Государственное бюджетное образовательное учреждение
среднего профессионального образования города Москвы
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ № 14

ЛАУРЕАТ КОНКУРСА «КОЛЛЕДЖ БУДУЩЕГО»
ПОБЕДИТЕЛЬ ПРИОРИТЕТНОГО НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА «ОБРАЗОВАНИЕ»

Живой Журнал Педагога

Выпуск № 3 (7)

Информационно-методическое издание
Москва, 2013

Информационно-методическое издание колледжа
Выпуск №3 (7)

Карпова О.А., Орлова Е.М., Федорова С.И., Баландина О.И.
Информационно-методическое издание колледжа: Живой Журнал Педагога / Под общ. редакцией О.А. Карповой. – М.: ТК-14, 2013

Материалы из опыта работы преподавателей и мастеров производственного обучения Технологического колледжа №14

Наш адрес: г. Москва ул. Докукина, д. 16, стр.2, кабинет № 46 (Методический кабинет)
Телефон: 8 (499) 187-25-44

Поздравляем!

Указом Президента РФ
25 июля 2013 года № 640
мастеру производственного обучения
Помолотовой Ирине Вадимовне
присвоено почетное звание
«Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»

Этого почетного звания Ирина Вадимовна удостоена за заслуги в области профессионально-технического образования и многолетнюю плодотворную работу.

Ирина Вадимовна начала свою педагогическую деятельность в 1984 году.

Высококвалифицированный мастер, исследователь и воспитатель, она пользуется уважением среди коллег, учащихся и родителей, имеет безупречную репутацию. Обучающиеся Ирины Вадимовны показывают высокие результаты на профессиональных конкурсах и олимпиадах. Она постоянно работает над повышением своего педагогического мастерства, охотно делится своим опытом работы, проводя мастер-классы и открытые уроки. Ирина Вадимовна имеет высшую квалификационную категорию, является Почетным работником начального профессионального образования Российской Федерации.

Ирина Вадимовна принимает активное участие в организации открытых чемпионатов по кулинарному искусству и сервису среди юниоров города Москвы, за что награждена благодарственным письмом Московской ассоциации кулинаров. Ирина Вадимовна – Мастер с большой буквы.

От души поздравляем Вас, дорогая Ирина Вадимовна, и желаем Вам дальнейших успехов, творческих достижений и благодарных учеников!

Закон "Об образовании в РФ"

КарповаО.А., заместитель директора по учебно-методической работе, Заслуженный учитель РФ

«Размышления ….»

Закон "Об образовании в РФ" подписан президентом России 29.12.2012 года № 273-ФЗ. Работа над документом длилась более трех лет. В обсуждении законопроекта участвовали эксперты и заинтересованные граждане. Необходимость в его принятии была обусловлена изменениями, произошедшими в обществе.

Этот Закон отличает то, что огромное внимание уделено личности учителя, который, как подчеркивается, играет ключевую роль в нашем обществе.

Рассмотрим основные положения нового Закона об образовании.

Образовательные программы (статья 12)

Основные понятия, используемые в Федеральном законе (ст.2)

1) образование – единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов;

2) воспитание – деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающегося на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства;

3) обучение – целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенцией, приобретению опыта деятельности, развитию способностей, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни;

4) уровень образования – завершенный цикл образования, характеризующийся определенной единой совокупностью требований;

5) квалификация – уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности;

6) федеральный государственный образовательный стандарт – совокупность обязательных требований к образованию определенного уровня и (или) к профессии, специальности и

направлению подготовки, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

7) образовательный стандарт – совокупность обязательных требований к высшему образованию по специальностям и направлениям подготовки, утвержденных образовательными организациями высшего образования, определенными настоящим Федеральным законом или указом Президента Российской Федерации;

8) федеральные государственные требования – обязательные требования к минимуму содержания, структуре дополнительных предпрофессиональных программ, условиям их реализации и срокам обучения по этим программам, утверждаемые в соответствии с настоящим Федеральным законом уполномоченными федеральными органами исполнительной власти;

9) образовательная программа – комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий и в случаях, предусмотренных настоящим Федеральным законом, форм аттестации, который представлен в виде учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов, а также оценочных и методических материалов.

10) примерная основная образовательная программа – учебно-методическая документация (примерный учебный план, примерный календарный учебный график, примерные рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов), определяющая рекомендуемые объем и содержание образования определенного уровня и (или) определенной направленности, планируемые результаты освоения образовательной программы, примерные условия образовательной деятельности, включая примерные расчеты нормативных затрат оказания государственных услуг по реализации образовательной программы;

11) общее образование – вид образования, который направлен на развитие личности и приобретение в процессе освоения основных общеобразовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенции, необходимых для жизни человека в обществе, осознанного выбора профессии и получения профессионального образования;

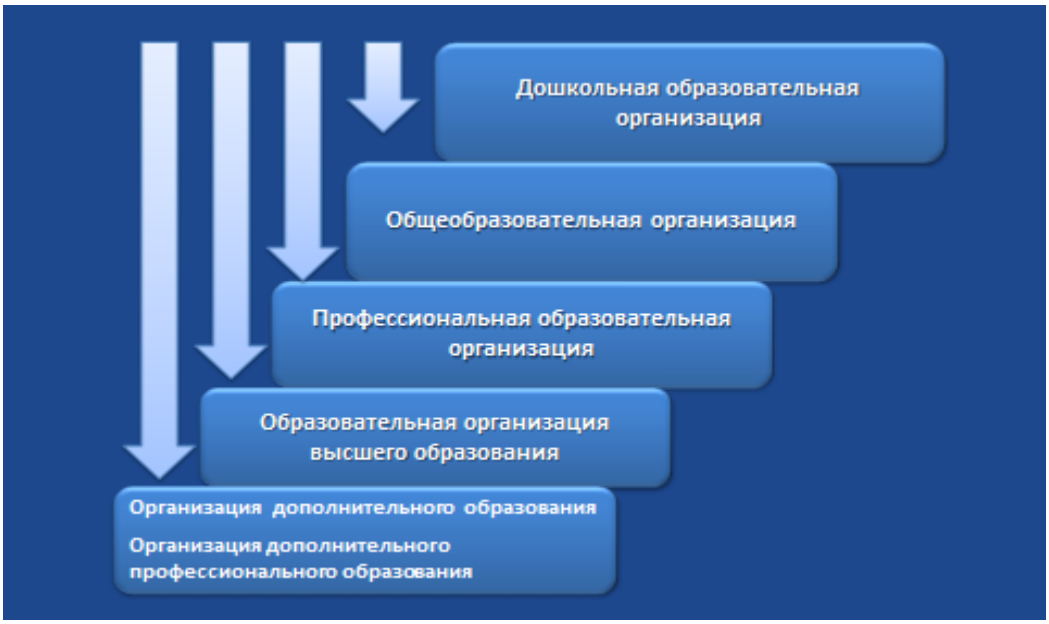
12) профессиональное образование – вид образования, который направлен на приобретение обучающимися в процессе освоения основных профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенции определенных уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессии или специальности;

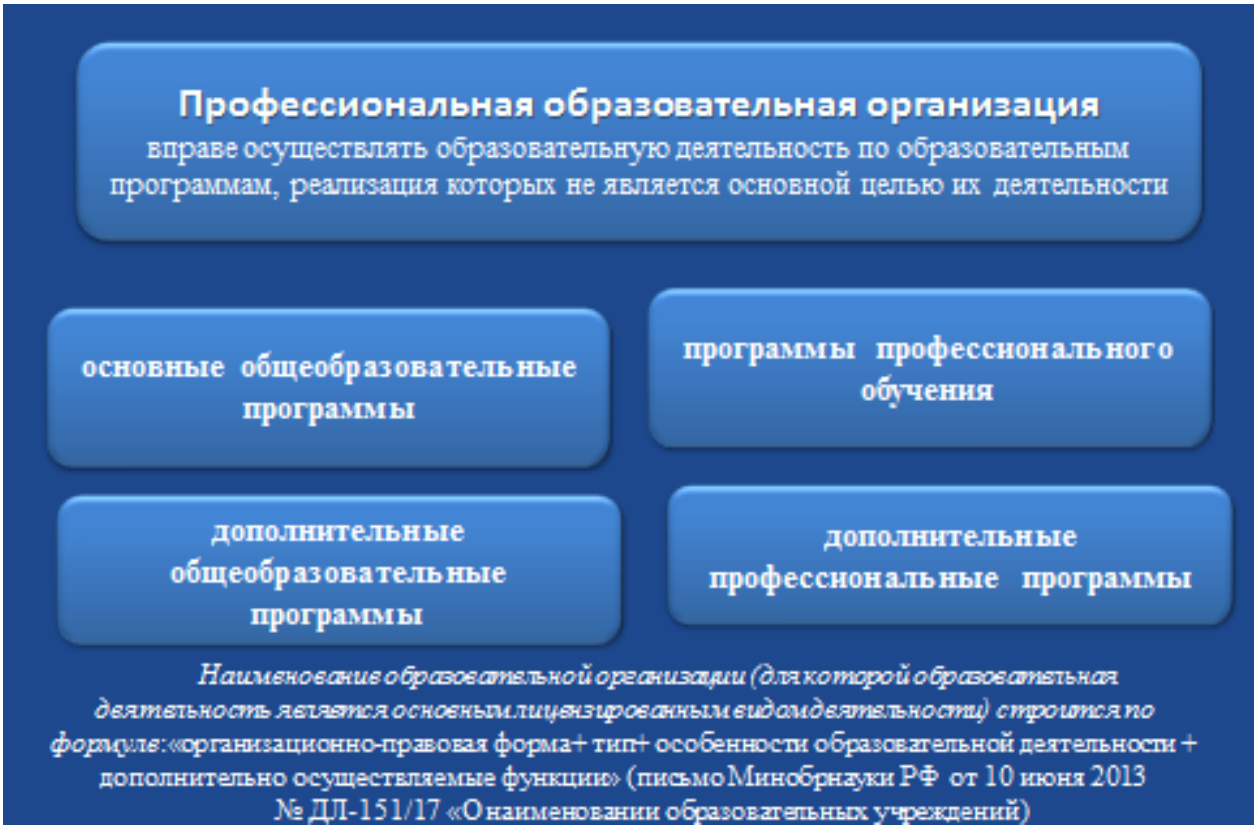
13) профессиональное обучение – вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенции, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности, профессий);

14) дополнительное образование – вид образования, который направлен на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей человека в интеллектуальном, духовно-нравственном, физическом и (или) профессиональном совершенствовании и не сопровождается повышением уровня образования;

15) обучающийся – физическое лицо, осваивающее образовательную программу.

