональному, являются требования его современности, которое включают в себя представление о том, кто такой современный человек, человек-профессионал, как он живет, каково его назначение в мире, его роль в обществе, культуре, в природе, в сфере производства; каков заказ (социальный и политический) на его образование, каковы ожидания образования у самого человека, общества и производства.

Рынок труда, развивающийся в нашей стране, требует определенных стратегий профессионального поведения личности. Выпускнику техникума предстоит работать в учреждениях и организациях разных форм собственности, в разных сегментах социальной и экономической сфер, в области управления и администрирования. В одних случаях для работодателя будут важны основные и дополнительные квалификации, а также освоенные образовательные программы. В других случаях он скорее заинтересован в работнике, который в оптимальные сроки сможет реализовать определенный проект или решить производственную задачу, связанную с проблемой развития предприятия. В первом случае речь идет о знаниях и умениях, сформированных у студентов, во втором – об их компетенциях и компетентности.

Подготовка к выбору профессии является неотъемлемой частью процесса развития личности и рассматривается как важная социальная проблема, стоящая перед любым молодым человеком, вступающим в самостоятельную жизнь. Правильный выбор профессии во многом обеспечивает формирование необходимых и важнейших качеств личности.

Большинство молодых людей в силу своих психофизиологических особенностей могут овладеть лишь определенным спектром профессий.

Поэтому одной из важнейших проблем воспитания является выявление и формирование у них ценностных профессионально значимых качеств, что будет являться основой профессионального самосознания личности.

Профессиональное самосознание студента необходимо рассматривать в двух аспектах: как объективное, динамическое состояние личности, меняющейся с его развитием, и как одну из важнейших целей профессионального обучения.

Значение профессионального самосознания студентов очень велико в условиях сегодняшней действительности, когда каждый сам хозяин своей судьбы и его собственные личностные качества определяют уровень жизни. В этих обстоятельствах нужно воспитывать личность, обладающую не только конкурентоспособным трудовым ресурсом, но и перспективным трудовым потенциалом. Отношение к выбранной профессии, умение увидеть ее со стороны и себя в ней играет большую роль в становлении студента как профессионала в какой-то области. Лишь когда выбранный род деятельности становится частью жизни человека, а не только способом удовлетворения материальных запросов, может идти речь о его сформированном профессиональном самосознании.

Подводя итог можно сделать следующий вывод – новому работодателю требуется работник высокой квалификации и широкого профиля, который готов обеспечить выполнение стандартов всех видов работ, предлагаемых фирмой клиенту, готовому платить за них деньги, а квалификация работника должна гарантировать клиенту выполнение предъявленных требований. При переходе к рыночным отношениям изменились условия деятельности предприятия, а, следовательно, и требования к бухгалтеру, как специалисту, на рынке труда. Новые требования определяют не только профессиональные особенности специалиста (профессиональная компетентность, отношение к профессии, трудовая мотивация и дисциплина), но и общую образованность специалиста (интеллектуальное развитие, готовность к саморазвитию, умение логически мыслить, анализировать, планировать), а также психологические особенности (умение работать с другими людьми, уверенность в себе).

Список использованных источников

1. Ашбот Т. Международный журнал // Проблемы теории и практики управления. – 2011. – №7. – С. 36–44.
2. И. А. Хромова. Подготовка конкурентоспособного специалиста как цель современного образования / И. А. Хромова .). — СПб.: Свое издательство, 2017.
3. Федеральный Закон от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

«Роль мастера в подготовке детей к демонстрационному экзамену»

Казакова Наталья Александровна, мастер производственного обучения,
ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки им. Н.В. Лемаева»

Демонстрационный экзамен представляет собой вид выпускной практической квалификационной работы как формы реализации ГИА для студентов, обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих в системе среднего профессионального образования.

Проведение демонстрационного экзамена обеспечивает возможность оценки результатов освоения образовательной программы в специально организованных условиях, моделирующих реальную производственную ситуацию и позволяющих применить освоенные в процессе обучения профессиональные компетенции по соответствующим видам профессиональной деятельности.

Основными требованиями к демонстрационному экзамену, реализуемому в рамках региональной системы квалификационной аттестации (далее - РСКА) являются:

- наличие экзаменационной площадки, соответствующей единым установленным требованиям к ее оснащению;

- выполнение ВПКР в виде демонстрационного экзамена по единым согласованным и утвержденным заданиям, составленным в соответствии с требованиями ФГОС СПО и с учетом требований профессиональных стандартов и стандартов WorldSkills (Молодые профессионалы);

- наличие членов государственной экзаменационной комиссии, не участвовавших в подготовке оцениваемых выпускников (представителей иных ПОО и работодателей);

- осуществление оценки результатов выполнения ВПКР в виде демонстрационного экзамена по единым критериям, оценочным листам.

Участниками процедуры демонстрационного экзамена являются:

- студенты профессиональных образовательных организаций (далее - ПОО), завершающие обучение по ОП СПО;

- члены государственной экзаменационной комиссии (далее - ГЭК);

- педагогические работники, технический персонал ПОО для обеспечения процедур демонстрационного экзамена;

- независимые наблюдатели.

В нашем колледже на протяжении 3 лет проводится процедура ГИА выпускников в виде демонстрационного экзамена по профессии 15.01.05 Сварщик (электросварочные и газосварочные работы).

Данную процедуру оценивала экзаменационная комиссия, состоящая из членов государственной экзаменационной комиссии (ГЭК) ПОО (профессиональная образовательная организация) с привлечением двух педагогических работников из иных профильных профессиональных образовательных организаций.

Задания для демонстрационного экзамена были разработаны и утверждены профильным СЦК (Специализированным центром компетенции).

Структура задания содержит описание условий проведения, материально-технического и информационно-методического оснащения процедуры экзамена, практико-ориентированное задание, временные и качественные параметры выполнения задания, критерии оценки.

Сварщики должны владеть навыками ручной и механизированной сварки черных и цветных металлов, определять правильность подготовки свариваемых кромок, и пространственного положения сварного шва, нагрузок на соединение и воздействие среды при эксплуатации конструкции. В своей работе они применяют шлифовальное и режущее оборудование для подготовки свариваемых кромок и устранения дефектных участков в процессе заполнения сварного шва. Сварщик может работать в организациях и на предприятиях, которые производят конструкции для таких отраслей, как гражданское строительство, машиностроение, транспорт, судостроение, сектор услуг и индустрия досуга. Может работать в опасных условиях, например, в открытом море, при экстремальных погодных условиях, а также в замкнутом пространстве, где доступ к свариваемому соединению ограничен.

