

Министерство образования и науки Челябинской области
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Первомайский техникум промышленности строительных материалов»

ПРАКТИКА
ПО СОЗДАНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
УСЛОВИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО
ВОСПИТАНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Первомайский, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Раздел 1. Организационно-педагогические условия профессионально-ориентированного воспитания	5
Раздел 2. Результаты реализации практики по созданию организационно-педагогических условий профессионально-ориентированного воспитания обучающихся	23
Заключение	31
Библиографический список	33
Приложение	34

ВВЕДЕНИЕ

В Послании Собранию Президента Путина В.В. еще в 2012 году была сформулирована задача создания современной «воспитательной компоненты», и в Первомайском техникуме решали эту проблему путем разработки и апробации ее инструментального обеспечения.

Методики формирования и оценивания позитивной социализованности обучающихся подтвердили свою релевантность и рекомендованы областным советом по научно-методической и инновационной деятельности к внедрению. Опираясь на уже созданное, апробированное и одобренное, в техникуме создали предпосылки для разработки и апробации инновационного инструментального и методического обеспечения формирования и оценивания позитивной профессионально-социальной компетентности обучающихся в образовательной организации и на производстве с привлечением кадровых служб работодателя.

Группа компетенций, входящих в состав позитивной профессионально-социальной компетентности, обеспечит профессиональную социореализацию, которая означает полезность человека для производства, для общества, государства и семьи, а не только для себя.

Таким образом, позитивная профессионально-социальная компетентность обучающегося может проявлять себя в социально-профессиональных отношениях в академической группе и в профессионально-социальной группе на производстве в ходе практик, а затем и в реальной профессиональной и профессионально-социальной деятельности. Поэтому педагогическое воздействие должно быть акцентировано на эмоционально-волевой и действенно-практической сферах личности обучающихся, а, конкретно, на таких группах компетенций, как а) пассионарность и б) креативность. Именно их и следует оценивать в рамках текущей и итоговой аттестации обучающихся в СПО, а также в измерении (оценивании) профессионально-социальной компетентности и на

производстве. Заметим, что производительность – это продукт не только *материального, но и духовного* (К. Гози). А духовность – это ориентация на полезное, т.е. созидательное, креативное, пассионарное отношение к деланию.

И человек либо полезен 1) производству, 2) окружающим (социуму), 3) семье, либо – вреден. Социореализующийся человек – полезен и другим, и себе. В профессиональной социореализации представлены и духовность, и гражданственность, и пассионарность, и ответственность, и креативность.

Практика по созданию организационно-педагогических условий профессионально-ориентированного воспитания обучающихся является актуальной для системы образования Челябинской области, поскольку перед СПО поставлена задача «профессионального воспитания» и в рамках ее исполнения на областном уровне, необходимо разработать и апробировать группы инструментов, которыми следует оснастить деятельность педагогического работника (в позиции воспитателя).

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ВОСПИТАНИЯ

1.1. Цели и задачи практики по созданию организационно-педагогических условий профессионально-ориентированного воспитания обучающихся

Национальный проект «Образование» ставит перед нами цель воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей, внедрение новых методов воспитания и обучения, что представляет собой необходимость создания «современной...» «воспитательной компоненты», которая должна быть ориентирована на формирование профессионально-социальной компетентности обучающихся и давать ответы на следующие вопросы:

1) какие социально-одобряемые ценности должны лежать в основании социально-профессиональных компетенций обучающихся?

2) как их формировать: а) эффективно, б) адекватно вызовам, в) экономично (с учетом сложившихся социально-экономических условий), г) операционально (обеспечивая комфортное для педагогов и обучающихся социальное вмешательство в профессиональную социализацию последних, посредством профессионального воспитания)?

3) как измерять (оценивать) увеличение/уменьшение позитивной социально-профессиональной компетентности обучающихся?

Изучение нормативных документов, анализ состояния проблемы в теории и практике обучения и воспитания показал, система профессионального образования сегодня не дает достаточно адекватных ответов на вопросы: «Что воспитывать?» «Как воспитывать?» и «Каков результат?».

Между тем, педагоги нуждаются в инструментари:

Во-первых, для отбора качеств (социально-профессиональных компетенций), необходимых работнику современного производства и востребованных работодателем;

Во-вторых, для эффективного (адекватного, экономичного и операционального) профессионально-педагогического воздействия на социально-профессиональную компетентность в направлении увеличения ее позитивности социальной активности;

В-третьих, для достоверного оценивания социально-образовательных объектов «социально-профессиональная компетентность», «позитивная социализованность», «профессиональное воспитание» обучающихся в образовательной организации и кадровыми службами работодателя.

Без измерения этих образовательных объектов, без их оценивания, педагогические работники и кадровые службы работодателя действуют «вслепую», т.е. не имеют достаточной и необходимой информации для принятия организационно-управленческих (организационно-педагогических, социально-психологических) решений, обеспечивающих повышение производительности труда. Таким образом, возникает ряд противоречий:

1. На социальном уровне – между объективной потребностью общества в конкурентоспособных специалистах, обладающих позитивными социально-профессиональными компетенциями, и недостаточной разработанностью инструментов измерения профессиональной социализованности обучающихся, а также, с учетом принципа гендерности при ее оценивании.

2. На научно-теоретическом уровне – между необходимостью создания новой «воспитательной компоненты» в техникуме и ее методического обеспечения, позволяющего организовать формирование социально-профессиональных компетенций, и недостаточной теоретической разработанностью научно обоснованных «оценочных материалов» для их оценивания (измерения).

3. На практическом уровне – актуальность в формировании позитивных социальных компетенций у обучающихся обусловлена:

а) отсутствием институциональной системы оценивания освоенности социально-профессиональных компетенций, в то время как результаты измерения могут быть использованы при принятии управленческих решений в направлении увеличения производительности труда;

б) недостаточной представленностью и выраженностью социально-коммуникативных компетенций у педагогических работников, обеспечивающих воздействие на социально-профессиональную компетентность обучающихся.

Участниками реализации инновационной практики являются педагогический персонал, обучающиеся, социальные партнеры государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Первомайский техникум промышленности строительных материалов» и его филиала в г. Еманжелинск.

Координацию деятельности по реализации инновационной практики осуществляла рабочая группа, которая формируется из числа административных и педагогических работников техникума, ученых, представителей социальных партнеров, работодателей. Представители родительской общественности поддержали предлагаемую инновационную инициативу.

Для формирования экспертных групп для оценивания позитивной профессионально-ориентированной социализованности обучающихся в образовательном пространстве техникума и предприятия-работодателя создавались временные экспертные группы (ВЭГ), в состав которых входили преподаватели, мастера производственного обучения, сотрудники, представители социальных партнеров.