Типы образовательных организаций (статья 23)





Промежуточная аттестация (статья 58)

- Освоение образовательной программы, в том числе отдельной части или всего объема учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) образовательной программы, сопровождается промежуточной аттестацией обучающихся, проводимой в формах, определенных учебным планом и в порядке, установленном образовательной организацией.

- Обучающиеся, имеющие академическую задолженность, вправе пройти промежуточную аттестацию по соответствующим учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю) не более двух раз в сроки, определяемые организацией, в пределах одного года с момента образования академической задолженности.
- Для проведения промежуточной аттестации во второй раз образовательной организацией создается комиссия.
- Обучающиеся, **не прошедшие промежуточной аттестации по уважительным причинам** или имеющие академическую задолженность, **переводятся** на следующий курс **условно**.
- Обучающиеся по основным профессиональным образовательным программам, **не ликвидировавшие в установленные сроки академической задолженности,отчисляются как не выполнившие обязанностей по добросовестному освоению образовательной программы и выполнению учебного плана.**

Правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации (статья 47)

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается:

- учебная (преподавательская), воспитательная работа;
- индивидуальная работа с обучающимися;
- научная, творческая и исследовательская работа;
- а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом;
- методическая, подготовительная;
- организационная, диагностическая;
- работа по ведению мониторинга;
- работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями.

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим

локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования (приказ Минобрнауки РФ № 464 от 14 июня 2013 г.)

- п.23. Обучающиеся, получающие среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, изучают общеобразовательные предметы одновременно с изучением общепрофессиональных и профессиональных курсов, дисциплин (модулей) в течение всего срока освоения соответствующей образовательной программы**.**
- п.23. Обучающиеся, получающие среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, изучают общеобразовательные предметы на первом и втором курсах обучения, в том числе одновременно с изучением обучающимися курсов, дисциплин (модулей) гуманитарной и социально-экономической направленности (профиля), общепрофессиональных и профессиональных курсов, дисциплин (модулей).

- п.24. При получении среднего профессионального образования в соответствии с индивидуальным учебным планом сроки получения образования могут быть изменены образовательной организацией с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося .
  - Лица, имеющие квалификацию по профессии среднего профессионального образования и принятые на обучение по программам подготовки специалистов среднего звена по специальностям среднего профессионального образования, соответствующим имеющейся у них профессии, имеют право на ускоренное обучение по таким программам в соответствии с индивидуальными учебными планами.
  - Обучение по индивидуальному учебному плану, в том числе ускоренное обучение, в пределах осваиваемой образовательной программы, осуществляется в порядке, установленном локальными нормативными актами образовательной организации.

Статья 108. Заключительные положения

В целях приведения образовательной деятельности в соответствие с настоящим Федеральным законом ранее выданные лицензии на осуществление образовательной деятельности и свидетельства о государственной аккредитации переоформляются до 1 января 2016 года.

Таким образом, в 2016 году все лицензии и свидетельства об аккредитации, выданные в 2012 году и ранее, потеряют силу.

Каждый преподаватель должен ознакомиться с Законом об образовании в Российской Федерации и пользоваться им в своей деятельности.

Нефедова Н.А., к.п.н., доцент, методист ТК 14,
«Почетный работник основного образования РФ»

Система адаптации студентов технологического колледжа №14

Студенческая пора – время активного поиска себя и своего места в этом разноцветном мире, многочисленных проб и ошибок, преодоления детских комплексов и утверждения себя, как взрослой, самостоятельной личности, имеющей право на высказывание своей позиции в общечеловеческом масштабе. С другой стороны, юношеский возраст объективно обладает значительными внутренними природными силами саморазвития, самовыражения через активную деятельность, потребностью выделиться в среде сверстников. В адаптационный период пребывания в учебном заведениистуденты включаются в новые виды общественных отношений, стремятся к самоутверждению, познанию своего «Я», охотно проявляют инициативу и активность в окружающей их жизни, используя свои индивидуальные способности, интересы, желания. Идет становление индивидуального мировоззрения, системы личностных ценностей. Это период самоопределения.

Адаптация молодого человека – искусственный процесс: с одной стороны он воплощает естественную потребность студента в самореализации, с другой, для его развития нужны специально организованные условия жизнедеятельности. *Компоненты системы адаптации* первокурсников во всем многообразии представлены в нашем колледже:

- субъекты, функционально отвечающие за организацию процесса создания адаптационной системыстудента в колледже (директор, заместители по воспитательной и учебной работе, классные руководители групп, мастера производственного обучения и др.);
- структурные подразделения, на которые непосредственно возложены функции позитивного и активного включения студента в комфортную среду колледжа (отдел по молодежной политике, кафедры, студенческий совет, объединения дополнительного образования и т.п.).

Компоненты, относящиеся к координационному механизму: инструкции (внешние – нормативно-правовая база - законы, положения, проекты и др.– и

внутренние – нормативно-правовая база и концепция); консультационные структуры (психологи и т.п.); корпоративные структуры.

Формами интеграции первокурсников в пространство колледжа могут служить сложившиеся традиции: Посвящение в первокурсники, Школа актива, День здоровья; встречи первокурсников с выпускниками и студентами старших курсов и др.

Остановимся более подробно на воспитательной адаптивной деятельности классных руководителей и мастеров производственного обучения. Многообразны их функции: информативная, коммуникативная, контролирующая, творческая, организующая и др. Они участники всех учебно-воспитательных мероприятий, касающихся жизни и деятельности студентов. Они инициаторы, консультанты, соавторы программ и проектов, предлагаемых студентам, они оказывают помощь, отслеживают результаты, обеспечивают обратную связь, помогают установлению межличностных связей с другими студентами, реализуют потребность в самореализации первокурсников и приобщают студента к корпоративной культуре, правилам, традициям колледжа. На их долю приходится индивидуальная работа со студентами и их родителями. Многообразны и индивидуальны формы их работы: собрания, праздники, анкетирование, корпоративные элементы, знакомство с нормативными документами, выявление актива, лидеров и др. Но общими являются задачи: формирование ценностного отношения к жизни, будущей профессии, приобщение студентов к культурным и общечеловеческим ценностям, стимулирование мотивации к учебе, самообразованию, самореализации, саморазвитию. Решение этих задач всегда личностно-ориентировано и происходит обязательно в совместной творческой работе со студентами. Мониторинг адаптационной деятельности включает разнообразие форм, приемов, средств: примером могут служить анкеты для выявления конкретных характеристик субъектов; тематические тесты, опросники; паспортизация групп; деловые игры, тренинги; специально создаваемые ситуации; коллективные оценки конкретной деятельности, творческие отчеты, оценки результатов первенств, смотров, конкурсов и т.д.). Классный руководитель и мастер производственного обучения занимается организацией образовательного движения студента, которое строится на постоянной рефлексии, являясь, по сути «консультантом по развитию» (Т. М. Ковалева).

Наиболее эффективным средством в успешной адаптации студента представляются студенческие группы, которые служат обычно платформой для реализации возможностей первокурсников. Жизнедеятельность студенческой группы представляется двумя взаимосвязанными процессами:

- влияние группы на раскрытие личности каждого студента;
- индивидуальный вклад личности в студенческий коллектив и его преобразование.

Студенческая группа приобщает первокурсника к коллективной жизни, предоставляя новые условия жизнедеятельности и возможность становиться инициатором, автором и реализатором своих проектов. Чувство принадлежности, межличностное общение, совместная деятельность студентов, система норм и ценностей, включение в обязательный объем общеколлективной деятельности колледжа - результат целенаправленных усилий педагогов по созданию благоприятного поля для адаптации. Студент, попадая в студенческую группу, проходит несколько этапов адаптации под руководством опытного педагога или мастера. Первый – адаптационно-ознакомительный. На этой стадии происходит выявление интересов и потребностей, возможностей на основе свободы, интереса, развития самостоятельности, креативности, творческого воображения, фантазии, способствующих мотивации, подсказывающих личностный выбор, который включает механизмы самоопределения, саморазвития, самоорганизации студента (анкетирование, наблюдение, задания и поручения. Участие студентов в такой деятельности позволяет проявить им индивидуальные качества, способности и реализовать их в новых социальных ролях: инициаторов, организаторов конкретных видов деятельности (социально-общественной, культурной, связанной с осваиваемой профессии). На втором, исходя из определившихся интересов и потребностей, форм самовыражения и приобретения первичного опыта, происходит реализация социально ориентированной деятельности. Ступенчатая линия развития «Со-действие – Со-творчество – Со-управление, Самоуправление» отражает динамику поля педагогически организуемого взаимодействия группы и воспитанника, которая показывает изменение позиции руководителя (организатор, равноправный участник, консультант) и студента (уровни усвоения способов совместной деятельности и появления ответственности за деятельность свою и группы в целом: «Я – хочу», «Я – могу», «Я – должен»).

Позитивная тенденция развития системы адаптации и построение ее на основе грамотного использования отечественных традиций (студенческие отряды, центры воспитательной работы, творческие объединения и др.) в сочетании с инновациями, рожденными потребностями модернизации системы профессионального образования, создает эффективную комплексную программу адаптации студентов-первокурсников нашего колледжа.