Добрый день, меня зовут Казакова Наталья Александровна, я являюсь мастером производственного обучения и моя цель помочь обучающемуся освоить определенные компетенции; оказывая необходимую поддержку, передать свои знания и опыт. Задача мастера обучить и развить способности каждого обучаемого. Со студентами проводится большая работа; в классных часах, трудовой деятельности, подготовке к демонстрационным экзаменам мы стараемся максимально обсудить текущие затруднения в учебном процессе обучающихся. Много времени уделяется моральному, психическому и физическому здоровью студентов, что помогает с успехом выдержать всю нагрузку, что ложится на плечи студентов во время обучения в стенах колледжа.

Для успешной сдачи демонстрационного экзамена проводятся конкурсы профессионального мастерства. В 2022 г мои студенты принимали участие в конкурсе профессионального мастерства «Лучший по профессии» от АО «ТАИФ-НК». Заняли призовое 3 место.

Подготовка и участие в демонстрационном экзамене и профессиональных конкурсах дает обучающимся хорошую мотивацию развить свои способности и умения, а нам передать свой опыт и знания. Именно в подготовке студентов к соревнованиям и экзаменам между детьми и мастером выстраиваются

доверительные отношения, мастер подготавливает обучающихся морально, психологически и физически. Амбиции и целеустремленность студентов к личным свершениям растят высокопрофессиональные кадры – а это и есть наша задача и цель!

Список использованных источников

1. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по профессии 15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки)). 2016.С.3-26.
2. Приложение №1 к приказу Союза «Ворлдскиллс Россия» от «30» ноября 2016 г. № ПО/19. Методика организации и проведения демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия.

«Подготовка обучающихся к выполнению задания демонстрационного экзамена по компетенции «Сварочные технологии»

Козырева И.А., преподаватель

ГАПОУ «Бугульминский машиностроительный техникум»

Одной из востребованных профессий на рынке труда являются специалисты сварочного производства, а именно требуются высококвалифицированные специалисты среднего звена.

Среднее профессиональное образование выполняет особую функцию – готовит конкурентоспособного специалиста в конкретной профессиональной деятельности, который умеет адаптироваться к постоянно меняющимся условиям развития личности, требованиям к профессиональным компетенциям.

Специалист сварочного производства должен обладать профессиональными компетенциями, соответствующими виду деятельности:

- выполнять техническую подготовку производства сварных конструкций;

- хранить и использовать сварочную аппаратуру и инструменты в ходе производственного процесса;
- организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество;
- применять различные методы, способы и приемы сборки и сварки конструкций с эксплуатационными свойствами;
- выбирать оборудование, приспособления и инструменты для обеспечения производства сварных соединений с заданными свойствами;
- определять причины, приводящие к образованию дефектов в сварных соединениях.

Подготовка специалистов среднего звена предполагает соответствие их умений и навыков новым профессиональным стандартам. Новые подходы к разработке образовательных программ, механизмам оценки и мониторинга качества подготовки рабочих кадров с учетом актуальных международных стандартов предполагают кардинальное изменение форм итоговых испытаний.

В настоящее время оценка качества образования выпускников профессиональных образовательных организаций осуществляется в форме демонстрационного экзамена (ДЭ). Демонстрационный экзамен (ДЭ) – это вид аттестационного испытания при проведении государственной итоговой аттестации (ГИА) или промежуточной аттестации. Демонстрационный экзамен по стандартам Ворлдскиллс Россия проводится в соответствии со следующими нормативно-правовыми документами: Федеральный закон от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 1 апреля 2019 года № Р-42 «Об утверждении методических рекомендаций о проведении аттестации с использованием механизма демонстрационного экзамена».

Рассмотрим более подробно процедуру подготовки студентов к выполнению задания демонстрационного экзамена в ГАПОУ «Бугульминский машиностроительный техникум» Республики Татарстан. Для проведения ДЭ в

техникуме имеется аккредитованная площадка (ЦПДЭ) на 5 рабочих мест по компетенции «Сварочные технологии», материально-техническое оснащение которой соответствует требованиям Союза для проведения демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия. Демонстрационный экзамен проводится с использованием комплектов оценочной документации (далее – КОД), представляющих собой комплекс требований стандартизированной формы к выполнению заданий определенного уровня, оборудованию, оснащению и застройке площадки, составу экспертных групп и методики проведения оценки экзаменационных работ. При проведении ДЭ необходимо руководствоваться выбором комплекта оценочной документации.

Практическая подготовка студентов является неотъемлемой частью при выполнении демонстрационного экзамена. Эта подготовка начинается с учебной практики. В дальнейшем эти навыки закрепляются на производственных и преддипломных практиках. Но этого не всегда оказывается достаточным для проведения демонстрационного экзамена. Поэтому организуются дополнительные курсы, закрепляющие практические навыки.

Для успешной сдачи демонстрационного экзамена студентам требуется не только практическая подготовка по выполнению задания на экзамене, но и тщательное ознакомление с оценочными материалами по стандартам Ворлдскиллс Россия. Оно включает в себя следующие разделы:

- требования, предъявляемые по охране труда и технике безопасности;
- ознакомление с оборудованием и перечнем инструментов, необходимых для выполнения задания;
- подготовка деталей и сварочных материалов, используемых для сборки и сварки образцов;
- чтение чертежей, приближенных к заданиям комплектов оценочной документации;
- требования к выполнению операций по сборке, сварке, контролю изготовленных образцов;
- подготовка сварных образцов к контролю качества.

Внедрение демонстрационного экзамена в качестве итоговой государственной аттестации станет несомненным конкурентным преимуществом выпускников, что позволит находить потенциальных работодателей еще в процессе обучения в средних профессиональных учебных заведениях.

Список использованных источников

1. Реформа среднего профессионального образования (отечественный и зарубежный опыт) // Бюллетень о сфере образования. - 2017. - № 11. - С. 5–26.
2. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования, www.mon.gov.ru.

«Развитие личности в открытом образовательном процессе как условие подготовки конкурентоспособного специалиста в условиях современного рынка труда»

Малых Г.З., преподаватель,

ГАПОУ «Нижекамский многопрофильный колледж»

Использование интерактивного обучения – деловая игра – методом разыгрывания ролей на занятиях учебной практики

Современный и будущий работодатель заинтересованы в таком работнике, который умеет думать самостоятельно и решать разнообразные проблемы (т.е. применять полученные знания для их решения); обладает критическим и творческим мышлением; владеет богатым словарным запасом. Речь идет о подготовке специалистов завтрашнего дня, конкурентоспособных в мировом масштабе, умеющих творчески, оперативно решать нестандартные производственные, научные, учебные задачи с максимально значимым эффектом, как для себя, так и в целом для общества, [2, с.26-27].