Результаты деятельности ВЭГ были представлены на заседаниях Координационного совета, методических совещаниях педагогических работников, научно-практических конференциях.

Основные функции по координации деятельности, связанной с реализацией мероприятий инновационного проекта, выполняли заместитель

директора по воспитательной работе, социальные педагоги, педагог-психолог, воспитатель в общежитии.

Педагогические работники на первом этапе выполняли функции руководителей ВЭГ, на втором этапе – наставников обучающихся, которые, в свою очередь, являлись руководителями ВЭГ.

Руководитель ВЭГ – педагогический работник, обучающийся, осуществляющий планирование, организацию реализации (подбор команды, оформление материалов оценивания, взаимодействие с представителями социальных партнеров-работодателей).

Сотрудники методической службы техникума выполняли функции формирования научно-методического обеспечения реализации инновационной практики.

Сотрудники библиотеки – организация и проведение мероприятий в рамках проекта.

Реализация инновационной практики проходила через воспитательную систему организации и охватывала несколько приоритетных направлений:

- гражданско-патриотическое
- спортивное и здоровьесберегающее
- бизнес-ориентирующее
- экологическое
- профессионально-ориентирующее
- культурно-творческое.

В рамках практики реализованы проекты по воспитательной работе.

Цель инновационной деятельности: разработать и апробировать инновационные способы:

а) профессионально-педагогического и социального вмешательства в процесс профессиональной социализации обучающихся;

б) инструментального обеспечения профессионального воспитания будущих специалистов в условиях ГБПОУ «Первомайский техникум промышленности строительных материалов»;

в) организации оснащения педагогических работников инструментальным обеспечением их социально-коммуникативных компетенций.

Объект, предмет, гипотеза исследования созданной инновационной площадки

Объект инновационного исследования – процесс профессиональной социализации обучающихся техникума.

Предмет исследования – инструментальное обеспечение профессионального воспитания будущих специалистов как условия эффективного формирования их социально-профессиональных компетенций в ГБПОУ «Первомайский техникум промышленности строительных материалов».

Гипотеза исследования – формирование позитивных социально-профессиональных компетенций, обучающихся будет осуществляться более эффективно, если будут реализовываться следующие условия:

- будет разработана система формирования и оценивания позитивных социально-профессиональных компетенций обучающихся;
- процесс отбора содержания социально-профессиональной социализации и оценивания социально-профессиональной компетентности будет проходить на площадках техникума, в общеобразовательных школах (партнерах) и на предприятиях работодателя;
- в план воспитательной работы техникума будут включены инновационные формы социализационных занятий (video-self-teach, images-self-teach, индивидуальные (групповые) проекты, реципрокное оценивание);
- кадровые службы работодателя и социальные партнеры будут вовлечены в процессы отбора, формирования и оценивания социально-профессиональных компетенций обучающихся в ходе практик и стажировок.

Задачи инновационной деятельности:

- выявить сущность и состояние проблемы формирования и оценивания социально -профессиональных компетенций обучающихся СПО;

– описать и разработать рабочее определение нового феномена «профессиональное воспитание» в условиях требований цифрового образования и цифровой экономики;

– разработать и апробировать инновационное инструментальное обеспечение «профессионального воспитания»: 1) методику отбора социально-профессиональных компетенций с экспертным участием кадровых служб работодателя и социальных партнеров; 2) методику воздействия на социально-профессиональную компетентность обучающихся; 3) методику измерения (оценивания) дельты увеличения (уменьшения) представленности и выраженности социально-профессиональных компетенций, востребованных работодателем;

– создать методические рекомендации адекватного использования методик а) отбора социально-профессиональных компетенций; б) способов их формирования и в) оценивания в рамках образовательной организации СПО и кадровых служб работодателя;

– создать дигитальные инструменты для обработки и представления данных мониторинга состояния социально-профессиональных компетенций, обучающихся в рамках академической группы и социально-профессиональной группы на предприятии работодателя, в рамках а) обучения и б) практики;

– создать организационные и нормативные условия для тиражирования продуктов проекта и повышения профессиональной компетентности педагогического персонала СПО Челябинской области.

В ходе реализации этапов исследования использовались следующие методы:

Теоретические – анализ и синтез философских, социологических, психологических, педагогических исследований; обобщение научных и методических исследований по проблеме инновирования; моделирование системы (процесса и процедур) формирования позитивных социальных компетенций; компаративный анализ; изучение методических разработок;

качественный анализ состояний образовательных объектов (социальная активность, профессионально-ориентированной социализованности обучающихся);

Эмпирические – наблюдение, опрос (беседа, анкетирование, интервьюирование), изучение продуктов воспитательной и учебной деятельности; тестирование, изучение актуального опыта профессионального образования, лонгитюдное педагогическое наблюдение, педагогический эксперимент; экспертное оценивание, тестирование, изучение и обобщение эффективного педагогического опыта, сравнение, моделирование.

Статистические – количественная и качественная обработка результатов инновационной работы с применением методов математической статистики, графическое представление полученных результатов.

Основным инструментарием для достижения цели явился инструментарий для измерения социальной активности и профессионально-ориентированной социализованности обучающихся, как способ их фиксации для определения дальнейших управленческих и педагогических решений и действий

Продуктом профессионального воспитания и профессиональной социализации выступает личность обучающегося (или действующего работника), обладающая высокой выраженностью социально-профессиональных компетенций, востребованных работодателем.

1.2. Описание и механизм реализации практики по созданию организационно-педагогических условий профессионально-ориентированного воспитания обучающихся

В рамках социализационно-образовательного процесса происходит постепенное формирование и (или) увеличение выраженности социально-профессиональных компетенций обучающихся, востребованных конкретным работодателем. При этом педагогические работники и работники кадровых

служб работодателя должны располагать инструментарием для фиксации динамики этих (востребованных) компетенций. Естественно, что этот инструментарий должен быть «вписан» в соответствующие процедуры. И, поскольку, названы: 1) объект оценивания; 2) субъект оценивания; 3) процедуры оценивания; 4) инструментарий оценивания; 5) способы фиксации данных итогов оценивания, постольку можно говорить о технологии [6,7].

Поскольку объект (*социально-профессиональные компетенции*) и субъект (*педагогические работники и работники кадровых служб работодателя*) оценивания уже названы, то обсудим процедуры отбора и фиксации динамики социально-профессиональных компетенций. Эти процедуры реализуются в виде повторяющихся социализационных занятий:

– в институциональном пространстве образовательной организации в виде классных (кураторских) часов, родительских собраний (с периодичностью два – три раз в год);

– в пространстве организаций-работодателей, принимающих обучающихся на практику, в виде производственных совещаний с учетом графика проведения практик (начало, середина, окончание).