Габрук Светлана Васильевна, преподаватель высшей квалификационной категории

«ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ ИЗУЧЕНИИ ТВОРЧЕСТВА ПОЭТОВ СЕРЕБРЯНОГО ВЕКА»

В последнее время молодые люди всё чаще предпочитают получать необходимую информацию из Интернета. Затем, если полученные знания не находят практического применения, они утрачиваются.

В данной разработке представлена методика организации проектной деятельности при изучении эпохи Серебряного века.

Данный проект позволяет не только совершенствовать навыки поиска информации в Интернете, но и применять полученные знания на практике.

Проект был направлен на достижение следующих **целей:**

Образовательные:

- расширить знания об искусстве Серебряного века;
- осмыслить связь искусства Серебряного века с современным;
- осмыслить необходимость изучения искусства этого периода для дальнейшей профессиональной деятельности обучающихся по специальностям: 031601 «Реклама», 072501 «Дизайн» (по отраслям).

Развивающие:

- способствовать развитию системного мышления обучающихся;
- содействовать развитию речевой деятельности обучающихся;
- способствовать развитию творческих возможностей, эмоционально-чувственной сферы.

Воспитательные:

- способствовать воспитанию интереса к предмету;
- способствовать воспитанию культуры общения, творческой активности;
- способствовать воспитанию свободной личности, организуя такое учебно-воспитательное пространство, которое обеспечивает реализацию на практике принципа свободы, представляющего обучающемуся реальную возможность самостоятельного выбора форм и видов деятельности;
- формирование чувства ответственности.

Обучающимся было предложено разделиться на группы, выбрать руководителя группы, определиться с темой, над которой хотелось бы работать. Для создания проекта педагогом были предложены следующие темы:

- Разработка маршрута экскурсии по памятным местам Серебряного века;

- Разработка экскурсионного маршрута «Москва М.И. Цветаевой»;
- Отражение творчества поэтов Серебряного века на модных тенденциях той эпохи;
- Творчество А.Белого;
- Творчество А.А. Ахматовой.

Обучающиеся группы 11 специальности «Дизайн» Бахмудская Л., Спешилова М. внесли предложение разработать виртуальный тур по памятным местам, связанным с творчеством выдающихся деятелей Серебряного века.

Далее руководители групп получили заранее разработанные педагогом задания, вопросы для поисковой деятельности, список литературы и Интернет-ресурсов.

Примеры данных педагогом рекомендаций представлены ниже.

Тема 1: Разработка маршрута экскурсии по памятным местам Серебряного века

Подумайте над следующими вопросами и выполните представленные ниже задания:

- Расскажите о доме Брюсова на проспекте Мира.
- Установите: как выглядела территория Нового Арбата в XIX веке?
- Подумайте, почему в конце XIX – начале XX века творческая интеллигенция стремилась жить на территории Арбата?
- Кто из видных деятелей культуры жил на Арбате?
- Расскажите о доме Скрябина в Большом Николопесковском переулке.
- По Калошному переулку можно дойти до переулка Сивцев Вражек. Кто из деятелей эпохи Серебряного века жил здесь?
- Сколько времени вы планируете потратить на экскурсию?

При подготовке можете пользоваться материалами сайтов:

http://www.goslitmuz.ru/ru/bryusov-museum
http://ru.wikipedia.org/wiki/%C0%F0%E1%E0%F2
http://www.anscriabin.ru/

Тема 2: Разработка виртуального тура по памятным местам Серебряного века

Деятельность каких представителей Серебряного века отражена в музеях Москвы?
Расскажите о музеях.
Разработайте виртуальную экскурсию.

При подготовке можете пользоваться материалами сайтов:
http://www.mayakovsky.info/
http://www.museum.ru/m1122
http://www.goslitmuz.ru/ru/bryusov-museum
http://ru.wikipedia.org/wiki/%C0%F0%E1%E0%F2

http://www.anscriabin.ru/

Тема 3: Разработка экскурсионного маршрута «Москва М.И. Цветаевой»

Разрабатывая маршрут экскурсии, выполните следующие задания:

1. Найдите информацию о том, где родилась М.И. Цветаева. Как сегодня выглядит это место?
2. Как связан музей изобразительных искусств им. Пушкина с жизнью семьи М.И. Цветаевой?
3. Какое значение в жизни М.И. Цветаевой имел дом в Борисоглебском переулке?
4. Как связан Арбат с жизнью М.И. Цветаевой?
5. Какие ещё места в Москве связаны с жизнью М.И. Цветаевой?
6. Разработайте маршрут экскурсии, включив в него места, связанные с жизнью М.И. Цветаевой в Москве.

При работе над проектом используйте следующую литературу и Интернет-ресурсы:

1. Краткая хроника жизни и творчества / М.И. Цветаева. Лирика: Анализ текста. Основное содержания. Сочинения / Авт.-сост. Т.Ю. Максимова. — М.: Дрофа, 2002
2. Основные темы и мотивы лирики Цветаевой / Русская литература: Большой учебный справочник для школьников и поступающих в вузы. — М.: Дрофа, 2001.
3. Сводные тетради/Цветаева М.И.: ЭллисЛак, 1997.
4. Художественный мир Цветаевой / Русская литература: Большой учебный справочник для школьников и поступающих в вузы. — М.: Дрофа, 2001.
5. Борисоглебье: Дом-музей Марины Цветаевой. - М.: Троица, 2007. - 232 с. - (Музеи России).
6. http://www.damian.ru/Cerkov_i_sovremennost/lashkova/n_radost.html
7. http://ru.wikipedia.org
8. http://www.a4format.ru
9. http://tsvetaeva.narod.ru/WIN/saakyan/2poeta.html

Тема 4: Отражение творчества поэтов Серебряного века на модных тенденциях той эпохи

1. Познакомьтесь с материалами учебника по творчеству поэтов Серебряного века с. 423-432.
2. Познакомьтесь с особенностями стиля модерн в одежде.
3. Подумайте: могла ли отразиться поэзия на модных тенденциях того времени.
4. Создайте доклад и презентацию по теме.

При работе над проектом используйте Интернет-ресурсы:

http://istorikov.ru/moda/78-damskaya-moda-serebryanogo-veka-chast-ii.html
http://www.fashiontime.ru/fashion/news/5145.html
http://www.letopis.info/themes/clothes/odejda_v_period_moderna.html

http://www.nasledie-rus.ru/podshivka/6405.php
о футуризме
http://www.nasledie-rus.ru/podshivka/6405.php

Тема 5: Творчество А. Белого

1. Познакомьтесь с материалами учебника о творчестве А.Белого с. 443-449.
2. Прочитайте поэтические произведения А. Белого.
3. Составьте сообщение, отражая в нём следующие позиции:
   - Раннее творчество;
   - Жизнь за границей;
   - Отношение к революции;
   - Особенности отражения лирического героя;
   - Создайте иллюстрации к произведениям.

При подготовке пользуйтесь следующими Интернет-ресурсами:
http://ru.wikipedia.org/wiki/%C0%ED%E4%F0%E5%E9_%C1%E5%EB%FB%E9
http://www.a4format.ru/author.index.php?lt=193&author=74

Тема 6: Творчество А.А. Ахматовой

1. Познакомьтесь с материалами учебника о творчестве А.А.Ахматовой (с. 556-566).
2. Прочитайте ранние поэтические произведения А.А. Ахматовой (стихотворения из сборников «Чётки», «Вечер», «Белая стая», «Подорожник»).
3. Составьте сообщение и презентацию по теме, отразив следующие позиции:
   - Каковы ведущие темы раннего творчества А.А. Ахматовой?
   - Каковы особенности лирической героини раннего творчества А.А. Ахматовой?
4. Создайте иллюстрации к ранним произведениям А.А. Ахматовой.

При подготовке сообщения используйте материал сайта:
http://www.a4format.ru/author.bio.2.php?lt=192&author=9&dtls_bio=1

Обучающиеся в течение двух недель работали над проектом. Преподаватель консультировал, координировал работу.

По окончании разработки проектов была проведена презентация в форме студенческой конференции. В презентациях обучающиеся познакомили участников конференции с маршрутом исследования, показали различные места нашего города, где жили или которые посещали известные

поэты. В ходе выступления студенты читали стихи, рассказывали интересные и малоизвестные истории из жизни поэтов Серебряного века. Обучающиеся по специальности Дизайн демонстрировали костюмы эпохи Серебряного века.

После завершения работы руководителям групп обучающихся было предложено выставить оценки каждому представителю своей группы. Педагог выставляет окончательную оценку за проект с учётом соответствия следующим требованиям:

1) самостоятельность работы над проектом;
2) полнота раскрытия темы;
3) оригинальность решения проблемы;
4) презентация содержания проекта;
5) использование средств наглядности, технических средств;
6) ответы на дополнительные вопросы во время презентации.

По каждому критерию обучающийся получает оценку по пятибалльной системе, окончательная оценка определяется путём вычисления среднего арифметического.

Участие в проекте позволило обучающимся расширить знания об искусстве Серебряного века, осмыслить связь искусства Серебряного века с современным, понять необходимость изучения темы для дальнейшей профессиональной деятельности. Обучающиеся смогли осознать, что включение в научно-исследовательскую деятельность позволяет расширить представления о себе, оценить собственные возможности. Обеспечение рефлексии, возможности быть услышанными педагогами вызывало высокую социальную активность обучающихся.

Малахова Ксения Васильевна,
преподаватель художественных дисциплин

Конкурс как составная часть проектной деятельности студентов

Одним из главных требований современного рынка труда является то, что молодому специалисту практически не дается времени на доведение своего образования до нужд работодателя. Востребован не «полуфабрикат» специалиста, а человек, легко адаптирующийся, готовый действовать в изменяющихся условиях и уже имеющий опыт практической работы.

Такая цель, как проектирование профессиональной карьеры выпускника уже в стенах образовательного учреждения, может быть достигнута, если весь учебный процесс ориентирован на то, чтобы обучение происходило с формированием условий для создания студентами готового дизайн-продукта.