На базе колледжа реализуется обучение по профессии «Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки)», где применение деловых игр в обучении является одной из эффективных технологий. На занятиях имитируются различные ситуации, решаются проблемы, при этом самый большой плюс применения такой технологии обучения - это активное участие обучающихся, причем инициатива по реализации и использования технологии исходит в большей степени от самих обучающихся, [2, с.58-60].

Именно поэтому на уроках учебной практики, в группах, в которых я являюсь мастером производственного обучения, часто провожу деловые игры, способствующие самостоятельному формированию элементов профессиональных компетенций. «Деловая игра» – имитация профессиональной деятельности в обстановке максимально приближенной к условиям реальной жизни. Данный метод характеризуется: повышением степени активности обучающихся с развитием организаторских способностей; взаимосвязью работы мастера п/о и обучающихся; самостоятельным планированием и контролированием технологического процесса; объективностью получения оценки с определением получения знаний и умений на протяжении всего занятия.

Основные требования деловой игры:

- постепенное вхождение обучающихся в проблемную ситуацию, циклы игры должны быть упрощенными;
- равномерная нагрузка, с тем чтобы их усвоение проходило с относительно равными затратами умственной и физической энергии;
- правдоподобие экспериментальной ситуации. Игровая деятельность должна быть в максимально возможной степени похожа на реальную. Это способствует повышению эффективности деловой игры;
- подведение итогов занятия не только преподавателем, но и обучающимися, [2, с.26-27].

Структура игры: игра проводится во время урока учебной практики в подгруппе из 15 человек в сварочной мастерской и лаборатории сварки. Игру

проводят два мастера производственного обучения. В основу игры положена проблемная ситуация, связанная с выбором электрода к стали ВстЗсп и режимом сварки. Обучающиеся в соответствии с имеющимся сварочным оборудованием на основе теоретических знаний должны самостоятельно уметь подобрать сварочные материалы и режим сварки. Мастера производственного обучения заранее распределяют роли, в которых должны выступать обучающиеся и помогают подготовить им сообщения.

Игра проводится в два этапа.

Первый этап – организационный и подготовительный. Проводится подготовительная работа, в ходе которой обучающиеся готовят сообщения и происходит распределение ролей между участниками.

Второй этап – основной. Результатом этого этапа деловой игры должны стать пластины с качественно выполненной наплавкой валиков в нижнем положении. Особенность этапа заключается в распределении участников по ролям, что способствует развитию коммуникативных навыков и ответственности за свою работу, установлению более тесных контактов между обучающимися.

Роль мастера производственного обучения многогранна: до игры – инструктор, в процессе игры – консультант, при подведении итогов – главный судья.

Композиция игры.

I этап – организационный. Мастер производственного обучения: определяет тему и цели урока и распределяет роли между её участниками: бригадир, контролёр ОТК, инженер по ТБ, технолог, остальные обучающиеся в роли рабочих сварщиков. ИТР оглашают свои должностные обязанности, также озвучиваются критерии по которым будет оцениваться работа.

II этап – основной.

Самостоятельная работа. Целевые обходы рабочих мест. По мере необходимости бригадир, инженер по ТБ, контролёр ОТК и технолог проводят консультации.

III этап –заключительный. Сдача работы на оценку и уборка рабочих мест. По завершении обучающиеся – ИТР отчитываются о выполненной сварщиками работе и согласно критериям подводят итоги и заполняют оценочную таблицу.

Мастер п/о дает общую оценку всем участникам игры и каждому в отдельности; разбирает весь ход игры, акцентируя внимание на удачных и неудачных решениях; оценивает общую манеру поведения участников игры – интерес, взаимопомощь, нестандартность мышления, дисциплину и т.д. Кроме того, желательно, чтобы сами игроки высказали свое мнение об игре – о ее содержании, организации, а также внесли предложения по ее усовершенствованию [3].

В заключении можно отметить, что применение ролевых игр на уроках учебной практики, как технологии формирования профессиональной компетенции будущего специалиста является достаточно эффективным, так как, мы создаём условия для самореализации личности обучающихся в учебной деятельности. Такие интерактивные формы и методы относятся к числу инновационных и способствуют активизации познавательной деятельности обучающихся, самостоятельному осмыслению учебного материала.

Список использованных источников

1. Деловая игра как один из видов игровой технологии. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://festival.1september.ru/articles/510870/>.

2. Педагогические технологии: Учебное пособие для студентов педагогических специальностей / Под общей ред. В. С. Кукушина. - Серия «Педагогическое образование». – Ростов н/Д: Март, 2012. – 320 с.

3. Примеры деловых игр. Сценарий деловой игры. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://fb.ru/article/159475/primeryi-delovyyih-igr-stsenariy-delovoy-igryi>.

«Подготовка обучающихся к выполнению задания демонстрационного задания по компетенции «Сварочные технологии» в ГАПОУ «Бугульминский строительно-технический колледж»

Пеньков Ф.И. преподаватель,

ГАПОУ «Бугульминский строительно-технический колледж»

Оценка качества профессионального образования выпускников в последнее время является одним из актуальных вопросов развития системы образования в СПО. Повышение качества профессиональной подготовки обучающихся по компетенции «Сварочные технологии» - одна из главных задач колледжа.

Демонстрационный экзамен (ДЭ) – вид аттестационного испытания при ГИА или промежуточной аттестации по основным профессиональным образовательным программам СПО или по их части, которая предусматривает моделирование реальных производственных условий для решения практических задач профессиональной деятельности в соответствии с лучшими мировыми и национальными практиками, реализуемая с учетом базовых принципов.

Рассмотрим более подробно процедуру проведения ДЭ в ГАПОУ «Бугульминский строительно-технический колледж» РТ. В колледже имеется аккредитованная площадка (ЦПДЭ) на 5 рабочих мест по компетенции «Сварочные технологии».

Демонстрационный экзамен проводится с использованием комплектов оценочной документации (далее – КОД). Задания разрабатываются на основе конкурсных заданий Финала Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) соответствующего года или международных чемпионатов WorldSkills предыдущего или соответствующего года способом, обеспечивающим взаимное сопоставление/сравнение результатов демонстрационного экзамена» [2, с.36].