Заметим, что эта технология предполагает параллельную и синхронную реализацию социализационных занятий в институциональном пространстве образовательной организации и в пространстве предприятия, являющегося потенциальным или реальным работодателем.

В пространстве образовательной организации участниками выступают абитуриенты, обучающиеся, родители, педагогические работники.

В пространстве организаций (предприятий), являющихся потенциальными работодателями, участниками выступают специалисты кадровых служб; работники структурных подразделений, принимающих обучающихся на практику; организаторы практики со стороны образовательной организации и, конечно, сами практиканты.

В образовательной организации на первом занятии обучающиеся и (или) их родители (*особенно, когда их дети находятся в статусе абитуриентов*) избирают качества (компетенции), которые, как они полагают, могут быть, скорее всего, востребованы организацией-работодателем.

В организации-работодателе на первом, перед приемом обучающихся-практикантов, совещании представители работодателя избирают качества, которые они считают необходимыми и важными для работников своей организации. [8] .

Инструментарий оценивания внутри образовательной организации

В институциональном пространстве образовательной организации участники процедуры (в виде социализационных занятий) выполняют задания в рамках проведения двух занятий внутри социальной группы (группы обучающихся).

На первом занятии всеми участниками организуется и производится отбор желаемой представленности позитивных социальных компетенций в социальной (академической) группе в виде их перечня. Организатор предлагает таблицу (матрицу) позитивных социальных компетенций (табл. 1) и экспертные листы для фиксации 10 желаемых позитивных социальных компетенций каждым участником.

Обучающимся предлагается на основе субъективной экспертной оценки отобрать 10 качеств (компетенций) из таблицы 1 и занести их в экспертный лист (табл. 2) в порядке приоритетности, т.е. от самого значимого до наименее значимого в соответствии с инструкцией.

Таблица 1 – Перечень социальных компетенций

Перечень социальных компетенций

Женские качества	Универсальные качества		Мужские качества
Верность	Активность	Опытность	Агрессивность
Доверчивость	Беззаботность	Основательность	Амбициозность
Женственность	Беспечность	Ответственность	Аналитичность
Жизнерадостность	Бодрость	Открытость ума	Атлетичность
Забота о людях	Быстрота в принятии решений	Привлекательность	Вера в себя
Застенчивость	Великодушие	Прямота	Дух соревнования
Инфантильность	Восприимчивость	Пунктуальность	Индивидуализм
Любовь к детям	Вспыльчивость	Работоспособность	Мужественность
Мягкость	Высокая мораль	Развитая интуиция	Наличие собственной позиции
Нежность	Готовность к действию	Развитое воображение	Напористость
Нелюбовь к брани (ругательствам)	Гуманность	Романтичность	Независимость
Очаровательность	Демократичность	Светскость	Сила
Обаяние	Дисциплинированность	Серьезность	Сильная личность
Привязанность	Доброта	Скромность	Склонность вести за собой
Сострадание	Живость	Справедливость	Склонность к доминированию
Способность утешать	Задумчивость	Тактичность	Склонность к риску
Теплота	Зрелость	Терпеливость	Склонность к лидерству
Тихий голос	Импulsивность	Терпимость (толерантность)	Способность защищать свои взгляды
Умение понимать других	Искренность	Трудолюбие Убежденность	Умение полагаться только на свои силы
Умение сочувствовать	Искушенность	Уважительность Уверенность в себе	
Умение уступить	Консервативность	Ум	
	Культурность	Умеренность	
	Модность	Упорство	
	Надежность	Честность	
	Напряженность	Чистоплотность	
	Необычность	Чувство юмора	
	Неторопливость	Шутливость	
	Общительность	Широта взглядов	
	Оживленность	Экстравагантность	
	Оптимизм	Энергичность	
		Яркость	

Таблица 2 – Экспертная карта для обучающихся

Уважаемый студент!	
Внимательно прочитайте наименование всех качеств, приведенных в таблице 1, и назовите (отберите) только 10 из них, которые, как Вам кажется (как эксперту), Вы хотели бы освоить и которые, по Вашему мнению, хотел бы видеть в своих работниках работодатель. Расположите эти 10 качеств столбиком на листе в порядке приоритетности	
1.	
2.	
...	
10.	

Пример результатов этого экспертного опроса обучающихся (табл. 3) представлены в сводных экспертных листах, в которых следует оставлять качества (социально-профессиональные компетенции), получившие наибольшее количество выборов, размещая в порядке увеличения их значимости, т.е. числа процента избрания от общего числа участников экспертного оценивания.

Таблица 3 - Социально-профессиональные компетенции, избранные обучающимися первых курсов

№№ п/п	Компетенция	% избрания
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
1.	Трудолюбие	42
2.	Активность	35,5
3.	Дисциплинированность	32,5
4.	Ответственность	29
5.	Серьезность	28,5
6.	Грамотность	23,5
7.	Креативность	20
8.	Организованность	18,5
9.	Быстрая адаптация к новым условиям	17
10.	Исполнительность	15

На втором занятии производится реципрокное оценивание выраженности избранных социальных компетенций у каждого члена социальной группы, т.е. внутри социальной и (или) академической группы.

В ходе реализации практики проводились опросы разных категорий участников – родителей обучающихся, самих обучающихся и педагогических работников.

Инструментарий оценивания в производственном пространстве работодателя

Участники аналогичной же процедуры в производственном пространстве организации-работодателя (*работники, в основном, кадровой службы и (или) тех подразделений, куда будут направлены на практику обучающиеся*) выполняют задания в рамках проведения также двух занятий.

На первом занятии¹ представителями организации-работодателя производится отбор желательных позитивных социальных компетенций, востребованных работодателем в своих сотрудниках, возможно, в конкретном производственном подразделении (табл. 1).

Организатор экспертного оценивания (работник кадровой службы) предлагает работникам структурных подразделений, в которых обучающиеся будут проходить практику, таблицу (матрицу) позитивных социальных компетенций (табл. 1) и экспертные листы для фиксации 10 позитивных социальных компетенций, которые они хотели бы видеть в студентах-практикантах (табл. 5). Представители работодателя заполняют экспертный лист (табл. 5).

Данные всех экспертных листов оформляются в виде сводного экспертного листа, в котором избранные социально-профессиональные компетенции располагаются в порядке убывания их значимости для работодателя (табл. 6). По существу, это работа по созданию социограмм будущих работников предприятия (организации) с привлечением представителей работодателя.

Результаты этого экспертного опроса представителей работодателя оформляются (табл. 6) в виде сводных экспертных листов, в которых оставляются качества (социально-профессиональные компетенции), получившие наибольшее количество выборов, размещенные в порядке увеличения их значимости, т.е. числа процента избрания от общего числа участников оценивания – представителей работодателя.