Опыт технологического колледжа по подготовке специалистов по дизайну костюма свидетельствует об успешности подобного подхода, ориентированного на то, чтобы вся технологическая цепочка от идеи до создания реального дизайн-продукта, осуществлялась в учебном процессе. Создание реального продукта предполагает наличие у студента интегрированных междисциплинарных знаний, а так же участие многих преподавателей-консультантов в его реальном воплощении. Поэтому, очень важно, чтобы имелись механизмы включения данной инновационной технологии в реальный процесс.

Социальный заказ на профессиональное образование по специальности 072501 Дизайн костюма ориентирован на широкопрофильную подготовку. Вместе с тем у студентов, обучающихся в одной группе, имеется склонность к разным видам профессиональной деятельности.

Все эти требования и условия способствовали созданию модульной системы, согласно которой каждый этап обучения завершается просмотром творческих работ студентов. Представленное портфолио из творческих работ, выполненных на практических занятиях, позволяет судить об индивидуальных образовательных достижениях студента. Последующие этапы обучения заканчиваются практикой и просмотром, на котором должны быть показаны коллекции одежды, созданные студентами.

Каждый студент в начале года получает учебный план и план обязательных работ по семестрам с критериями их оценки. В данном документе имеется также план профессиональных конкурсов с тематикой, временем проведения и ссылками на источники для ориентировки в возможном участии в данных конкурсах. Наличие критериев и событий, где данные работы будут оценены (в нашем случае это система просмотров и конкурсов) позволяет студентам ориентироваться в самооценке своих творческих работ, накоплению портфолио и оформлению скетчбука, которые он может предъявить при трудоустройстве. Такое портфолио позволяет получить работу по специальности уже на первом этапе практики, так как он может показать свой профессионализм уже на предварительной встрече.

Выполнение готового дизайн-продукта активно вовлекает студента в учебный процесс путем организации профессиональной деятельности. Эта деятельность осуществляется в учебном заведении, совместно с преподавателем, по сути, является учебно-профессиональной, что очень важно на этом этапе формирования специалиста.

На факультете Дизайн костюма большое вниманиеу деляется участию студентов в профессиональных конкурсах. Эта работа является проекцией

будущей профессиональной деятельности студентов. В то же время данная деятельность не является профессиональной, а является учебно-профессиональной, так как осуществляется под руководством преподавателя, постоянно происходит осмысление того, что делается. Студенты узнают на собственном опыте, как пройти весь путь от замысла коллекции до показа ее на подиуме. Они начинают оценивать и понимать реальность профессиональной жизни вне стен колледжа. Участие и победы в конкурсах позволяют анализировать собственную деятельность. Студенты получают возможность быть уверенными в своих силах и оптимизировать их в творчестве. Также участие в конкурсах мотивирует студентов на проектную деятельность, помогает освоить Общие и Профессиональные компетенции.

Проектная деятельность и продуктный подход помогают сформировать практический опыт в разработке дизайн-проектов, осуществлять свой творческий процесс с учетом современных тенденций в области дизайна, проводить их анализ, разрабатывать концепцию коллекции, справляться с поставленными

задачами и тематикой проектов, осваивать все стадии создания дизайн-продукта, и самое главное – становиться профессионалами и организовывать собственную деятельность.

Студенты нашего колледжа участвуют во всех конкурсах, как Московских, так Российских и международных. Это и «Экзерсис», и «Русский силуэт» и многие другие.

Особо хотелось отметить конкурсы, которые проводятся в стенах нашего колледжа для наших студентов. Конкурс, который вводит студентов в профессиональную проектную деятельность, называется «Студенческие фантазии». Этот конкурс проходит на первых курсах обучения в нашем колледже. Он проводится уже 16 лет. Он предполагает развитие прежде всего фантазии, которая не ограничивается ни рамками заказа работодателя, ни материальными затратами у студентов – для создания моделей используются различные материалы, кроме самой ткани! Этот конкурс формирует образное мышление, развивает творческие и тактильные способности студентов - дает возможность чисто и умело поработать руками с нетрадиционными материалами. Участие в этом конкурсе – это первое испытания для студентов, которое формирует мастерство и вовлекает их в проектную деятельность.

Особое внимание хотелось бы обратить на конкурс «Московский дебют». Этот конкурс имеет много целей и задач. Так как в нем участвуют студенты старших курсов и представляют свои коллекции, выполненные на производственной и преддипломной практике, то прежде всего это оценка их профессионализма. Конкурс проводится совместно с Союзом дизайнеров Москвы, члены жюри – известные дизайнеры как в области костюма, так и в других областях дизайна, а также преподаватели высших учебных заведений, социальные партнеры. Жюри оценивает креативность коллекций, соответствие современным тенденциям в дизайне одежды, качество исполнения, возможность внедрения в производство. Помимо мест, которые присуждаются лучшим авторам коллекций, студенты получают возможность заинтересовать

приглашенных работодателей, а также возможность стажировки и работы у различных дизайнеров, что важно для дальнейшего развития их деятельности.
Для преподавателей специальных дисциплин также очень важен этот конкурс, так как он позволяет вместе с социальными партнерами обсудить дальнейшие планы обучения специальности, скорректировать их в зависимости от требований работодателей в быстро меняющемся мире моды.

Подводя итоги сказанному, можно сделать вывод, что для формирования профессиональной творческой личности необходимо ввести в учебный процесс проектный метод обучения, создать систему диагностики (критериев и процедур) проверки результатов обучения, позволяющих преподавателю корректировать процесс обучения. Для студентов учебный процесс приобретает личностный смысл, повышается его мотивация к обучению. Использование этих методов позволяет образовательному учреждению наиболее эффективно подготавливать специалистов, конкурентоспособных на рынке труда.

Тимофеева Лилия Вадимовна,
преподаватель специальных дисциплин
«Гостиничный сервис», кандидат философских наук

Совершенствование системы содействия трудоустройству выпускников профессиональных модулей по специальности «Гостиничный сервис»

В статье представлены результаты исследования современных подходов по совершенствованию системы содействия трудоустройству молодых специалистов, призванных обеспечить их продвижение на рынок труда. Определены совместные мероприятия по распределению рабочей силы на рынок труда, которые расширят возможности непосредственного трудоустройства студентов-выпускников, позволят быстрее адаптироваться к требованиям работодателей, оценить свои возможности в выбранной сфере деятельности.

Одним из важнейших направлений реформирования российской экономики является развитие рыночных отношений в сфере труда. И в ситуации, когда государство перестает быть монополистом в использовании трудовых ресурсов, возникает активная экономическая связь между работодателем и наемным работником.

Выпускники учебных заведений, не имеющие достаточного опыта практической работы, оказываются на рынке труда одной из наименее конкурентоспособных социальных групп. В современных условиях после окончания вуза молодые специалисты вынуждены преодолевать процесс вхождения в рыночную среду. Поиск работы после окончания становится для молодых людей серьезной проблемой. Условия, заданные социально-экономической ситуацией современной жизни, труднее всего выдержать людям, впервые столкнувшимся с конкурентными реалиями рынка рабочей силы.

Современная индустрия гостиничного бизнеса требует высококвалифицированных специалистов, имеющих разностороннее и качественное образование по отдельным сферам сервисного обслуживания. Гостиничный менеджмент – современное и востребованное направление в обучении гостиничному бизнесу. Количество рабочих мест на рынке труда в индустрии гостиничного бизнеса ежегодно вырастает, что свидетельствует о неуклонном спросе на высококлассных специалистов.

Индустрия гостеприимства считается одной из самых быстроразвивающихся и перспективных. Это значит, что человек, решивший работать в сфере гостиничного бизнеса, никогда и нигде не пропадет. Но если раньше в этом бизнесе люди учились всему на практике, то сейчас индустрии гостеприимства в России, как и во всем мире, требуются профессионально подготовленные кадры.

Основная черта обучения в сфере туризма и гостеприимства — совмещение теории и практики. Во многих школах на практику отводится столько же учебного времени, сколько на теоретическую часть.

Школы гостиничного и туристического бизнеса есть практически везде. Но лучшие их них расположены там, где эта индустрия хорошо развита и продолжает развиваться. Сегодня специалистов для работы в индустрии гостеприимства подготавливают в Московском институте индустрии туризма, Российской международной академии туризма, Международном институте гостиничного менеджмента и туризма, Российском торговом экономическом университете, Институте туризма и гостеприимства и других.

Выпускники, как правило, более подготовленные и квалифицированные, их дипломные работы носят прикладной характер и часто являются реальными бизнес-проектами. У специалистов с высшим образованием есть и другая возможность — получить степень магистра.

Российский гостиничный рынок сегодня предлагает большие возможности для развития бизнеса. Многие гостиничные сети сейчас изучают Российский рынок и считают, что города-миллионники имеют большой потенциал для роста. Непрерывное развитие гостиничной индустрии во всем мире создает постоянный спрос на работников гостиничной сферы, особенно на образованных и квалифицированных. Россия не является исключением.

Спрос на всевозможных специалистов гостиничной отрасли на российском рынке труда достаточно высок и стабилен. Чаще всего компании требуются сотрудники обслуживающего персонала гостинично-ресторанного комплекса (портье, хаускипер, хостес, метрдотель, бармен, официант и др.).

Основные проблемы, связанные с подготовкой кадров для гостиничного бизнеса, – это диспропорции в количестве выпускников учебных заведений различного уровня в части востребованности на рынке труда: переизбыток кадров с высшим образованием и недостаток специалистов со средним профессиональным образованием в гостиничной отрасли, недостаточный уровень качественной подготовки выпускников профильных вузов.

Гостиничные предприятия заинтересованы в профессиональных кадрах, и многие проблемы в гостиничной сфере связаны именно с непрофессионализмом. Современные гостиницы готовы на глубокую интеграцию с учебными

заведениями в организации прохождения студентами практики, преподавания специальных дисциплин.

Одним из наиболее важных показателей эффективности деятельности профессионального образовательного учреждения является трудоустройство его выпускников.