Для проведения ДЭ необходимы определённые условия и ряд требований: аккредитация ЦПДЭ: Акт готовности площадки; копии документов участников (паспорт, студенческий билет); копии документов независимых экспертов

(паспорт, свидетельство экспертов); информация по заполнению профиля участников в ЦП; план работы площадки ДЭ. Проводит ДЭ независимая экспертная группа инженерно-педагогических работников профессиональных образовательных организаций СПО РТ из 5 чел.: главный эксперт, 3 члена экспертной группы, технический эксперт.

По результатам независимых экспертных групп площадки ЦПДЭ проведём анализ уровня подготовки выпускников колледжа за 2021-2022годы. Задание ДЭ в группах выполнялось по КОД 1.4. Максимально возможный балл по результатам ДЭ составляет 21,05 балл.



С 20.04.21 по 23.04.21 проведён демонстрационный экзамен в группе № 551, принимали участие -19 участников. Наивысший балл, показавший участником демонстрационного экзамена 15,49 баллов (Сидоров И. А.). Наименьший балл, показанный участником демонстрационного экзамена 4.45 баллов (Бакимов А.А). Средний балл группы по результатам ДЭ: 8,49 баллов, что составляет 40,33%.

С 25.04.22 по 28.04.22г проведен ДЭ в группе №569, принимали участие 12 участников. Наивысший балл- Хохлов А.В. - 11,55 балла. Наименьший балл - 5,75 (Мусин Т.А.). Средний балл -8,97 что составляет 42,62%. Перевод баллов в оценки имеют следующие результаты:

Результаты демоэкзаменов в выпускных группах

Учебный год	№ группы	Количество обучающихся	Оц.5	Оц.4	Оц.3	н/а
2021 год	551	19	2	6	11	-
2022 год	569	12	-	5	7	-

Проведя анализ выполненных работ выпускников за 2021 и 2022 годы, экспертными независимыми комиссиями было отмечено следующее:

Задание было выполнено всеми участниками и в полном объёме в определённое время (КОД 1.4 Раздел 1 WSSS: Организация работы и охрана труда). Случаев нарушения участниками правил охраны труда и техники безопасности при выполнении работ не зафиксировано.

Наиболее сложным для выполнения участниками группы № 551 контрольным образцом (КСС); образец стыкового соединения труб диаметром 114 х 8 мм.; выдерживание размеров катета сварного шва в тавровом соединении КСС; формирование качественного многопроходного облицовочного слоя сварного шва.

Основные проблемы выполнения задания для группы № 569:

Компенсация сварочных напряжений при сварке КСС (Раздел 2 WSSS: Технология подготовки и сборки, сварочные материалы); слабое владение сварочными процессами: 136-механизированная сварка порошковой проволокой в среде активных газов (Раздел 5 WSSS: Технология FCAW (136) MIG/MAG); выдерживание размеров катета сварного шва в тавровом соединении КСС; формирование корня сварного шва.

Рекомендации экспертных групп по подготовке обучающихся в колледже: при организации и проведении занятий с обучающимся уделять больше внимания и времени на решение вышеуказанных проблем (освоении знаний и умений соответствующих разделов WSSS). Продолжить реализацию стандартов WSSS по компетенции «Сварочные технологии» при подготовке обучающихся

по специальности 22.02.06. Сварочное производство, уделять больше времени при освоении профессиональных компетенций [4, 65].

Список использованных источников:

1. Павлова, О.А. Демонстрационный экзамен: приоритеты образовательной политики в СПО и новая реальность для образовательных организаций. // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. – 2016. – № 5-6. – 28с.
2. Методика организации и проведения демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия. «Утверждено приказом от 31.01.2019 № 31.01.2019-1 в редакции приказа от 31.05.2019 № 31.05.2019-5»
3. Отчёты главного эксперта по результатам ДЭ в ГАПОУ «БСТК» за 2021 г. и 2022 гг.
4. <https://academy-prof.ru/blog/demonstracionny-ekzamen-v-spo>.

**«Подход к диагностике функциональной грамотности студентов
(Сварочные технологии, Сварщик ручной (частично механизированной
сварки (наплавки))»**

Смирнов Александр Васильевич, преподаватель, старший мастер,
кандидат психологических наук,

Начаров Сергей Александрович, мастер производственного обучения,
Государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение «Бугульминский строительно-технический колледж»

Формирование общих и профессиональных компетенций, по сути, уже расценивается как базовый (начальный) уровень профессионализма. Компетентностный и практико-ориентированные подходы в система профессионального образования остаются ведущими. Динамичность развития и совершенствования техники и технологии в первую четверть 21 века

предъявляет особые требования к профессиональным кадрам самого будущего. Профессиональные компетентность молодого специалиста дополняется функциональной грамотностью. Специалист 21 века рассматривается как самоорганизующаяся, саморазвивающаяся «живая система», способной на упорядочивание и приведение в действие комплекса базовых возможностей, способности включать набор ЗУНов в решение поставленных практических задач. Кроме того, данная «живая система» должна уметь вступать во взаимодействие с другими «живыми системами» для достижения практической цели.

«Функциональная грамотность студента СПО – это уровень образованности, достигнутый в процессе овладения общими и профессиональными компетенциями, зафиксированными ФГОС СПО, совокупность личностных качеств, которые проявляются в знаниях, умениях, способностях и помогают молодому человеку адаптироваться на рынке труда, принимать осознанные решения в вопросах трудоустройства, в неоднозначных, нестандартных производственных и жизненных ситуациях» [1].

Функциональная грамотность включает в себя разноуровневое сочетание всех видов грамотности: читательская, информационная, математическая, естественно-научная, гражданская, компьютерная, финансовая, креативное мышление, глобальные компетенции.

Обязательными компонентами формирования функциональной грамотности студентов СПО являются:

- Поэтапность и непрерывность;
- Использование учебных и проектных задач с обозначенными критериально-уровневыми показателями;
- Мониторинг, анализ и управление системой формирования функциональной грамотности;
- Подготовленность и компетентность педагогов;
- Ориентированность на рынок труда.

Содержательно-критериальная основа формирования функциональной грамотности:

- Требования ФГОС СПО и Профессиональных стандартов;
- Базовые навыки (знания, умения и навыки);
- Навыки будущего, или навыки 21 века.

Результатом освоения образовательных программ среднего профессионального образования являются общие и профессиональные компетенции. При реализации образовательных программ среднего профессионального образования следует сопоставить компоненты функциональной грамотности и общие компетенции.