¹Представители организации-работодателя могут заполнять экспертные листы тогда, когда это им удобно, но в течении одного-двух дней и синхронно с обучающимися. Это необходимо и желательно для того, чтобы оценивание производилось в одном временном интервале.

Таблица 5 – Экспертная карта для представителей работодателя

<p>Уважаемый эксперт!</p> <p>Внимательно прочитайте наименование всех качеств, приведенных в таблице 1, и назовите (отберите) только 10 из них, которые, как Вам кажется (как эксперту), Вы хотели бы видеть в своих практикантах (будущих работниках).</p> <p>Расположите эти 10 качеств столбиком на листе в порядке приоритетности</p>	
1.	
2.	
...	
10.	

Таблица 6 - Социально-профессиональные компетенции, избранные представителями работодателей

№ п/п	Компетенция	% избрания
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
1.	Стремление совершенствовать свои навыки	82
2.	Ответственность	75,5
3.	Умение работать в команде	62,5
4.	Исполнительность	59
5.	Грамотность	49,5
6.	Умение работать в режиме многозадачности	43,5
7.	Организованность	40
8.	Умение быстро ориентироваться в ситуации	38,5
9.	Умение отстаивать свои решения и интересы	21
10.	Стрессоустойчивость	20

На втором занятии организатор предлагает экспертные листы для оценивания выраженности этих позитивных социальных компетенций (табл. 4). Участниками производится **два вида оценивания** выраженности избранных социальных компетенций [5,9] у каждого члена социальной группы (т.е. группы обучающихся, проходящих практику):

– первый вид: внешнее оценивание выраженности избранных социальных компетенций со стороны работников кадровой службы и (или) со стороны работников структурного подразделения, в котором обучающиеся проходят практику;

– второй вид: реципрокное оценивание выраженности избранных социальных компетенций у каждого члена социальной группы, каждым ее членом (т.е. внутри группы обучающихся, самими обучающимися, проходящими практику).

По итогам второго занятия на производстве (работники кадровой службы и (или) работники структурных подразделений) и обучающиеся заполняют экспертные листы и сдают их организатору. После каждого занятия организатор производит оценивание и фиксацию полученной информации в виде таблиц или диаграмм, содержащих сведения о каждом студенте-практиканте.

Замер, произведенный по итогам практики, покажет либо увеличение, либо уменьшение выраженности социально-профессиональных компетенций, востребованных работодателем. Эта информация может служить одним из оснований для приема (или нет) на работу.

Таким образом, и педагогический работник, и сам обучающийся получают информацию о том: а) какие компетенции востребованы организацией-работодателем и б) в какой степени они выражены у каждого члена социальной группы, обучающегося, проходящего практику (табл. 7) [1, 5,8,9].

Анализ полученных данных позволяет видеть, что у представителей работодателей совпадают экспертные суждения с суждениями:

– обучающихся первых курсов — по поводу четырех компетенций – 40% (ответственность, креативность, организованность, исполнительность);

– обучающихся вторых курсов — по поводу пяти компетенций – 50% (надежность, ответственность, организованность, креативность, исполнительность), хотя, если считать «пунктуальность» синонимом «ответственности» и «организованности», то шести;

Таблица 7 - Сравнительная таблица социально-профессиональных компетенций, избранных работодателями и обучающихся первых, вторых и третьих курсов

№№ п/п	Компетенции, избранные работодателями	Компетенции, избранные обучающимися:		
		первых курсов	вторых курсов	третьих курсов
1	2	3	4	5
1.	Стремление совершенствовать свои навыки	Трудолюбие	Дисциплинированность	Ответственность
2.	Ответственность	Активность	Надежность	Активность
3.	Умение работать в команде (надежность)	Дисциплинированность	Ответственность	Надежность
4.	Исполнительность	Ответственность	Ум	Организованность
5.	Грамотность	Серьезность	Организованность	Грамотность
6.	Умение работать в режиме многозадачности (креативность)	Грамотность	Усидчивость	Целеустремленность
7.	Организованность	Креативность	Креативность	Стрессоустойчивость
8.	Умение быстро ориентироваться в ситуации	Организованность	Исполнительность	Общительность
9.	Умение отстаивать свои решения и интересы	Быстрая адаптация к новым условиям	Активность	Работоспособность
10.	Стрессоустойчивость	Исполнительность	Быстрота в принятии решений	Исполнительность

– обучающихся третьих курсов — по поводу шести компетенций – 60% (надежность, ответственность, организованность, грамотность, стрессоустойчивость, исполнительность).

Технология определения востребованных работодателем социально-профессиональных компетенций позволяет оценить выраженность каждой компетенции у каждого обучающегося, и далее вести последовательную и систематическую работу по увеличению степени выраженности востребованных позитивных компетенций, прежде всего тех, которые выражены в наименьшей

степени. Контрольные замеры позволяют фиксировать выраженность нужных работодателю позитивных социальных качеств. За период от первого до третьего замера дельта прироста увеличилась от +0,16 до +1,48 (рис.1), что подтверждает правильность выбранных способов социального вмешательства.

Это позволяет сделать вывод о том, что инструментальное обеспечение воспитательной компоненты, созданное в образовательной организации, ориентировано на формирование социально-профессиональных компетенций, востребованных работодателем. И от курса к курсу у студентов возрастает число и выраженность компетенций, востребованных работодателем.

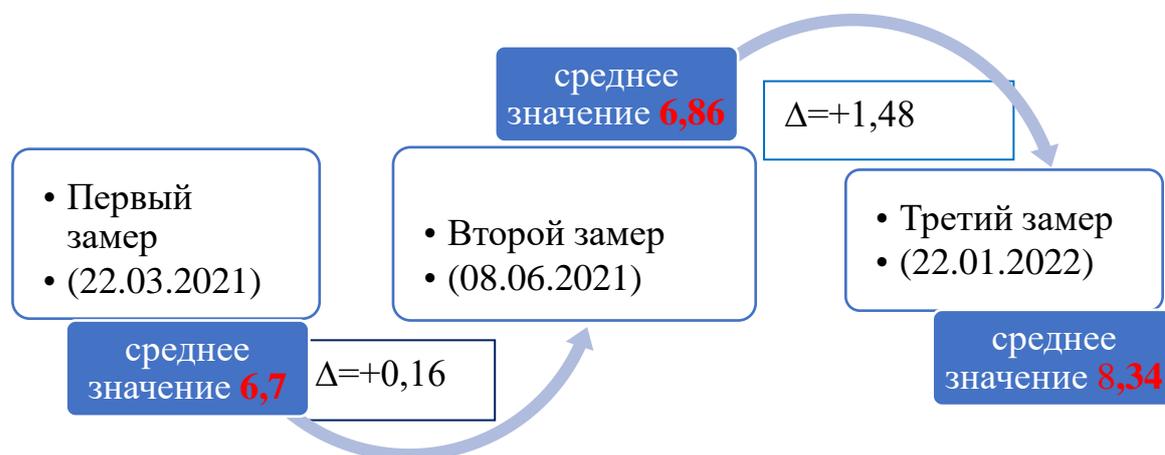


Рисунок 1 – Изменение дельты прироста выраженности качеств

Важным для нас стал тот факт, что и работодатель, и 100 % обучающихся всех курсов избрали в качестве значимых компетенций «ответственность», а также 100 % обучающихся избрали «активность», что является подтверждением эффективности функционирования предыдущей РИП на базе Первомайского техникума по проблеме «Условия формирования позитивных социальных компетенций у обучающихся профессиональной образовательной организации» (2014 – 2018 гг.).

