

**Паспорт  
экспериментальной площадки  
федерального государственного автономного учреждения  
«Федеральный институт развития образования»**

**1. Общие сведения**

1.1. **Регион Российской Федерации:** Волгоградская область.

1.2. **Название органа, организации:** государственное автономное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Волгоградский социально-педагогический колледж».

1.3. **Адрес:** 400094, г. Волгоград, ул. Кутузовская, д. 5.

1.4. **Телефон:** 8-(8442)-58-70-35; 8-(8442)-58-72-28.

1.5. **Факс:** 8-(8442)-58-70-35.

1.6. **Электронная почта:** vspc@yandex.ru.

1.7. **Web-сайт:** www.vspc34.ru.

1.8. **Руководитель органа, организации (ФИО, ученая степень, ученое звание, почетные звания):** Калинин Александр Сергеевич, канд. пед. наук.

1.9.1. **Научный руководитель экспериментальной площадки от ФГАУ «ФИРО» (ФИО, должность, ученая степень, ученое звание, почетные звания):** Блинов Владимир Игоревич, руководитель Центра профессионального образования ФГАУ «ФИРО», д-р пед. наук, проф.

1.9.2. **Ответственный исполнитель экспериментальной площадки (ФИО, должность, ученая степень, ученое звание, почетные звания):** Калинин Александр Сергеевич, директор ГАОУ СПО «Волгоградский социально-педагогический колледж», канд. пед. наук.

1.9.3. **Научный консультант:** Сериков Владислав Владиславович, проф. ФГБОУ ВПО «Волгоградский государственный социально-педагогический университет», зав. кафедрой управления педагогическими системами ФГБОУ ВПО «ВГСПУ», научный руководитель Научно-образовательного центра РАО, чл.-корр. РАО, д-р пед. наук.

1.10. **Дата создания экспериментальной площадки и реквизиты приказа о присвоении статуса экспериментальной площадки:**

**2. Сведения об экспериментальной работе**

2.1. **Тема экспериментальной работы:** Формирование педагогических компетенций непедагогических работников на производстве.

**2.2. Актуальность работы:**

Современный рынок труда характеризуется высокой инновационной динамикой и предъявляет высокие требования к специалистам. Речь идет не просто о знаниях, которые вступают необходимым, но не достаточным условием качественного выполнения профессиональной деятельности, а о профессиональной компетентности и таких ее составляющих как профессиональные и общие компетенции.

Проблема профессиональной квалификации кадров и связанная с ней проблема качества образования находятся в центре внимания правительства России. В статье В. В. Путина «Строительство справедливости. Социальная политика для России» отмечается, что система образования и воспитания должна отвечать вызовам нового времени.

В соответствии с указом президента Российской Федерации «О долгосрочной государственной экономической политике» от 7 мая 2012 года правительству Российской Федерации поручено принять меры по созданию и модернизации 25 млн высокопроизводительных рабочих мест к 2020 году. Это порождает проблему обеспеченности данных рабочих мест кадрами соответствующей квалификации.

Один из важнейших аспектов этой проблемы – создание региональных рынков труда, обеспеченных кадрами нового поколения, готовыми к работе на уровне передовых технологий, способными быстро адаптироваться в условиях стремительно меняющегося мира. Регион рассматривается как социум, для которого необходимо создать высокий уровень обеспечения образовательными услугами в сфере профессиональной подготовки.

Следовательно, социальная значимость заявленной проблемы обусловлена зависимостью развития общества и экономики от успешности подготовки кадров, уровень и качество работы которых в значительной мере определяют эффективность любой профессиональной деятельности или производства, особенно включенного в инновационные процессы.

Ведущим ориентиром развития современного профессионального образования выступает компетентностный подход как реальный механизм освоения не только знаний, но и профессиональной деятельности в целом (работы В. И. Байденко, Г. Э. Белицкой, Л. Н. Боголюбова, В. А. Болотова, В.И.Блинова, А.Н.Лейбович, И. Л. Галямина, И. А. Зимней, В. В. Серикова, Ю. Г. Татур, А. В. Хуторского, В. Д. Шадрикова, И. С. Якиманской и др.).

Идеология компетентностного подхода, озвученная в нормативных документах, научных публикациях и дискуссиях предполагает формирование компетенций как практически направленного результата образования, отражающегося в способности человека успешно справляться с определенным кругом профессиональных задач.