Соотнесение компонентов функциональной грамотности с общими и профессиональными компетенциями, облегчает педагогическую задачу. Разработанные задания для фонда оценочных средств, адаптируются под конкретный компонент функциональной грамотности (конкретизируются практико-ориентированные учебные задачи), что, в свою очередь, позволяет проводить мониторинг, оценку, анализ и корректировку образовательных результатов на всем нормативном сроке освоения образовательной программы.

Список использованных источников:

1. Рыкова, Е. А. О проекте Концепции формирования функциональной грамотности студентов среднего профессионального образования с учетом федеральных образовательных стандартов среднего общего образования, федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования и требований работодателей при подготовке квалифицированных рабочих кадров для передовых технологий/ Е.А.Рыкова. – [электронный ресурс]. Режим доступа: https://firo.ranepa.ru/files/docs/funkc_gramotnost/rikova_funkc_gramotnost.pdf#:~:text= xt. Дата обращения: 06.01.2021г.

2. Борисова, Н.В. Развитие читательской грамотности как компонента функциональной грамотности: учебно-методическое пособие. В 2 частях. Ч. 1. /

Н. В. Борисова, Е. Л. Николаевская. – Краснодар: ГБОУ ИРО Краснодарского края, 2020. – 100 с.

3. Евсеев, А.О. Информационная грамотность и компетентность как оставляющие информационной культуры в современном образовании //Информатизация образования. – 2013. - № 2(71). – С.77-85.

4. Валеев, И.И. Функциональная математическая грамотность как основа формирования и развития математической компетенции //Бизнес. Образование. Право. – 2020. - № 4(53). – С.353-360.

5. Краснов, П.О. Естественно-научная грамотность: от PISA к региональному мониторингу / П.О.Краснов, Н. Г.Торгашина, Е.В.Супрун, Т.Ю Чабан // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2020- . Т. 2, № 2 (70). - С. 275–288.

6. Алексеев, В.Н. Гражданская компетентность – социально востребованное качество образования //Формирование гуманитарной среды в вузе: Инновационные образовательные технологии. Компетентностный подход. – 2013. – Том 4. – С.36-39.

7. Финансовая грамотность населения: проблемы, региональные практики и перспективы развития: сборник научных статей по материалам межрегиональной научно-практической конференции / под редакцией Матчинова В.А., Сусликовой О.Н. - Калуга, 2021. – 298 с.

8. Яковлева, С.Г. Креативное мышление. Оценка креативного мышления. Модели заданий / С.Г.Яковлева, О.Б.Логинова. - – [электронный ресурс]. Режим доступа:

http://chrio.cap.ru/Content2021/orgs/GovId_121/ocenka_kreativnogo_mishleniya._modeli_zadaniy.pdf. Дата обращения: 06.01.2021г.

9. Асадуллина, Н.Н. Глобальные компетенции в структуре функциональной грамотности //Евразийское научное объединение. – 2021. - № 2-6 (72). -С.396-397.

«Роль работодателей в процессе развития профессиональных компетенций, обучающихся при реализации учебных и производственных практик»

Фаттахов Ильдар Мунирович, мастер производственного обучения
ГАПОУ «Муслюмовский политехнический техникум»

Конечным результатом для профессиональных образовательных учреждений является подготовленный к профессиональной деятельности работник, желающий проявить свои навыки и умения в деле, связанный со своей профессией. Мастеру производственного обучения предъявляются новые требования, кроме знаний и умений в данной профессии ему нужно быть еще и психологом, чтобы найти тот подход для мотивации своих подопечных. В силу определенных причин, многие студенты приходят в данные профессиональные образовательные учебные заведения не по зову сердца, а по случайным обстоятельствам, которые его привели в данное учреждение. Общая мотивация сходится к тому, чтоб во время обучения скоротать время. С таким подходом к учебе накладывает свой отпечаток и на восприятие учебных программ в профессиональных образовательных учреждениях. Мастеру производственного обучения приходится нащупывать ту самую струнку в психологии своих подопечных, чтобы как-то мотивировать для усвоения определенных знаний при дальнейшей работе выбранной профессии.

Развитие производства сварных конструкций предъявляет все новые требования. Разрабатываются и внедряются все новые технологии сварки. Для конкурентоспособности своей продукции на рынке, работодатели ищут новые возможности для реализации своих планов. Нововведения в технологии сварных конструкций предполагает освоение более усовершенствованного сварочного оборудования. А это уже в свою очередь требует творческого подхода в освоение нового оборудования. С одной стороны, работодатели стараются повысить качество своей продукции за счет введения нового оборудования. С другой

стороны, профессиональные образовательные организации учат на тех оборудованьях, которые они приобрели в свое время. А это может значительно разиться, что приходится буквально заново переучиваться на местах, что в свою очередь сказывается на производительности труда, которое работодателю не хотелось бы снижать. Происходит своего рода дилемма, студенты учатся на старых оборудованьях, как в это же время уже во всю на предприятиях работают на усовершенствованных. В итоге к работодателю приходят работники, не совсем полностью отвечающие его требованиям. Дополнительная затрата времени и ресурсов для работодателя еще не всегда может быть окупаема. Дело в том, что, обучившись на данном предприятии, работник может в дальнейшем переквалифицироваться совсем в другой отрасли производства. Гарантии того, что данный работник останется и дальше для совершенствования своих навыков и умения никаких нет. Навыки и умения в сварочном технологии очень быстро иссякают, если был долгий перерыв в этой работе. Материальная база для обучения тоже остается желать лучшего. Толстые листовые металлы достать немного труднее и стоят также недёшево. Да и отходные металлы после производства, работодатель их утилизирует путем сдачи в металл.

Пока на данный момент, прослеживается такая тенденция, что работодатель дает возможность молодому работнику, выпускнику профессиональной образовательной организации прямо без отрыва от производства доучиваться на местах за счет практической деятельности.

В нашем Муслюмовском районе очень большое влияние оказывает на благосостояние жителей предприятия такие как Общество с Ограниченной Ответственностью «ПК»Агромастер», затем ООО «Август-Муслюм», ООО«ХПП Август-Муслюм», а также ООО Агрофирма «Туган як-Родные края». Многие студенты проходили и проходят производственную практику в ООО «ПК»Агромастер», тем самым повышая свой уровень квалификации с полуавтоматическими сварочными оборудованьями. «ПК» Агромастер» вносит основной вклад в развитие районного центра села Муслюмово, за счет чего районный центр развивается, растет также благосостояние жителей села.