Эта информация позволяет и педагогическому работнику и обучающемуся сосредоточиться на формировании и увеличении выраженности востребованных работодателем компетенций.

В новых требованиях к результатам освоения основной профессиональной образовательной программы приоритетное внимание уделяется формированию общих и профессиональных компетенций, характеризующих будущую профессиональную деятельность выпускников учреждений СПО. Специалист, нацеленный на самостоятельность, творчество, конкурентоспособность, профессиональную мобильность, будет востребован на рынке труда. Это определяет новый подход к подготовке будущего профессионала. Так как общие компетенции формируются в процессе учебной и внеучебной деятельности обучающихся при изучении комплекса учебных дисциплин и профессиональных модулей, то выбор педагогическим работником приемов и методов формирования и развития общих компетенций является актуальным и важным для эффективной организации учебной деятельности обучающихся.

РАЗДЕЛ 2. РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАКТИКИ ПО СОЗДАНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ВОСПИТАНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Эффективное взаимодействие техникума и работодателей – одна из актуальных проблем, поскольку от ее решения в значительной степени зависит полноценное развитие и системы образования, и трудовых отношений. Взаимодействие образовательной организации и социальных партнеров будет устойчивым только в том случае, когда каждый из них осознает и удовлетворяет свой интерес на всех этапах социализационно-образовательного процесса. Работодатели сегодня предъявляют требования как профессиональным, так и личностным (социально-профессиональным) компетенциям выпускника, будущего работника. В Первомайском техникуме промышленности строительных материалов, налажены контакты более чем с 30-ю предприятиями и организациями Коркинского и Еманжелинского районов, но основными ведущими социальными партнерами и результативными в профессиональной подготовке обучающихся, выпускников являются на сегодняшний день ООО «СЛК Цемент Коркино» и АО «Томинский ГОК».

Начало реализации инновационной площадки совпало со сложной пандемийной ситуацией в стране. Это существенно повлияло на форму взаимодействия с работодателями. Организационные встречи проводили в онлайн-режиме, для анкетирования представителей социальных партнеров была разработана онлайн-форма, которая по сравнению с другими методами опроса, такими как опросы с помощью ручки и бумаги, позволяет очень быстро получить обратную связь от респондентов.

Использование этой формы позволило нам проводить анализ в режиме реального времени, так как сам ресурс проводит автоматический анализ данных, полученный в ходе результата опроса. После сбора информации

анализ являлся важным шагом для нас, который позволял принимать оперативные меры по формированию элементов компетенций.

Сбор данных с помощью онлайн-формы предоставляет результат с минимальной погрешностью, в отличие от традиционных методов опроса, респонденты непосредственно отвечают на вопросы анкеты, без участия посредника, что позволило нам снизить погрешность.

Когда проводился опрос среди целевой аудитории, было принято решение, которое позволяло респондентам отвечать на вопросы анонимно. Благодаря анонимности онлайн-формы (рис.2), респонденты демонстрировали более честное и правдивое поведение при предоставлении данных, что являлось значимым фактором при сборе информации среди обучающихся.

Такой формат работы позволил оперативно получать информацию от работодателя, быстро обрабатывать результаты, и работать над формированием у выпускников техникума позитивных социально– профессиональных компетенций. С учетом этого в техникуме скорректировали направления воспитательной работы, были пересмотрены программы дополнительной общеразвивающей подготовки, дополнительной образовательной подготовки. За отчетные три года системой ДОП охвачены 254 обучающихся. (табл. 8).

Обучающиеся группы Т–4 в рамках освоения ОПОП по специальности 18.02.05 Производство тугоплавких неметаллических и силикатных материалов и изделий изучили профессиональный модуль ПМ.05 Выполнение работ по одной или нескольким профессиям рабочих, должностям служащих и освоили рабочую профессию 13321 Лаборант химического анализа. Но по их запросу для них было организовано обучение по дополнительной образовательной программе, в рамках которого они получили профессию Лаборант спектрального анализа.

Выбор социально-профессиональных компетенций

Бинет г  Mail.Ru: почта, по  Реализация прог  МТО Сварщик  Programm

Выберите из перечня позитивных социальных компетенций **10 наиболее значимых**, которыми должен обладать работник по данному направлению *

- Верность
- Доверчивость
- Женственность
- Жизнерадостность
- Забота о людях
- Застенчивость
- Инфантильность
- Любовь к детям
- Мягкость
- Нежность
- Нелюбовь к брани (ругательствам)
- Очаровательность
- Обаяние
- Привязанность
- Сострадание
- Способность утешать
- Теплота
- Тихий голос
- Умение понимать других
- Умение сочувствовать
- Умение уступить
- Активность

Рисунок 2 - Онлайн-форма для проведения опроса среди целевой аудитории

В рамках реализации практики были продолжены встречи по обмену опытом работы с образовательными организациями, с которыми заключены договора о сотрудничестве. Как пример, можно привести участие преподавателей и сотрудников техникума в заседании круглого стола «Социальный проект как инструмент формирования социальных компетенций у обучающихся ПОО», которое организовали наши коллеги из ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С.В. Хохрякова 2 июня 2021г., г. Копейск

Таблица 8 – Количество обучающихся, охваченных системой ДОП за три года

Программа подготовки	Количество человек
Дополнительная общеразвивающая подготовка	120
Дополнительная образовательная подготовка	134

Уже традиционным стало проведение ранней профориентационной работы с воспитанниками детских садов поселка, города. Профессиональные пробы для учащихся выпускных классов школ Коркинского и Еманжелинского муниципальных районов позволяют им определиться с выбором будущей специальности, профессии. Проведение преподавателями и мастерами производственного обучения мастер-классов для учащихся расширяет интерес к обучению в образовательной организации. Таким образом, в техникум поступают ребята, определившиеся с выбором. Введенный в образовательные программы по всем специальностям дополнительный учебный предмет Введение в специальность на первом курсе имеет четко профессионально-ориентированное направление, дает возможность обучающимся больше узнать о конкретной специальности. С целью привития интереса к будущей профессии в техникуме проводятся широкомасштабные мероприятия – День механика, День воспитателя, День технолога, День энергетика, день информатики, День автомобилиста.