Современному рынку труда нужны практико-ориентированные специалисты, имеющие не только глубокие знания, но, главным образом, опыт их применения на практике, что обусловливает необходимость перехода от системы знаний к практико-ориентированному образованию, основанному на квинтете «знания – умения – навыки – опыт деятельности – компетентность». Поэтому необходима системная, целенаправленная работа по совершенствованию содержания образования, основанная на результатах мониторинга качества знаний в рамках промежуточного и итогового контроля.

Рассмотрим основные рекомендации по поиску работы и позиционированию молодых специалистов специальности «Гостиничный сервис» на рынке труда.

1. Руководствоваться реальными знаниями, а нежеланием зарабатывать как можно больше.

Кризисный год внес серьезные коррективы как в ситуацию, происходящую на рынке труда, так и во взаимоотношения работодателей и соискателей. Если до кризиса правила на рынке труда определяли соискатели, то сейчас ведущая роль у работодателей, которые могут позволить себе выбирать кандидатов и диктовать им свои условия. И сегодня компании по-разному относятся к перспективе найма специалистов без опыта работы. Кто-то по-прежнему считает это пустой тратой времени, другие, наоборот, видят неоспоримое преимущество в найме, обучении и последующем развитии вчерашних выпускников. Однако уже тенденцией становится ситуация, при которой студенты и молодые специалисты, имеющие в лучшем случае лишь высшее образование, но не обладающие опытом работы, пытаются навязать свои условия работодателю. Чрезмерные амбиции и желание получить все и сразу не являются залогом успеха в деле поиска работы. Именно поэтому при поиске работы лучше руководствоваться реальными знаниями и умениями, а не желанием зарабатывать как можно больше.

Выбор компании должен быть сугубо индивидуальным, с учетом своих предпочтений и исходя из предложений рынка. Крупная международная компания может дать не только необходимый опыт работы, но и возможность двигаться дальше, начав со стартовой позиции. Маленькая компания предложит более обширный и разнообразный опыт, но вряд ли позволит уйти дальше ассистентской позиции. Время старта для карьеры – это дело также сугубо индивидуальное. Кто-то имеет возможность начать работу уже с первого курса, а

кто-то терпеливо учиться несколько лет и лишь после получения диплома приступает к поискам работы. Идеального и правильного варианта нет, ведь очень многие работодатели сейчас гораздо больше ценят опыт, чем знания, недостаток которых всегда можно наверстать. Нередкими становятся случаи, когда решающими факторами при выборе кандидата становятся его личностные качества, которые должны максимально совпадать с духом и культурой компании.

2. Успех трудоустройства зависит от качества подготовительной работы.

Быть молодым или «стартовым» специалистом сегодня трудно, так как молодой специалист – это, в первую очередь, человек с определенным багажом теоретических знаний, только что получивший диплом. К сожалению, не более 30% выпускников имеют практический опыт работы по специальности к моменту получения диплома. И, столкнувшись с задачей поиска работы, остальные 70% видят в описании вакансий, что требуются специалисты с опытом работы от 1 – 1.5 лет. Последние несколько лет ведутся активные дискуссии среди вузов и работодателей, как оценивать кандидата-студента, совмещающего работу и учебу. В этом вопросе не может быть одного правильного ответа. Есть те, кто успешно сочетает учебу с работой, только укрепляя свои профессиональные знания, и есть те, кто, наоборот, полностью посвящают себя процессу «зарабатывания» денег, поставив обучение на второй план. Это сознательный выбор каждого.

Молодому специалисту необходимо определить, что является основной целью – получение практического опыта по своей специальности или «зарабатывание» денег. Первый вариант, скорее всего, приведет в крупную компанию, где даже в кризисный год сохраняется возможность стажировок или работы на позиции «ассистент отдела». На примере крупной компании проще описать карьерный путь для молодого специалиста: Ассистент отдела - Специалист отдела - Ведущий специалист - Руководитель группы - Руководитель отдела - Руководитель департамента. Второй вариант с большей вероятностью приведет в маленькую компанию, где за счет расширенного функционала появится реальная возможность зарабатывать, но, к сожалению, карьерный путь будет сложным для прогнозирования, так как, имея смежный функционал, есть возможность получить практический опыт совсем в другой специализации.

Также, следует оценить реальный уровень своих знаний и умений для того, чтобы определить, на какие компании имеет смысл обращать внимание. К сожалению, многие выпускники игнорируют требования, указанные в описании вакансий, такие как уровень знания иностранного языка, различных специализированных программ, хотя это является критичным при приеме на работу. В таком случае более правильным, но и более сложным будет

приобретение этих навыков. Например, в резюме стоит указывать так: «Уровень знания английского языка pre-intermediate (в процессе изучения)».

Кроме того, важно определить список ресурсов для поиска работы. Это могут быть ведущие рекрутинговые агентства, которые занимаются трудоустройством молодых специалистов, ключевые интернет-порталы, рекомендации преподавателей из вуза, а также международные студенческие организации, такие как AIESEC, ISIC и т. д.

Не стоит забывать еще об одном немаловажном факторе «горящих глаз». Работодатель ожидает увидеть не просто стопроцентное соответствие требованиям к позиции, но и искренний интерес к работе именно в данной компании. Это можно продемонстрировать, предварительно подготовившись к интервью, просмотрев интернет-источники или собрав рекомендации о компании от знакомых, работающих в ней.

3. При недостатке опыта работы стоит сосредоточиться на личностных преимуществах.

За прошедший год ужесточились требования работодателей к опыту работы специалиста (у кого нет опыта вообще) в гостиничной сфере, с конкретными задачами, оборудованием и прочее. Выпускники вузов окончательно оказались за бортом бизнес-процессов и лишились возможности сразу после получения диплома получить «работу своей мечты».

Однако очень небольшой процент молодых людей не имеет хотя бы минимального представления о практической стороне работы по интересующей профессии. Прекрасно понимая, что главным препятствием в начале карьеры будет незаполненное резюме, большинство студентов устраиваются на позиции начального уровня, как правило, уже на третьем курсе работают ассистентами, стажерами в профильных компаниях, обеспечивая себе дальнейшее продвижение по карьерной лестнице, либо работают на временных проектах. Поэтому реально серьезные проблемы с трудоустройством возникают только у тех, кто на последнем курсе вуза не может назвать ни одного сайта по поиску работы и понятия не имеет о стажировках и программах для молодых специалистов в крупных компаниях.

Всем серьезно настроенным молодым людям, нацеленным на профессиональный успех, рекомендуется следить за рынком труда, особое внимание обращать на специализированные сайты, где размещаются вакансии для молодых специалистов, а также публикуется информация о стажировках и других программах для студентов. Следует отметить, что есть сферы деятельности, в которых молодые сотрудники просто незаменимы, т.к. не каждый опытный специалист согласится на частые и длительные командировки за относительно небольшую заработную плату.

При поиске первого места работы стоит быть последовательными и предлагать свою кандидатуру только в крупные компании с четко прописанным функционалом и обязанностями. Работа в такой компании и в таком режиме дает целый ряд неоспоримых преимуществ. Это и совершенствование разговорных навыков на иностранном языке, и расширение круга общения, и возможность приобщиться к европейскому стилю ведения дел и системному подходу, и прозрачные схемы мотивации и повышения по службе.

Значительно облегчить трудоустройство могут целеустремленность, отличные навыки самопрезентации, знание одного (как минимум) иностранного языка, а также высокая осведомленность о положении дел в гостиничной отрасли. В целом, при недостаточном опыте работы по специальности стоит сосредоточиться на личностных преимуществах, на том, что входит в область ваших интересов, на профессиональном будущем и реальных достижениях на пути к нему.

4. Совмещение работы и учебы.

Молодым специалистам очень важно понимать ситуацию, сложившуюся на рынке труда, и при поиске работы правильно расставлять акценты. Если работодатели не предлагают ту заработную плату, на которую вы рассчитывали не нужно отчаиваться, акцентируйте свое внимание на опыте, который сейчас необходим. Именно он является вашим главным капиталом и в будущем поможет найти достойную работу. Поиски работы молодому специалисту необходимо начинать как можно раньше. Еще в процессе учебы можно попробовать устроиться в крупную компанию на практику. Далеко не все работодатели платят своим практикантам за проделанную работу, но главное сейчас – это не деньги, а опыт и практические навыки, которые вы сможете приобрести. К тому же на практике у студента есть прекрасная возможность показать себя с лучшей стороны, а после получения диплома остаться работать в компании.

В настоящее время многие студенты, учась на дневном отделении, совмещают работу и учебу. Совмещать эти два процесса можно, если работодатель с пониманием относится к таким специалистам (готов отпускать на лекции, практические занятия, сессии и т. п.) или если работа имеет гибкий график, позволяющий посещать образовательное учреждение без ущерба для учебного процесса. Очень важно, чтобы работа и учеба друг другу не мешали. Поэтому, прежде чем решиться на подобный шаг, нужно реально оценить все «за» и «против», ведь нагрузка будет вдвое больше. Что же касается знаний, приобретаемых студентом при подобном совмещении, то это не означает, что они обязательно будут поверхностными. Если студент сам заинтересован в обучении и знает, что эта теоретическая база пригодится ему в будущем, то он будет посещать нужные ему предметы. Ему будет интересно общаться с

преподавателями, чтобы иметь возможность обсудить не только теорию, но и практические задачи, с которыми он ежедневно сталкивается в процессе выполнения своих рабочих обязанностей.

Проблема совмещения работы и учебы в том, что многие студенты зачастую вынужденно начинают работать не по профессии, и в результате происходит размывание понятия того, что же в данный момент важнее – работа или учеба. Часто студент выбирает первое и начинает относиться к учебе поверхностно, а окончив вуз, продолжает работать не по специальности. По сути, ничего страшного в этом нет. Однако если молодой специалист решит вернуться к той профессии, которую он получил в вузе, то у него действительно не будет достаточно знаний, чтобы успешно работать по выбранной специальности. И даже с учетом опыта работы, который он успел приобрести за время обучения, он сможет претендовать только на самые низовые позиции и начинать карьерный путь практически с нуля.