Муслюмовский политехнический техникум тесно сотрудничает с ООО «ПК»Агромастер». Во время производственной практики у студентов появляется возможность ознакомиться и усвоить более новейшее сварочное оборудование. Такая роль работодателей для развития профессиональных компетенций дают лучше представление о производстве сварных изделий. Также немаловажное влияние оказывают на жителей села такая организация как ООО «Август-Муслюм» и связанные с ним места работы. Наши студенты проходят практику и остаются после выпуска и в этой организации, что в свою очередь дает некоторый опыт владения профессией- сварщик.

Студенты на живом примере видят значимость и востребованность такой профессии-сварщик, что это побуждает к дальнейшему повышению своих профессиональных качеств и мастерства.

«Наши выпускники – наше будущее»

Хайретдинова Александра Валерьевна, мастер производственного обучения, ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки им. Н.В. Лемаева»

Одним из важных преимуществ нашей республики Татарстан связано с ее человеческим ресурсом, во многом определяющим образование. Преимущественная роль образования в решении задач социально-экономического развития Татарстана и повышении ее конкурентоспособности среди других регионов в целом заключается в создании условий для повышения конкурентоспособности личности наших выпускников.

Все мы видим наше будущее, в том, чтобы наши дети получили специальность(профессию). И это замечательно, но к сожалению, есть и негативная сторона этой ситуации. А именно большое количество выпускников, в свою очередь, вызвало конкуренцию между ними за престижное трудоустройство. Современные социально- экономические условия, в которых

преобладают рыночные отношения, выдвигают перед личностью, стремящейся к успешной самореализации, ряд требований. На сегодняшний день, для того чтобы получить хорошее рабочее место, для того, чтобы потом его за собой сохранить и продвинуться выше по карьерной лестнице. Для того чтобы в целом достичь успеха в профессиональной деятельности, необходимо быть в чем-то лучше или как минимум не хуже других, т.е. быть конкурентоспособным.

Перед мастером производственного обучения, лежит ряд задач, которые мы должны выполнить. Одна из них: заложить в наших выпускников основы профессионализма. При развитии конкурентоспособности у студентов повышается мотивация к процессу обучения, возрастают требования к качеству получаемого образования и совершенствуются личностно-профессиональные качества. Но полностью формирует себя как профессионал сам выпускник - будущий специалист, вырабатывая определенные для себя индивидуальные эталоны и стратегии профессионального поведения и развития. Конкурентоспособная личность должна обладать не только специальными знаниями и умениями в сфере профессиональной деятельности, а, прежде всего развитыми личностными качествами, позволяющими эффективно осуществлять процесс деятельности и получать искомые результаты. Личностно-профессиональные качества имеют первостепенное значение в обеспечении конкурентоспособности работников.

На сегодняшний день специальность сварщика относится к числу наиболее востребованных в области строительства и промышленного производства. Сварщик является активным и непосредственным участником реализации технологического процесса сварки как в условиях высокотехнологичного производства технических систем, так и в условиях их монтажа. Исходя из определения уровня компетенции и квалификации сварщиков ручной дуговой сварки, показана необходимость в новых технологиях их обучения и переподготовки с учетом современных требований.

Учитывая сложившийся дефицит квалифицированных рабочих, данная профессия очень ценится работодателями, так как сварочные операции

необходимы практически в любой производственной деятельности, а достаточного количества квалифицированных специалистов, которые отвечают требованиям работодателей сейчас просто нет.

Огромную роль в становлении специалиста по сварке играет мастер производственного производства. Сущность работы мастера заключается не только в обучении по теоретическим вопросам, практическим навыкам, но и в создании условий для раскрытия всего потенциала учащихся, максимально приближенного к достижению определенных результатов самостоятельной учебной деятельностью учащихся.

Студент приобретает знания на утвержденной учебной программы, с которой знакомится при обучении теоретическим и практическим навыкам. Конкурентоспособный специалист по сварке должен вникнуть в суть нестандартной задачи и найти путь правильного решения. Это задачи, связанные с решением жизненных ситуаций, ситуаций профессионального характера. Так же хочется отметить, что участие в соревнованиях «Молодые профессионалы» и конкурсы профориентации дают обучающимся хорошую мотивацию развить свои способности и умения, а нам передать свой опыт и знания. Потому что именно при подготовке студентов к соревнованиям и экзаменам, мастер подготавливает обучающихся морально, психологически и физически. Настроить на положительные эмоции и развить психологическую гибкость и личностно-профессиональные качества. С достоинством принимать победы и поражения.

Как итог, для того чтобы создать свое уверенное будущее и быть специалистом широкого профиля, чтобы устроиться на престижную и интересную работу выпускник должен обладать следующими качествами: общительность и оптимистичность, также иметь способность быстро, легко и непринужденно устанавливать контакты с другими людьми, быстро переключаться с одной задачи на другую, быть стрессоустойчивым. Все дело в том, что наша работа напрямую зависит от наших отношений с людьми, от нашей

коммуникативной компетентности (культуры общения), от нашей психологической гибкости.

Но к сожалению диплом престижного образовательного учреждения не гарантирует хорошей работы и заработка. Отсюда важность развития компетенций, как профессиональных, так и личностных, что позволит повысить конкурентоспособность молодых специалистов. Поэтому нашим детям нужна наша вера и поддержка. И я верю, что наши студенты и выпускники в совокупности со специалистами предприятий способны внести большой вклад в развитие Татарстана.

«Интерактивное взаимодействие на учебных занятиях со студентами колледжа как инновационная технология обучения»

Хафизов А.А., мастер производственного обучения,
ГАПОУ «Актанышский технологический техникум»

Современная система профессионального образования в условиях рыночных отношений одним из приоритетов для успешного решения задач подготовки квалифицированных кадров выделяет принцип учета интересов обучаемого. В этой связи перед преподавателями СПО стоит задача выработки и внедрения таких приемов и методов обучения, которые бы были нацелены на активацию творческого потенциала студента, его желания обучаться. При этом должна решаться педагогическая задача формирования личности гражданина и его ценностных ориентаций, поскольку процесс обучения в СПО – основная составляющая образовательного процесса в жизни каждого человека. И поэтому, от того, насколько каждый индивид – студент, будет вовлечен в процесс обучения, в конечном итоге будет зависеть уровень его образованности и интеллигентности во всех смыслах этого слова. Кроме этого, глобальная информатизация современного общества также оказала существенное влияние

на образовательный процесс, на систему профессионального образования в России, потребовав радикального пересмотра используемых методик обучения [2].