Современный рынок труда нуждается в специалистах различных сфер деятельности. Наиболее значительная категория работников связана с осуществлением трудовой деятельности в сфере «Человек-человек». К этому типу, как известно, относятся профессии так или иначе связанные с взаимодействием с людьми. Деятельность здесь заключается в воспитании, руководстве людьми, и их информационном, торговом и бытовом обслуживании.

Для профессий и специальностей сферы «Человек – человек», помимо узкопрофессиональных компетенций, компетенции в области коммуникации, убеждения, организации эффективного взаимодействия имеют первостепенное значение.

Исследователи обращают внимание на тот факт, что на современном рынке труда молодому специалисту недостаточно просто обладать хорошими знаниями по специальности. По-настоящему конкурентоспособным является такой работник, который не только хорошо знает технические особенности своей профессии, но и обладает также такими качествами, как общительность, умение работать в стрессовой ситуации, выполнять поставленные задачи с учетом четко установленных временных рамок, способен управлять персоналом, представлять продукт своего труда клиентам и широкой публике.

В 2006–2007 гг. группа европейских ученых провела исследование среди выпускников вузов в странах Европы и в Японии с целью выявить, какие компетенции (знания и навыки) востребованы на рынке труда. Аналогичное исследование было проведено и в России в четырех государственных вузах (Волгоградский государственный университет, Орехово-Зуевский педагогический институт, Педагогический институт г. Коломна, Госу-

дарственный университет Московской области). Выпускникам предлагалось ответить, в какой степени та или иная компетенция востребована на их работе в данный момент.

Результаты полученных данных позволили ученым сделать вывод о том, что конкурентоспособный специалист («гибкий специалист») должен быть компетентным по четырем основным характеристикам:

- профессиональные экспертные знания (знания по специальности);
- функциональная гибкость (умение быстро адаптироваться);
- инновационный потенциал и способность управлять знаниями и информацией;
- мобилизация человеческого потенциала (умение управлять персоналом, мобилизовывать собственные способности и знания, а также способности и знания других сотрудников для эффективной работы).

Важную роль в этом аспекте приобретает корпоративная подготовка специалистов различного профиля к осуществлению наставнической деятельности: обучение способам передачи опыта, формирование компетенций и развитие навыков молодых сотрудников предприятия, обучение способам введения в должность, ускорение процесса вхождения в коллектив, приобщение молодых кадров к корпоративной культуре предприятия.

Необходимыми для наставников в различных сферах деятельности (сфере образования, услуг, производства) являются базовые (характерные для определенной группы профессий) компетенции, к которым можно отнести компетенции и умения, характерные для деятельности педагога, воспитателя, тьютора.

В связи с этим актуальность обозначенной тематики определяется и практическими задачами, связанными с разработкой перечня педагогических компетенций, необходимых для успешного выполнения профессиональной деятельности и научно-методического сопровождения системы формирования педагогических компетенций непедагогических работников на производстве.

С этими стратегическими вопросами связаны проблемы обновления системы образовательных целей в профессиональном образовании и критериев их достижения, корректировка содержания обучения в плане целостного отражения в нем предполагаемых педагогических компетенций специалиста, разработка технологий создания среды (ситуации) становления компетентного профессионала, формирование материально-технических, информационных и методических ресурсов, способствующих становлению инновационной направленности будущего специалиста, востребованного рынком труда.

### **2.3. Цели и задачи.**

**Постановка цели (что будет достигнуто):** разработка и апробация модели формирования педагогических компетенций непедагогических работников из различных сфер деятельности.

#### **Основные задачи исследования:**

1. Провести анализ требований рынка труда и обосновать необходимость формирования педагогических компетенций у работников различных сфер.
2. Обосновать концептуальные подходы к формированию педагогических компетенций у специалистов различных сфер деятельности.
3. Проанализировать и обобщить опыт формирования педагогических компетенций специалиста в образовательной среде колледжа.
4. Определить содержание и направления работы Центра педагогических компетенций по подготовке специалистов, востребованных рынком труда.