5. Следует очень тщательно готовиться к любому этапу собеседования.

Сегодня большинство работодателей стремятся брать специалистов с опытом работы, так как это экономит время компании на обучении. Именно молодые специалисты оказались в зоне риска в период оптимизации штата компаний. Работодатели, которые готовы брать молодых специалистов, предлагают довольно невысокий уровень заработной платы.

Особое внимание молодым специалистам следует уделить процессу поиска работы. Конкуренция среди соискателей на рынке очень высокая, а порой приходится проходить несколько этапов собеседований (или даже иногда тестирований), поэтому ошибки при прохождении интервью недопустимы. Следует тщательно готовиться к любому этапу собеседования, активно интересоваться результатами рассмотрения своего резюме. Полезно запрашивать обратную связь и комментарии по результатам прохождения интервью в компаниях. Это позволит сделать определенные выводы и не допускать подобных ошибок на последующих встречах с потенциальными работодателями. Поиск работы – это мастерство, поэтому подходить к данному процессу следует особо серьезно. Необходимо грамотно составить резюме, определить круг требований к будущему месту работу, выработать план действий, проработать ответы на возможные вопросы на интервью, не следует завышать свои финансовые ожидания. Студенты часто не могут адекватно оценить себя, переоценивая свою «стоимость» на рынке труда.

Те специалисты, которые начинают свой профессиональный путь еще в студенческие годы, как правило, добиваются в карьере большего успеха, чем те, кто приступает к поиску работы только после получения диплома. Во-первых, выпускники с опытом уже приучены к корпоративной этике крупных

организаций, понимают многие бизнес-процессы в компаниях, уже успели развить свои профессиональные навыки и компетенции. Во-вторых, им проще сделать карьеру, так как к моменту получения диплома они уже преодолевают начальную ступень профессионального развития и закладывают прочный фундамент на будущее. Идеален вариант, когда студент старших курсов приходит в компанию и, работая в режиме неполной занятости, получает первый профессиональный опыт. А уже после получения диплома далее развивается по профессиональной и карьерной лестнице.

Таким образом, данные предложения по совершенствованию системы содействия трудоустройству молодых специалистов призваны обеспечить продвижение молодых специалистов на рынок труда. Совместные мероприятия по распределению рабочей силы на рынок труда расширят возможности непосредственного трудоустройства студентов-выпускников; позволят быстрее адаптироваться к требованиям работодателей; оценить свои возможности в выбранной сфере деятельности.

Костянник Владимир Николаевич, руководитель структурного подразделения

Управление образовательным процессом

Технологический колледж № 14 вводит полную комплексную автоматизацию документооборота, сопутствующего всем этапам учебного процесса

Партнером Колледжа в этой работе выступил российский разработчик специализированного программного обеспечения в области web-технологий ижевская компания «Гуру-Софт».

Историческая справка

В 2011 году Технологический колледж № 14 приступил к изучению возможности использования программных комплексов автоматизации учебного процесса и сопутствующего документооборота более пяти компаний-разработчиков программного обеспечения. В результате тестирования возможностей программного обеспечения, сотрудничества и консультаций с компаниями-разработчиками и сотрудниками колледжа, было принято решение принять комплекс «GS-Ведомости» компании Guru-Soft в опытную эксплуатацию. В течение полугодового тестирования системы были изучены возможности и особенности использования комплекса и настройки его под специфику колледжа. Преподаватели и сотрудники административных подразделений высоко оценили возможности и перспективы работы с предложенным программным обеспечением.

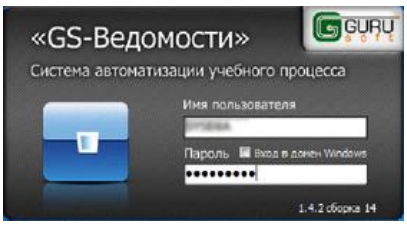
Состав, возможности и регламент доступа

Программный комплекс представлен в стартовом окне в виде набора отдельных модулей. Каждый модуль предназначен для автоматизации работы различных отделов по управлению учебным процессом. Поскольку основой комплекса является реляционная база данных, на основе введенной информации можно выполнить анализ данных, создать и вывести различные отчеты по заданным выборкам. В настоящее время используется более 50 базовых отчетов и около 10 специализированных (мониторинг посещаемости, аналитические сводные ведомости, др.).

Конфиденциальность

В составе программного обеспечения «Комплексной автоматизации учебного процесса GS-Ведомости» входят модули, обеспечивающие как контроль, так и анализ данных, а также хранение информации и документов.

Доступ к каждому из модулей строго регламентирован. Это гарантирует закрытые для общего доступа данные от несанкционированного изменения и удаления. Каждый сотрудник колледжа имеет известный только ему логин и пароль для входа на портал комплекса«GS-Ведомости».



Большинство модулей комплекса предназначено для заполнения преподавателями, другую часть используют административные службы и вспомогательные подразделения колледжа. Каждый сотрудник имеет установленные администратором комплекса права доступа к тому или иному модулю. Имеются модули, общедоступные для просмотра, но права вносить

изменения и удалять информацию в них имеют только пользователи из определенных ранее групп. Часть модулей закрыты на вход персоналу, не имеющему прав доступа к ним.

Назначение

Для помощи администрации колледжа, поддержки работы кадровой службы, бухгалтерии и библиотеки предназначены модули «Кадровый учет», «Абитуриент», «Документооборот», «АРМ руководителя», «Управление контрагентами», «Библиотека», «Хранилище».

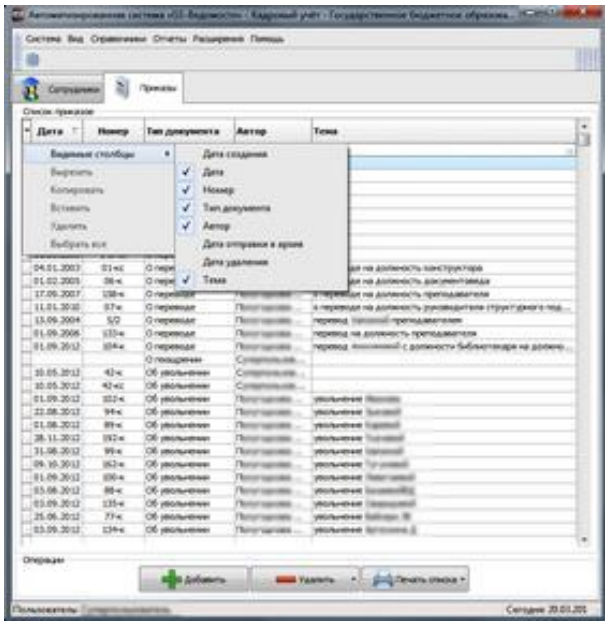
Другие модули позволяют автоматизировать управление учебным процессом и воспитательной работой в образовательной организации. Это – «Контингент учащихся», «Курсы переподготовки», «Повышение квалификации», «Тестирование учащихся», «Общежитие», «Учебные планы», «Конструктор расписания», «Кафедра/ПЦК».
В состав некоторых модулей входят дополнительные расширения.

Описание модулей и их назначение

Управление образовательной организацией и документооборот

Подразделения колледжа, отвечающие за кадровый учет и повышение квалификации личного состава, прием студентов и распределение их по группам, учет слушателей курсов повышения квалификации используют соответствующие модули комплекса:

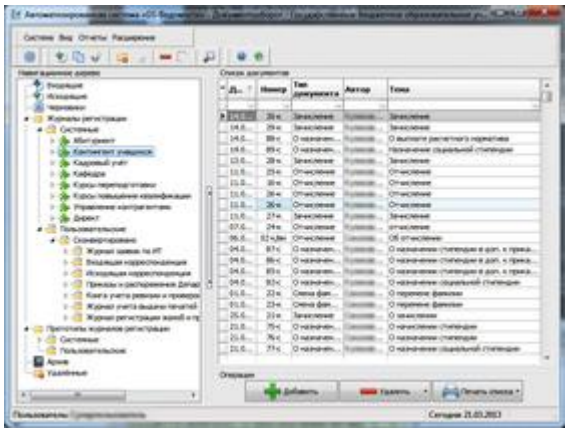
Модуль «Кадровый учет»

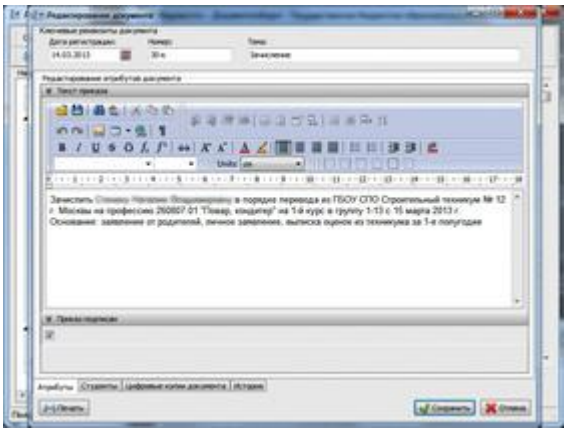


К этому модулю, как и к связанным с ним данным, имеет доступ исключительно отдел кадров и администрация колледжа. В нем доступны данные о личных делах сотрудников и преподавателей. Информация в окне модуля структурирована по подразделениям. Данные личного дела сотрудника содержат

исчерпывающую информацию о его профессиональной деятельности и квалификации, а также иные данные кадрового учета. В этом модуле «хранятся» также документы и приказы по личному составу.