Приобретение ключевых компетенций зависит от активности самого студента. Поэтому одной из важнейших задач является внедрение в учебный процесс активных методов, которые в совокупности дают возможность организовать интерактивное обучение. Из объекта воздействия студент становится субъектом взаимодействия, он сам активно участвует в процессе обучения, следуя своим индивидуальным маршрутом. Совместная деятельность означает, что каждый вносит в нее свой особый вклад, в ходе работы идет обмен знаниями, идеями, способами деятельности.

Интерактивное обучение – это специальная форма организации образовательного процесса, суть которой состоит в совместной деятельности обучающихся над освоением учебного материала, в обмене знаниями, идеями, способами деятельности. Интерактивная деятельность на учебных занятиях предполагает организацию и развитие диалогового общения, которое ведет к взаимопониманию, взаимодействию, к совместному решению общих, но значимых для каждого участника задач [3]. Основные цели интерактивного обучения:

- ☐ стимулирование учебно-познавательной мотивации;
- ☐ развитие самостоятельности и активности;
- ☐ воспитание аналитического и критического мышления;
- ☐ формирование коммуникативных навыков;
- ☐ саморазвитие учащихся.

Эффективность интерактивного обучения складывается из следующих составляющих:

- ☐ интенсификация процесса понимания, усвоения и творческого применения знаний при решении практических задач за счет более активного включения обучающихся в процесс не только получения, но и непосредственного (здесь и теперь) использования знаний;

- повышение мотивации и вовлеченность участников в решение обсуждаемых проблем, что дает эмоциональный толчок к последующей поисковой активности участников, побуждает их к конкретным действиям;
- обеспечение не только прироста знаний, умений, навыков, способов деятельности и коммуникации, но и раскрытие новых возможностей обучающихся, необходимое условие для становления и совершенствования компетентностей через включение участников образовательного процесса в осмысленное переживание индивидуальной и коллективной деятельности для накопления опыта, осознания и принятия ценностей;
- изменение не только опыта и установки участников, но и окружающей действительности, так как интерактивные методы обучения являются имитацией интерактивных видов деятельности.

В ходе подготовки занятия на основе интерактивных форм обучения перед преподавателем стоит вопрос не только в выборе наиболее эффективной и подходящей формы обучения для изучения конкретной темы, а открывается возможность сочетать несколько методов обучения для решения проблемы, что, несомненно, способствует лучшему осмыслению студентов. Представляется целесообразным рассмотреть необходимость использования разных интерактивных форм обучения для решения поставленной задачи.

Принципы работы на интерактивном занятии:

- занятие – не лекция, а общая работа.
- все участники равны независимо от возраста, социального статуса, опыта, места работы.
- каждый участник имеет право на собственное мнение по любому вопросу.
- нет места прямой критике личности (подвергнуться критике может только идея).
- все сказанное на занятии – не руководство к действию, а информация к размышлению.

Интерактивное обучение повышает мотивацию участников в решении обсуждаемых проблем, что дает эмоциональный толчок к последующей

поисковой активности участников, побуждает их к конкретным действиям. В интерактивном обучении каждый успешен, каждый вносит свой вклад в общий результат групповой работы, процесс обучения становится более осмысленным и увлекательным.

Список использованных источников

1. Панина, Т.С. Современные способы активизации обучения: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Т.С. Панина, Л.Н. Вавилова; Под ред. Т.С. Паниной. – М.: Издательский центр «Академия», 2006. – 176 с.
2. Панфилова, А.П. Инновационные педагогические технологии : Активное обучение : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / А.П. Панфилова. – М. : Издательский центр «Академия», 2009. – 192 с.
3. Щекина, Н.Б. Интерактивные методы обучения в подготовке студентов / Н.Б. Щекина, Л.Г. Кайдалова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sibac.info/index.php/2009-07-01-10-21-16/7292-2013-04-11-05-02-59> , свободный.

«Эффективные методики подготовки к демонстрационному экзамену»

Шаймухаметова М.А., преподаватель спец.дисциплин
Шайхутдинов Р.М., мастер производственного обучения
ГАПОУ «Азнакаевский политехнический техникум»

В послании Федеральному Собранию 4 декабря 2014 года Президентом Российской Федерации дано поручение, направленное на развитие системы подготовки рабочих кадров: «К 2020 году как минимум в половине колледжей России подготовка по 50 наиболее востребованным и перспективным рабочим профессиям должна вестись в соответствии с лучшими мировыми стандартами и передовыми технологиями...». Во исполнение указанного поручения, а также распоряжения Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 года №

349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования на 2015 - 2020 годы», в соответствии с паспортом приоритетного проекта «Образование» по направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий» («Рабочие кадры для передовых технологий»), утвержденным протоколом заседания Президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам от 25 октября 2016 года №9, Союзом «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» проводится пилотная апробация демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия в рамках государственной итоговой аттестации.

Демонстрационный экзамен — это процедура, позволяющая обучающемуся в условиях, приближенных к производственным продемонстрировать освоенные профессиональные компетенции.

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

Выпускники, прошедшие аттестационные испытания в формате демонстрационного экзамена получают возможность:

Одновременно с подтверждением уровня освоения образовательной программы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами подтвердить свою квалификацию в соответствии с требованиями международных стандартов Ворлдскиллс без прохождения дополнительных аттестационных испытаний;

- Подтвердить свою квалификацию по отдельным профессиональным модулям, востребованным предприятиями-работодателями и получить

предложение о трудоустройстве на этапе выпуска из образовательной организации;

- Одновременно с получением диплома о среднем профессиональном образовании получить документ, подтверждающий уровень профессиональных компетенций в соответствии со стандартами Ворлдскиллс Россия – Паспорт компетенций (Skills Passport). Все выпускники, прошедшие демонстрационный экзамен и получившие Паспорт компетенций вносятся в базу данных молодых профессионалов, доступ к которому предоставляется всем ведущим предприятиям-работодателям, признавшим формат демонстрационного экзамена, для осуществления поиска и подбора персонала.

Для образовательных организаций проведение аттестационных испытаний в формате демонстрационного экзамена – это:

- Возможность объективно оценить содержание и качество образовательных программ;
- Объективно оценить материально-техническую базу;
- Оценить уровень квалификации преподавательского состава;
- Возможность определения точек роста и дальнейшего развития в соответствии с актуальными требованиями международного рынка труда.

Наступательное движение WorldSkills в системе среднего профессионального образования с наглядной очевидностью продемонстрировало, что начали работать реальные механизмы независимой оценки компетенций, сопряженные с государственной итоговой аттестацией по реализуемым в колледжах программам подготовки специалистов среднего звена и программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих.