5. Разработать методические материалы по формированию педагогической компетенции специалиста:

- структурированный перечень педагогических компетенций;
- карты описания профессиональной деятельности в терминах ее задач, знаний, навыков, индивидуальных способностей, педагогических компетенций, которые требуются для решения профессиональных задач;
- рекомендации по оптимизации существующей системы профессиональной подготовки кадров наставников;
- методические рекомендации по проведению отдельных типов занятий, ориентированных на формирование педагогических компетенций обучающихся;
- методические рекомендации по разработке кейс-заданий (интерактивные учебно-производственные задания) по формированию педагогических компетенций;
- методические рекомендации по разработке электронных образовательных ресурсов для организации самостоятельной работы по решению типовых педагогических ситуаций в образовательной среде Moodle;
- методические рекомендации по организации тьюторского сопровождения процесса формирования и развития педагогических компетенций в системе дополнительного профессионального образования;
- критерии оценки сформированности педагогических компетенций специалиста;
- положение об учебном центре педагогических компетенций;
- программу курса «Специфика педагогической деятельности мастеров-наставников на производстве».

**2.4. Сроки проведения: 2015 г. –2017 г.**

**2.5. Кадровый состав экспериментальной площадки.**

**2.5.1. Общая численность: 60 человек.**

**2.5.2. Квалификационная характеристика:**

ГАОУ СПО «Волгоградский социально-педагогический колледж»	Преподаватели и обучающиеся колледжа. Среди преподавателей колледжа 9 человек имеют ученую степень кандидата наук, 5 преподавателей удостоены звания «Заслуженный учитель РФ», 2 преподавателя награждены медалью к ордену «За заслуги перед отечеством» II степени, 9 человек – нагрудным знаком «Почетный работник СПО РФ», 14 человек – «Отличник народного просвещения», 19 человек – грамотами Министерства образования и науки РФ, 43 преподавателя имеют высшую квалификационную и 11 человек – первую квалификационную категорию.
ФГБОУ ВПО «Волгоградский государственный социально-	Профессорско-преподавательский состав Волгоградского научно-образовательного центра РАО

педагогический университет»	
ОАО «Волжский трубный завод»	Сотрудники Управления по развитию персонала
ООО РПК «Пилот»	Сотрудники кадровой службы
ООО «Копак»	Сотрудники кадровой службы
ГБОУ СПО «Волгоградский педагогический колледж»	Преподаватели и обучающиеся колледжа
Общеобразовательные организации г. Волгограда: МОУ СОШ № 40; МОУ СОШ № 101; МОУ СОШ № 89; МОУ лицей № 8 «Олимпия»; МОУ СШ № 21; МОУ лицей № 9; МДОУ детский сад № 341; МДОУ «Городищенский детский сад «Аленушка» общеразвивающего вида»	Педагогические работники

## 2.6. Финансирование:

### 2.6.1. Объем и источники финансирования:

Статья расходов	Стоимость реализации	Источники финансирования
Поддержка деятельности преподавателей и сотрудников – участников проекта	70 000 руб.	Надтарифный фонд колледжа, средства, полученные от иной, приносящей доход деятельности
Командировочные расходы, связанные с переподготовкой и повышением квалификации преподавателей	200 000 руб.	Средства, полученные от иной, приносящей доход деятельности
Разработка и издание учебно-методических пособий, рабочих тетрадей и др.	100 000 руб.	Средства, полученные от иной, приносящей доход деятельности
Разработка электронных учебных изданий и ресурсов	100 000 руб.	Надтарифный фонд ОУ, средства, полученные от иной, приносящей доход деятельности
Информационное обеспечение процесса обучения (ПК, программное обеспечение)	750 000 руб.	Средства, полученные от иной, приносящей доход деятельности
Приобретение мебели и оборудования для научно-практической лаборатории, центра педагогических компетенций	750 000 руб.	Средства, полученные от иной, приносящей доход деятельности
Поощрение студентов, активных участников проекта (участников проектно-исследовательской деятельности, победителей конкурсов)	60 000 руб.	Средства, полученные от иной, приносящей доход деятельности
Организация и проведение научно-практических конференций по проблемам компетентного подхода в профессиональном образовании: издание сборников материалов, приглашение ведущих ученых вузов страны и т.д.	100 000 руб.	Средства, полученные от иной, приносящей доход деятельности

Директор ГАОУ СПО «Волгоградский  
социально-педагогический колледж»  
Калинин А. С.

---

(подпись)

Ответственный исполнитель  
канд. пед. наук, директор ГАОУ СПО «ВСПК»  
Калинин А. С.

---

(подпись)

Научный руководитель  
экспериментальной площадки  
Блинов В.И.

---

(подпись)