Следует отметить, что одним из ярких событий в рамках инновационной площадки и опыта взаимодействия с работодателями в вопросах адаптации обучающихся к производственным условиям можно назвать мероприятие – КВЕСТ по охране труда. Такая организация работы и ее инструментальное обеспечение позволяет выстроить верные ориентиры в профессиональном воспитании будущих специалистов не только внутри образовательного учреждения, но и расширить взаимодействие в данном направлении с социальными партнерами, что будет способствовать адаптации обучающихся на предприятиях.

Организация воспитательной работы в ГБПОУ «Первомайский техникум промышленности строительных материалов» планируется учетом индикативных показателей Программы развития техникума на 2019–2023 гг. (табл. 9).

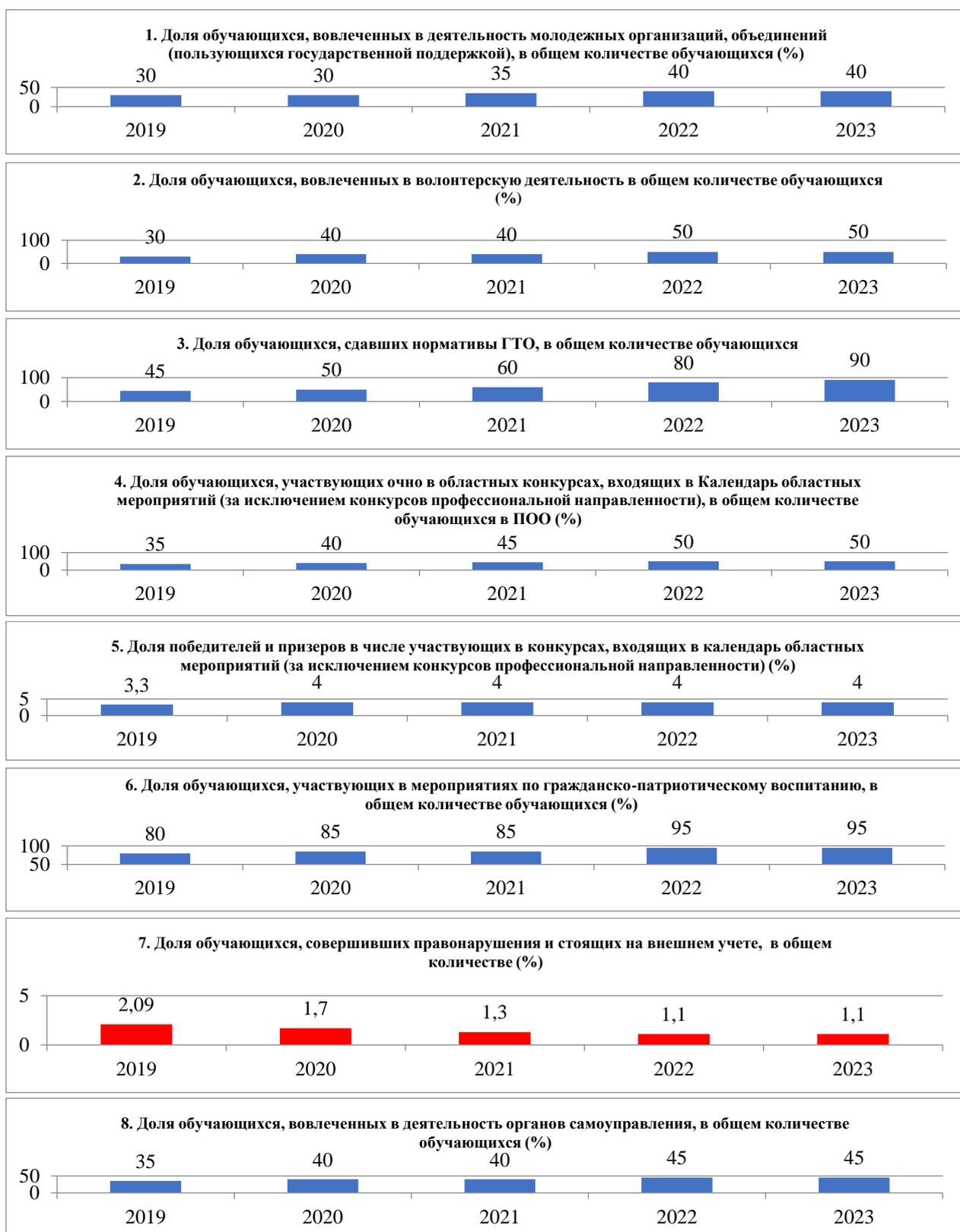
Таблица 9 – Плановые показатели Программы развития ГБПОУ ПТПСМ на 2023 год

№ п/п	Показатель	2023 год
1	Доля обучающихся, вовлеченных в деятельность молодежных организаций, объединений (пользующихся государственной поддержкой), в общем количестве обучающихся (%)	40
2	Доля обучающихся, вовлеченных в волонтерскую деятельность в общем количестве обучающихся (%)	50
3	Доля обучающихся, сдавших нормативы ГТО, в общем количестве обучающихся	90
4	Доля обучающихся, участвующих очно в областных конкурсах, входящих в Календарь областных мероприятий (за исключением конкурсов профессиональной направленности), в общем количестве обучающихся в ПОО (%)	50
5	Доля победителей и призеров в числе участвующих в конкурсах, входящих в календарь областных мероприятий (за исключением конкурсов профессиональной направленности) (%)	4
6	Доля обучающихся, участвующих в мероприятиях по гражданско–патриотическому воспитанию, в общем количестве обучающихся (%)	95
7	Доля обучающихся, совершивших правонарушения и стоящих на внешнем учете, в общем количестве (%)	1,1
8	Доля обучающихся, вовлеченных в деятельность органов самоуправления, в общем количестве обучающихся (%)	45

Реализация практики через воспитательную систему техникума позволило активизировать внеучебную деятельность обучающихся: активно развивается волонтерская деятельность; работа органов самоуправления; увеличивается число обучающихся, вовлеченных в деятельность молодежных организаций, объединений; увеличивается число призеров и победителей областных и всероссийских конкурсов. Всё это позволило

достичь хороших результатов выполнения показателей Программы развития (табл.12).

Таблица 10 - Выполнение показателей Программы развития



В августе 2023 года обучающиеся группы 4 курса стали полуфиналистами масштабного проекта «Большая перемена» на президентской платформе «Россия - страна возможностей». Они в составе делегации Челябинской области представляли Коркинский муниципальный район в полуфинале всероссийского конкурса «Большая перемена» в г. Ханты-Мансийск.