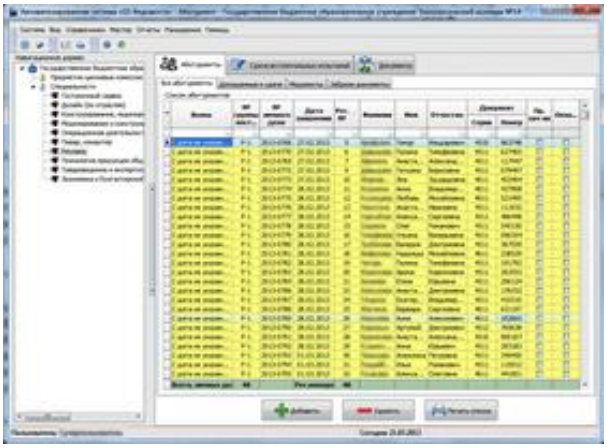
Модуль «Документооборот»





Основной пользователь этого раздела комплекса – секретариат образовательной организации. В этом модуле секретариат колледжа имеет возможность создавать, хранить и управлять входящими и исходящими документами, хранить архив документов. Новые документы можно создавать на основе имеющихся шаблонов. Удаленные документы хранятся в специальном разделе, а не удаляются безвозвратно. Таким образом, архив документов может быть доступен на каждой из удаленных площадок колледжа.

Модуль «Абитуриент»



Приемная комиссия колледжа использует этот модуль для управления потоком вступительных испытаний и личных дел абитуриентов, имеет возможность выбирать информацию об абитуриентах по заданным параметрам, получать итоговые сводки по результатам вступительных экзаменов и на их основе рейтинги абитуриентов.

Обеспечение учебного процесса

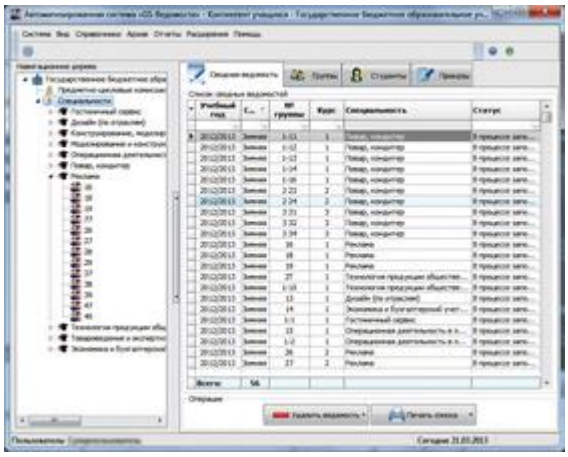
Основные компоненты комплекса предназначены помочь преподавателю, учебной части колледжа в организации, контроле и автоматизации ведения документациив учебном процессе.
К этим компонентам относятся модули «Контингент учащихся», «Тестирование», «Расписание», «Учебные планы», «Кафедра/ПЦК».

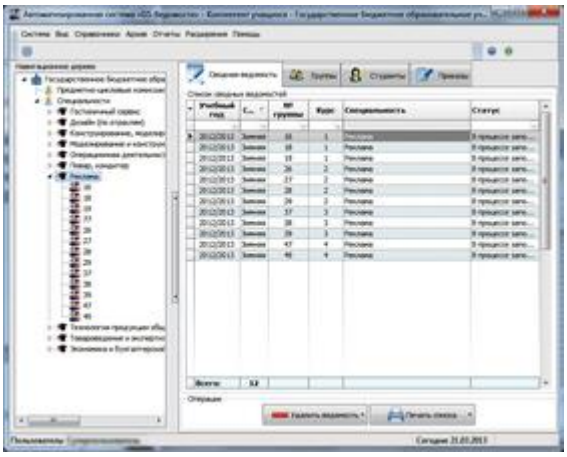
Модуль «Контингент учащихся»

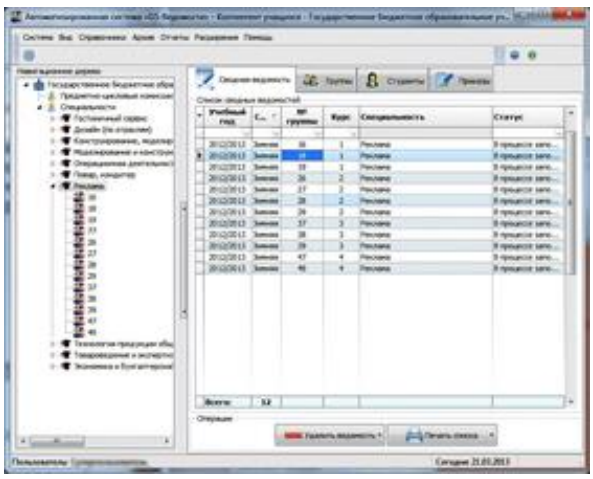
Этот модуль – ключевой в системе сбора, хранения и редактирования информации об учебном процессе. В нем хранятся данные об учебных группах: состав, изучаемые дисциплины, приказы по колледжу, успеваемость и посещение занятий, информация об учебной практике и трудоустройстве выпускников. Информация, хранимая в этом модуле, является необходимой для работы большинства компонентов комплекса «GS-Ведомости».

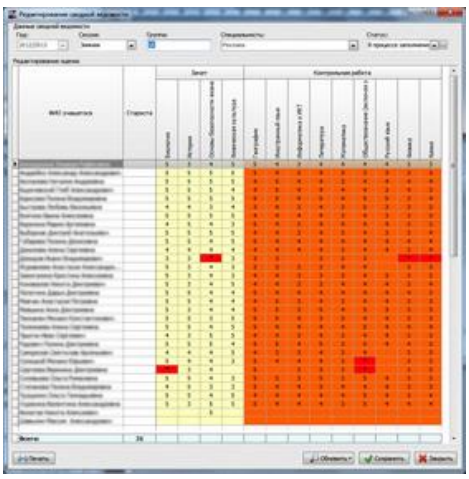
В состав модуля входят важные расширения. Они предназначены для формирования основных документов, сопровождающих учебный процесс.

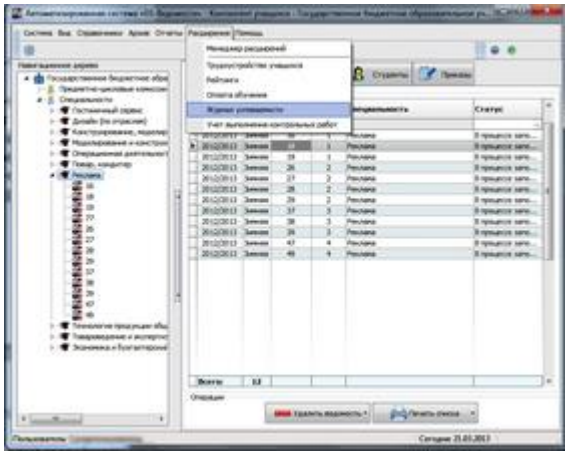
Расширение «Журнал успеваемости»

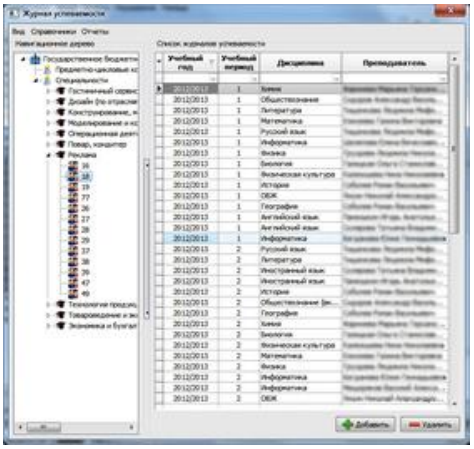


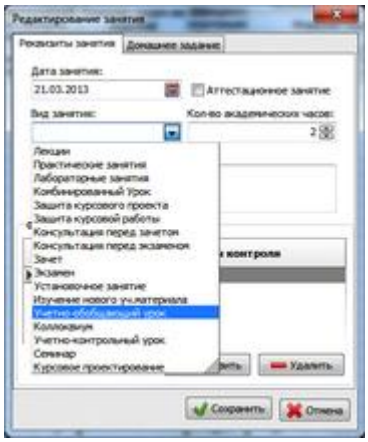


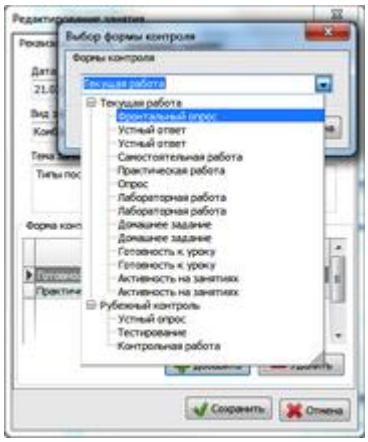


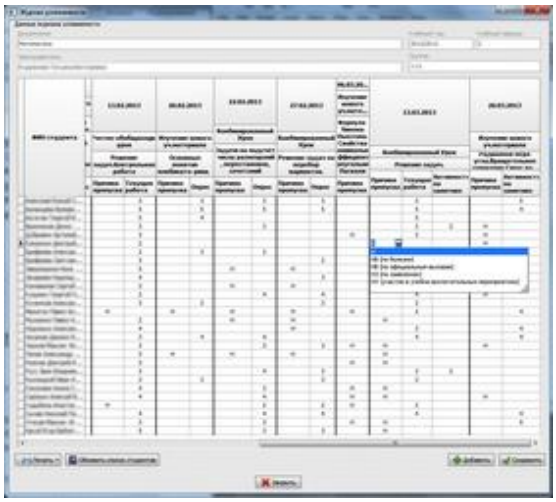


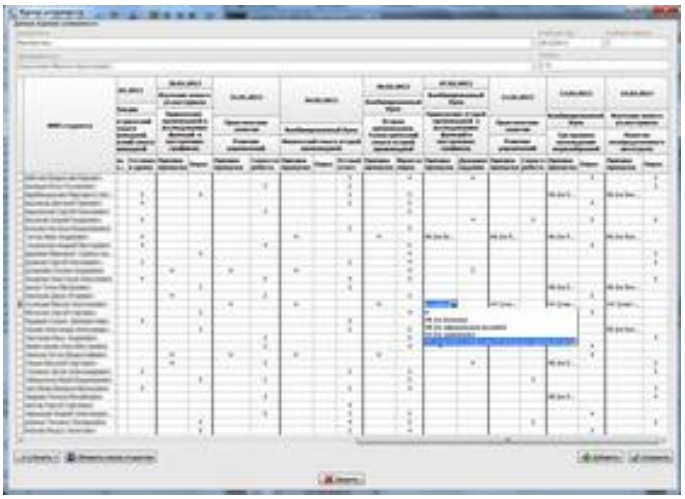












Этот компонент используется преподавателями и мастерами производственного обучения для ведения классного журнала групп. В нем предусмотрено ввод и хранение информации о дате, теме занятия, посещаемости студентов и полученных оценках за работу на занятии, а также за домашнее задание.