Этапы подготовки и проведения демонстрационного экзамена:

1. Организационный этап
2. Формирование экспертной группы, организация и обеспечение деятельности Экспертной группы;
3. Разработка регламентирующих документов:

Регистрация участников экзамена, информирование о сроках и порядке проведения демонстрационного экзамена (регистрация участников, информирование о сроках и порядке проведения демонстрационного экзамена осуществляется центром проведения демонстрационного экзамена);

Работа с участниками:

1. Проведение организационных собраний для информирования о демонстрационном экзамене;
2. Ознакомление с локальными актами, перечнем компетенций, процедурой демонстрационного экзамена;
3. Сбор личной информации для внесения в eSim;
4. Проверка электронных адресов «тестовым» письмом;
5. Оформление документов;
6. Личное заявление с указанием компетенции и соглашение на использование персональных данных.

Подготовка площадки проведения экзамена и установка оборудования (после уточнения количества участников экзамена по компетенциям, главным экспертом разрабатывается и утверждается схема расстановки и комплектования рабочих мест на каждую площадку).

4. Проведение демонстрационного экзамена.

- Подготовительный этап.
- Правила и нормы техники безопасности.
- Проведение основных мероприятий демонстрационного экзамена.
- Оценка экзаменационных заданий.
- Оформление результатов экзамена.
- Результаты демонстрационного экзамена.

Формирование итогового документа о результатах выполнения экзаменационных заданий по каждому участнику выполняется автоматизировано с использованием систем CIS и eSim.

Участник может ознакомиться с результатами выполненных экзаменационных заданий в личном профиле в системе eSim. Также, право

доступа к результатам экзамена может быть предоставлено предприятиям-партнерам Союза «Ворлдскиллс Россия».

Эффективная подготовка к демонстрационному экзамену в ГАПОУ «АПТ» проходит во всех направлениях.

Педагогические работники проходят ежегодно профессиональное обучение, профессиональную переподготовку, курсовое обучение по новым и перспективным профессиям, специальностям, в том числе обучены в качестве экспертов для проведения демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills по компетенциям «Кондитерское дело», «Поварское дело».

Проводится модернизация материально-технической базы, обновлено программно-методическое обеспечение. Для правильной организации демонстрационного экзамена образовательное учреждение строго следует этапам подготовки к экзамену и соблюдает правила проведения.

В связи с тем, что преподаватели техникума не имеют право оценивать обучающихся своей образовательной организации, мы привлекаем работников предприятий-работодателей. Они также проходят обучение в качестве экспертов для проведения демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills.

В техникуме сформирована и активно работает система наставничества, в том числе и по подготовке к демонстрационному экзамену. В связи с тем, что в настоящее время движение Worldskills активно вливается в систему профессионального образования, остро стоит вопрос именно качественной подготовки обучающихся к чемпионатам и демонстрационному экзамену.

Обучающийся, который достиг определенных результатов в чемпионатном движении, служит для других обучающихся авторитетом и примером успешного профессионального роста. Он может помочь решить проблему адаптации к новым видам деятельности, показать, как решать возникающие проблемы и извлечь максимум преимуществ из обучения, оказать поддержку в личностном и карьерном развитии.

Преподаватели техникума приняли участие в работе по актуализации ФГОС в соответствии с требованиями Worldskills. Таким образом в учебную

практику были внедрены элементы заданий WorldSkills по соответствующим компетенциям.

Обучающиеся, показавшие высокий уровень подготовки на практике, участвуют во внутритехническом конкурсе «Лучший в профессии» по стандартам WorldSkills. Победителей готовят к региональному чемпионату по стандартам WorldSkills, но и те, кто не попал, продолжают тренироваться, так как есть возможность участия в следующем чемпионате.

Хотелось бы отметить, что у обучающихся, участвующих в конференциях, тематических классных часах, конкурсах профессиональной направленности, улучшаются показатели индивидуально-психологических характеристик, таких как самооценка, мотивационная направленность, эмоциональная реакция на воздействие стимулов окружающей среды, повышается предметно профессиональная компетентность. А это в свою очередь помогает студенту овладеть общими компетенциями: понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, организовывать собственную деятельность, принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность, осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач. Участие студентов в мероприятиях внутри техникума, их маленькие победы, способствуют тому, что дальнейшее участие обучающихся в соревнованиях, конкурсах, олимпиадах, экзаменах более высокого уровня становится для них делом привычным.

Также обучающихся знакомят с правилами проведения демонстрационного экзамена заранее, они изучают необходимую документацию, на тренингах моделируются различные ситуации, что может произойти на экзамене, и им необходимо найти правильное решение, как нужно поступить, чтобы не нарушить правила проведения экзамена.

Систематические тренировки позволяют отточить навыки работы, сначала работа ведется в разрезе правильности выполнения, затем по мере подготовки студентов, добавляется работа над быстротой выполнения задания. Нужно

отметить, что тренировки проводятся в условиях, максимально приближенных к условиям проведения демонстрационного экзамена.

Особую роль играет работа по психолого-педагогическому сопровождению подготовки обучающихся к демонстрационному экзамену, так как данное мероприятие, в виду строгих ограничений, временных рамок, наличия на площадке независимых экспертов, отражается и на психологическом состоянии студентов.

В результате демонстрационного экзамена обучающихся ГАПОУ «Азнакаевский политехнический техникум» по компетенции «Сварочные технологии» в 2021-2022 учебном году наблюдался положительный результат обучения, что говорит об эффективности применяемых методик. Перед проведением демонстрационных экзаменов площадка полностью проходила аудитную комиссию в числе первых образовательных учреждений по республике. Успешно прошли комиссию, получив решение об аккредитации площадки.

В 2022-2023 году будут проводиться демонстрационные экзамены по компетенциям «Сварочные технологии»

Эффект, который дает проведение демонстрационного экзамена:

- Направленность программы обучения на решение прикладных задач;
- Непрерывная совместная работа по корректировке учебного процесса, которая позволяет обеспечивать постоянное взаимодействие педагогического коллектива и профессионального сообщества в рамках формирования требований к специалистам и программам их обучения;
- Вовлечение студентов в решение реальных прикладных задач еще на стадии обучения;
- Материально-техническая поддержка учебного процесса: оснащение учебных лабораторий необходимым оборудованием и инвентарем.

Список используемых источников

1. Федеральный Закон от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Приказ от 16 августа 2013 г. № 968 «Об утверждении порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования»

3. «Worldskills Russia» [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://https://worldskills.ru>.