Развивая профессионально важные личностные психологические качества (ответственность, устойчивую черта характера, уверенность в себе, умение правильно и полно оценивать свои способности, профессиональные знания и недостатки, выраженное стремление продолжать усилия по самосовершенствованию в целях достижения успеха в избранной профессиональной деятельности) обучающиеся техникума приняли участие в конкурсе видеороликов «Моя карьера в СЛК Цемент», организованном нашим социальным партнером.

В рамках реализации практики на новый уровень вышло взаимодействие с работодателями по специальности 44.02.01 Дошкольное образование. Образовательная программа реализуется в техникуме с 2020 года, поэтому для нас было важно донести до обучающихся, что ждет от выпускника работодатель. Были организованы и проведены встречи с представителями работодателей обучающихся групп второго и третьего курса:

– 28 февраля 2022 года проведен круглый стол с работодателями по специальности 44.02.01 Дошкольное образование, в ходе заседания участники круглого стола – начальник отдела дошкольного образования Управления образования Коркинского муниципального района, заведующие детским садом, заместители заведующего д/с поделились своим опытом работы, подчеркнули, какие для будущего воспитателя необходимы профессионально-личностные, профессионально-социальные качества.

– 26 октября 2022 года проведена конференция «Анализ освоения ПМ «Организация мероприятий, направленных на укрепление здоровья ребенка и

его физическое развитие» по специальности 44.02.01 «Дошкольное образование». На конференции были подведены итоги прохождения обучающимися по специальности 44.02.01 Дошкольное образование учебной и производственной практик, поделились впечатлениями о прохождении практики заведующие детским садом, а также сами обучающиеся.

– 09 декабря 2022 года организован и проведен мастер–класс для работодателей (социализационное занятие для родителей по теме «Ответственное родительство»).

Работа в этом направлении продолжается и, мы уверены, после завершения обучения наши выпускники по этой специальности будут трудоустроены, они знают, что от них ждет работодатель, они к этому готовятся, приобретая необходимые знания и умения, приобретая опыт работы, участвуя в различных культурных и спортивных мероприятиях, конкурсах, олимпиадах. Таким образом, в Коркинском муниципальном районе может сократиться число вакансий воспитателей.

Инновационная деятельность педагогического коллектива позволила техникуму улучшить позиции техникума по организации воспитательной работы, по трудоустройству выпускников техникума. По итогам прошедших мероприятий выпущены сборники материалов.

По итогам прошедших мероприятий выпущены сборники материалов. Педагогические сотрудники техникума публиковали статьи в научных журналах, выступали с докладами на научно-практических конференциях, на заседании ОМО работников ПОО УрФО.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На базе ГБПОУ «Первомайский техникум промышленности строительных материалов» разработаны и апробированы инновационные способы взаимодействия с предприятиями-работодателями:

- разработано и апробировано инновационное инструментальное обеспечение «профессионального воспитания»;
- разработан и апробирован инструмент «Технология определения востребованных работодателем социально-профессиональных компетенций»;
- зафиксирована положительная динамика формирования позитивных социально-профессиональных компетенций обучающихся, что привело к увеличению количества трудоустроенных обучающихся и выпускников техникума.

Инновационная деятельность педагогического коллектива также позволила техникуму улучшить позиции техникума по трудоустройству выпускников техникума (приложение 1, приложение 2).

Результатом реализации практики явилось также увеличение количества обучающихся, трудоустроенных на рабочее место, непосредственно, во время прохождения производственных практик:

- по программам подготовки специалистов среднего звена:

08.02.09 Монтаж, наладка и эксплуатация электрооборудования промышленных и гражданских зданий - с 6% до 30%;

15.02.12 Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования (по отраслям) – с 8% до 23%;

18.02.05 Производство тугоплавких неметаллических и силикатных материалов и изделий - 0% до 45 %;

18.02.12 Технология аналитического контроля химических соединений - с 53% до 88%;

44.02.01 Дошкольное образование – с 0% до 64%;

- по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих:

23.01.03 Автомеханик - с 7% до 17%;

23.01.17 Мастер по ремонту и обслуживанию автомобилей- с 5% до 15%;

43.01.09 Повар, кондитер – с 7% до 29%.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Ковязина Е. П., Бутенко Н.В., Молчанов С.Г. Формирование позитивных социально-профессиональных компетенций у обучающихся СПО с участием работодателя // Инновационное развитие профессионального образования. — 2021. — № 3 (31). — С. 123–131.
2. Молчанов С.Г., Ковязина Е.П. Терминологическое пространство инновационного феномена «профессиональное воспитание» Ж. Педагогическое искусство, Научно–практический журнал. 2020. № 1. С. 9–21.
3. Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации». В сб. «Новый Закон «Об образовании в Российской Федерации». – М.: Эксмо, 2013. – 208 с.
4. Путин В.В. Послание Президента Владимира Путина Федеральному Собранию РФ. Российская газета, № 282 (6258), от 13 декабря 2013 г., с. 2–4.
5. Молчанов С.Г. Отбор содержания социализации и оценивание социализованности. – Saarbrücken (Germany), LAP (LAMBERTAcademicPublsching), 2014 – 47 с..(на рус.яз.)
6. Ladsous J. Travail social. –Montpellier: Actif, 1990.
7. Сурначева Е. Реформы и выборы. Ж. Власть, № 50, от 23 декабря 2013, с. 9–14.
8. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года. Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996–р.
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_180402.
9. «О патриотическом воспитании граждан Российской Федерации в 2016–2020 годах». Постановление Правительства РФ от 30.12.2015 № 1493.
10. «О патриотическом воспитании граждан Российской Федерации в 2021–2024 годах». Постановление Правительства РФ от 23.12.2021 № 2422 .