Расширения «Учет выполнения контрольный работ» и «Рейтинги учащихся»

Эти компоненты позволяют вести учет успеваемости студентов в базе данных, заносить в ведомости промежуточные оценки студентов в межсессионный период. Преподаватели и методисты колледжа могут планировать и проводить рубежный контроль успеваемости. Получение сводной информации по

успеваемости выбранных студентов или групп по указанным дисциплинам теперь не представляет труда.

Расширение «Оплата обучения»

Используются администрацией и финансовым департаментом колледжа для контроля исполнения договорных обязательств.

Расширение «Трудоустройство учащихся»

С помощью этого компонента удается проследить судьбу выпускников и их дальнейшую деятельность. Использование этой информации может существенно повлиять на мотивацию учащихся и привлечение абитуриентов.

Модуль «Тестирование учащихся»

В этом модуле можно создавать тестовые вопросы, редактировать их при необходимости, проводить тестирование групп учащихся и просматривать результаты пройденных тестов. Вопросы структурированы по учебным дисциплинам и темам. В них можно использовать медиа-данные – иллюстрации, видео и звук. Допустимы различные формы вопросов: интегрированный и дифференцированный ответ, сопоставление, ручной ввод ответа и проч.

Модуль «Тестирование учащихся» предназначен для прохождения тестов студентами, сотрудниками и преподавателями, а также слушателями курсов повышения квалификации и переподготовки.

Модули «Учебные планы», «Кафедра/ПЦК» и «Расписание»

Модуль «Учебные планы» – важный компонент комплекса. Он предназначен для создания, редактирования и хранения учебных планов и графиков учебного процесса. Он необходим для планирования учебной нагрузки преподавателей. С его помощью удобно солидаризировать программы обучения. Он необходим для формирования расписания в модуле «Конструктор расписаний». При создании расписаний занятий используются также данные модуля «Кафедра» – изучаемые дисциплины и учебная нагрузка, пожелания преподавателей кафедр и предметно-цикловых комиссий.

Все эти модули тесно связаны с ключевым модулем – «Контингент учащихся».

Начало работы с программным обеспечением «Комплексной автоматизации учебного процесса GS-Ведомости» не представляет больших трудностей. Большинство элементов интерфейса имеют стандартный вид и интуитивно понятное назначение.

Конечно, первоначальное использование комплекса предполагает параллельный – электронный и бумажный – документооборот. Однако с

практикой использование электронных версий, в основном, позволит вытеснить бумажные аналоги.

Ведение архива документов позволяет в любой момент и на любой удаленной площадке получить справку о состоянии выбранного элемента учебного процесса. Что немаловажно, ведение базы данных учащихся, преподавателей, дисциплин и других компонентов учебного процесса позволяет эффективно и без ошибок создавать отчеты и сводки, ведомости и расчеты учебной нагрузки. Это дает возможность справедливо и эффективно распределять учебную нагрузку, автоматизировать учет учебных часов при замене предмета или преподавателя, выполнять поиск документов, литературы в библиотеке колледжа, контрагентов, предоставляющих материальные и дополнительные учебные ресурсы.

Развитие «Комплексной автоматизации учебного процесса GS-Ведомости» неразрывно связано с практикой ее использования преподавателями и администрацией. Важно, что организация-разработчик проявляет заинтересованность и дружелюбно откликается на пожелания пользователей.

Активная техническая и консультационная поддержка отдела внедрения компании Guru-Soft создает особо комфортные условия для использования и развития системы в колледже. Колледж является опытной тестирующей площадкой и, одновременно, заказчиком модернизации программного комплекса, сотрудники которой осознают, насколько важно видеть такое сотрудничество в перспективе, развивать его, настойчиво, своевременно и терпеливо выявлять ошибки в программном обеспечении. В настоящее время колледж и GuruSoft являются стратегическими партнерами на долгосрочной основе. Это позволяет колледжу получать самые актуальные версии программного продукта, разработчикам – пожелания целевой аудитории: преподавателей, мастеров производственного обучения, методистов и администрации колледжа, а также рассматривать и, по возможности, учитывать рекомендации по адаптации системы к условиям реального учебного процесса.

Новое в законодательстве Российской Федерации

Вопрос: Каков порядок предоставления академического отпуска обучающимся?

Ответ: **Приказ Минобрнауки России от 13.06.2013 №455 «Об утверждении Порядка и оснований предоставления академического отпуска обучающимся».**

Установлено, что академический отпуск предоставляется в связи с невозможностью освоения студентом образовательной программы по медицинским показаниям, семейным и иным обстоятельствам, на срок, не превышающий двух лет. Ранее этот срок, как правило, не должен был превышать 12 месяцев. Академический отпуск может предоставляться обучающемуся неограниченное число раз.

Основанием для предоставления академического отпуска является личное заявление студента с приложением документов, подтверждающих основание для его предоставления (при наличии). Решение о предоставлении отпуска принимается руководителем образовательной организации или уполномоченным им лицом в течение 10 дней с момента предоставления документов.

Во время академического отпуска плата за обучение студента (в случае если такое лицо обучается на платной договорной основе) не взимается. Министерство обращает внимание, что в оклад (должностной оклад) по должностям научно-педагогических работников учреждений, начиная с 1 сентября 2013 года, включаются размеры надбавок за ученые степени и по должностям, а также размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Вопрос: Каков порядок применения к обучающимся и снятия с обучающихся мер дисциплинарного взыскания?

Ответ: **Приказ Минобрнауки России от 15.03.2013 №185 «Об утверждении Порядка применения к обучающимся и снятия с обучающихся мер дисциплинарного взыскания».**

Установлено, что за совершение дисциплинарного проступка к обучающемуся могут быть применены следующие меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, отчисление из организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Меры дисциплинарного взыскания применяются за неисполнение или нарушение устава организации, правил внутреннего распорядка, правил проживания в общежитиях и интернатах и иных локальных нормативных актов по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности.
При выборе меры дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть проступка, причины и обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение обучающегося, его психофизическое и эмоциональное состояние, а также мнение советов обучающихся, представительных органов обучающихся, советов родителей несовершеннолетних обучающихся.

Вопрос: Каков порядок прохождения практики обучающихся СПО?

Ответ: **Приказ Минобрнауки России от 18.04.2013 №291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования» Зарегистрировано в Минюсте России 14.06.2013 №28785.**

Определено, что программы практики разрабатываются и утверждаются образовательной организацией, реализующей такие образовательные программы самостоятельно и являются составной частью такихпрограмм, обеспечивающей реализацию федерального стандарта образования.
Направление на практику оформляется распорядительным актом руководителя образовательной организации с указанием закрепления каждого обучающегося за организацией, а также с указанием вида и сроков практики.
В период прохождения практики студентом ведется дневник практики. По результатам практики студентом составляется отчет, который утверждается организацией. По результатам практики руководителем практики от организации и образовательного учреждения формируется аттестационный лист, содержащий сведения об уровне освоения студентом профессиональных компетенций, а также характеристика на студента. Практика завершается зачетом при условии положительного аттестационного листа, характеристики, а также полноты и своевременности представления дневника практики и отчета по практике.

Вопрос: На основании каких нормативных документов руководитель образовательной организации может перевести педагога на другую должность?

Ответ: По общему правилу, установленному ст. 72 Трудового кодекса РФ, изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Переводом на другую работу в силу ст. 72.1 Трудового кодекса РФ является постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Трудовая функция определяется ст. 15 Трудовогокодекса РФ как работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы. Изменение трудовой функции, обусловленной трудовым договором, является переводом на другую работу. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 Трудового кодекса РФ .

Согласно ч. 3 ст. 72.1 Трудового кодекса РФ не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

В некоторых случаях возможно поступление от работодателя предложения о переводе на нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. Например, при проведении сокращения численности или штата организации работодатель обязан предлагать работнику все имеющиеся у него вакансии, включая нижеоплачиваемые (ст. 81 Трудового кодекса РФ). В данном случае перевод осуществляется только при получении согласия работника.

(Материалы из журнала «Профессиональное образование №7 и №8 2013 год)

Содержание

Закон "Об образовании в РФ"	*Карпова О.А., заместитель директора по учебно-методической работе, Заслуженный учитель РФ*	4
Система адаптации студентов технологического колледжа №14	*Нефедова Н.А. к.п.н., доцент, методист ТК 14, «Почетный работник основного образования РФ»*	11
Педагогическая мастерская	*Габрук Светлана Васильевна, преподаватель высшей квалификационной категории* **«ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ ИЗУЧЕНИИ ТВОРЧЕСТВА ПОЭТОВ СЕРЕБРЯНОГО ВЕКА»** *Малахова Ксения Васильевна, преподаватель художественных дисциплин* **Конкурс как составная часть проектной деятельности студентов** *Тимофеева Лилия Вадимовна, преподаватель специальных дисциплин «Гостиничный сервис», кандидат философских наук* **Совершенствование системы содействия трудоустройству выпускников профессиональных модулей по специальности «Гостиничный сервис»**	14 19 23
Новое в управлении колледжем	*Костянник Владимир Николаевич*	31
Новое в законодательстве Российской Федерации	*На ваши вопросы отвечают специалисты(Материалы из журнала «Профессиональное образование №7 и №8 2013 год)*	39