Трудоустройство обучающихся, проходящих производственную практику

Специальность/ профессия	2019			2020			2021			2022			2023		
	Количество обучающихся проходящих ПП	Количество обучающихся проходящих ПП с трудоустройством	Доля трудоустроенных обучающихся во время прохождения ПП	Количество обучающихся проходящих ПП	Количество обучающихся проходящих ПП с трудоустройством	Доля трудоустроенных обучающихся во время прохождения ПП	Количество обучающихся проходящих ПП	Количество обучающихся проходящих ПП с трудоустройством	Доля трудоустроенных обучающихся во время прохождения ПП	Количество обучающихся проходящих ПП	Количество обучающихся проходящих ПП с трудоустройством	Доля трудоустроенных обучающихся во время прохождения ПП	Количество обучающихся проходящих ПП	Количество обучающихся проходящих ПП с трудоустройством	Доля трудоустроенных обучающихся во время прохождения ПП
08.02.09 Монтаж, наладка и эксплуатация электрооборудования промышленных и гражданских зданий	–	–	–	–	–	–	Э–4 17чел. Э–3 20чел.	Э–4 1чел. Э–3 0чел.	6% 0%	Э–4 17чел. Э–3 20чел.	Э–4 5чел. Э–3 7чел.	30% 35%	Э–4 20чел. Продолжают работать 4 чел.	Э–4 6чел.	30%
09.02.07 Информационные системы и программирование	ИС–4 16чел. ИС–4 25чел. ИС–3 22чел.	ИС–4 0чел. ИС–4 0чел. ИС–3 0чел. ИС–3 0чел.	0% 0% 0%	ИС–4 19чел. ИС–4 27чел. ИС–3 1чел. ИС–3 21чел.	ИС–4 0чел. ИС–4 1чел. ИС–3 0чел.	0% 4% 0%	ИС–4 20чел. ИС–3 24чел. ИС–3 17чел.	ИС–4 1чел. ИС–3 0чел. ИС–3 0чел.	4% 0% 0%	ИС–4 17чел. ИС–3 24чел.	ИС–4 0чел. ИС–4 1чел.	0% 4%	ИС–3 22чел.	ИС–3 0чел.	0%
15.02.12 Монтаж, техническое	М–4 13чел. М–3	М–4 6чел. М–3	46% 8%	М–4 13чел. М–4	М–4 6чел. М–4	46% 42% 13%	М–4 13чел.	М–4 3чел.	23%	–	–	–	–	–	–

обслуживание и ремонт промышленного оборудования (по отраслям) и 15.02.01	12чел.	1чел		12чел. М-3 15чел.	5чел. М-3 2чел.										
18.02.12 Технология аналитического контроля химических соединений	Т-3 15чел.	Т-3 0чел.	0%	Т-3 11чел. Т-3 15чел.	Т-3 0чел. Т-3 8чел.	0% 53%	Т-4 15чел. Т-3 9чел.	Т-4 10чел. Т-3 0чел.	67% 0%	Т-4 8чел.	Т-4 7чел.	88%	–	–	–
18.02.05 Производство тугоплавких неметаллических и силикатных материалов и изделий	–	–	–	–	–	–	Т-3 13чел. Т-2 22чел.	Т-3 0чел. Т-2 0чел.	0% 0%	Т-4 11чел.	Т-4 5чел.	45%	Продолжают работать 5 чел.	–	–
44.02.01 Дошкольное образование	–	–	–	–	–	–	–	–	–	В-2 24чел. В-2оз 14чел.	В-2 4чел. В-2оз 9чел.	17% 64%	–	–	–
43.01.09 Повар, кондитер	ПК-3 15чел.	ПК-3 1чел.	7%	ПК-4 15чел. ПК-3 20чел. ПК-3	ПК-4 2чел. ПК-3 1чел.	13% 5% 7%	ПК-4 14чел. ПК-4 18чел. ПК-3	ПК-4 3чел. ПК-4 4чел.	21% 22% 5%	ПК-4 18чел. ПК-3 21чел. ПК-2	ПК-4 3чел. ПК-4 1чел.	17% 5% 0%	ПК-4 21чел. ПК-3 18чел.	ПК-4 6чел. ПК-3 2чел.	29% 11%

				15чел.	ПК-3 1чел.		21чел. ПК-3 20чел.	ПК-3 1чел. ПК-3 1чел.	5%	23чел.	ПК-2 0чел.				
23.01.03 Автомехани к	АМ-3 24чел.	АМ-3 1чел.	7%	АМ-3 22чел. АМ-3 22чел.	АМ-3 2чел. АМ-3 1чел.	9% 5%	АМ-3 25чел. АМ-3 22чел. АМ-2 25чел.	АМ-3 3чел. АМ-3 1чел. АМ-2 0чел.	12% 5% 0%	АМ-3 25чел. АМ-2 30чел.	АМ-3 5чел. АМ-2 0чел.	20% 0%	АМ-3 30чел.	АМ-3 5чел.	17%
23.01.17 Мастер по ремонту и обслуживан ию автомобилей	–	–	–	МР-3 22чел. МР-2 23чел.	МР-3 1чел. МР-2 0чел.	5% 0%	МР-3 23чел. МР-2 25чел.	МР-3 1чел. МР-2 0чел.	5% 0%	МР-3 23чел. МР-2 27чел.	МР-3 3чел. МР-2 0чел.	13% 0%	МР-3 27чел.	МР-3 4чел.	15%

Сведения о выпуске специалистов, получивших профессиональное образование (на 28.02.2023)

№	Код	Наименование специальности, направления подготовки	Всего выпускников			Из них:														
						Трудоустроены			Не трудоустроены			Призваны в РА			Продолжили обучение			Декретный отпуск		
			2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
1	08.02.09	Монтаж, наладка и эксплуатация электрооборудования промышленных и гражданских зданий	6 3	–	17	6 3	–	9	–	–	–	–	–	8	–	–	–	–	–	–
2	09.02.07	Информационные системы и программирование	–	20	17	–	13	9	–	–	–	–	4	7	–	1	1	–	2	–
	09.02.04	Информационные системы (по отраслям)	27	–	–	22	–	–	–	–	–	–	–	–	2	–	–	3	–	–
4	15.02.12	Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования (по отраслям)	–	13	–	–	11	–	–	–	–	–	2	–	–	–	–	–	–	–
5	15.02.01	Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)	12	–	14 3	12	–	14 3	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
6	18.02.12	Технология аналитического контроля химических соединений	–	15	8	–	9	6	–	–	–	–	3	2	–	2	–	–	1	–
7	18.02.05	Производство тугоплавких неметаллических и силикатных материалов и изделий	–	9 3	–	–	9 3	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
8	44.02.01	Дошкольное образование	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
9	43.01.09	Повар, кондитер	–	14	18	–	9	12	–	–	–	–	–	5	–	–	–	–	3	1
10	23.01.03	Автомеханик	22	22	25	21	18	6	–	–	–	–	4	19	–	–	–	–	–	–
11	23.01.17	Мастер по ремонту и обслуживанию автомобилей	21	22	23	21	19	12	–	–	–	–	3	10	–	–	1	–	–	–
12	19727	Штукатур	7	12	10	7	11	10	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–
13	19601	Швея	7	–	–	5	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	2	–	–
Итого			102	127	132	94	99	78	–	–	–	–	16	51	2	3	2	5	7	1
В % отношении к выпуску			–	–	–	93%	78%	59%	–	–	–	–	13%	39%	2%	3%	1%	5%	6%	1%
Всего			361			271 (75%)			–			67 (19%)			7 (2%)			13 4(%)		