



Департамент образования города Москвы
Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение города Москвы
**Московский колледж управления, гостиничного
бизнеса и информационных технологий
«Царицыно»**

Журнал

№3, октябрь 2016

Технология успеха

Москва, 2016



С Днем учителя!

Дорогие коллеги!

Я рада приветствовать вас на страницах журнала колледжа «Технология успеха» и поздравить с Новым учебным 2016годом!

Позвольте подвести итоги прошлого учебного года, где мы смогли добиться значимых успехов на рынке образовательных услуг:

- **1 место** на Чемпионате WorldSkills в компетенции «Администрирование отеля»,
- **3 место** в компетенции «Сервис на воздушном транспорте».



Эти победы позволили нам войти в пятерку колледжей Москвы, которые внесли наиболее значительный вклад в победу сборной команды Москвы на Национальном Чемпионате.

Мы были удостоены благодарности Министра, руководителя ДОГМ И.И. Калины.

Одновременно в Санкт-Петербурге, в трудной борьбе среди 55 участников, мы одержали еще одну победу и завоевали 3 место во Всероссийской олимпиаде профессионального мастерства по специальности «Гостиничный сервис».

Именно эти победы позволили нашему педагогическому коллективу по итогам 2015-2016 учебного года стать Лауреатом Гранта Мэра Москвы за создание развивающей среды для обучающихся, обеспечивающей возможности их социализации и творческого развития. Эти достижения обеспечили нам еще один рывок – впервые мы вошли в общий рейтинг 500 образовательных организаций города Москвы наряду со школами. Из 55 колледжей – только 9 колледжей смогли повторить такой же результат.

Эти достижения будут работать на нас и в наступающем новом учебном году.

По решению ДОГМ с 01 сентября 2016 года стартуют проекты:

- «Кружок от Чемпиона»,
- «Кружок от Мастера».

Наши выпускники и студенты станут ведущими кружков для школьников и студентов 1-х курсов. Эти проекты получают широкую поддержку в СМИ города, что в нынешней конкурентной среде очень важно для поддержания бренда нашего образовательного комплекса.

На июньском педсовете мы с вами подвели итоги нашей работы и определили ТОП-50 преподавателей колледжа «Царицыно», которые, в свою очередь, внесли значительный вклад в достижения колледжа.

Лучшим подтверждением тому, что наш образовательный комплекс стал сложившимся коллективом, узнаваемым брендом на рынке образовательных услуг, является прошедшая приемная кампания:

- во-первых, мы впервые выполнили КЦП в полном объеме, включая прием на базе 11 класса,
- во-вторых, конкурс был настолько серьезен, а средние баллы настолько высоки, что это позволило нам обратиться с просьбой в ДОГМ об увеличении КЦП на 70 человек, что позволило открыть дополнительные бюджетные группы по: Программированию – 9 класс, Гостиничный сервис – 9 класс и увеличить численность с 25 до 30 человек по ряду специальностей.

С 01.09.2016г. в комплексе будет обучаться 2 411 человек.

Но впереди у нас новый учебный год и, соответственно, новые задачи и новые вызовы, как всей системе образования города Москвы, так и нашему педколлективу.

И, как писал великий Сенека: «Если нет дальнейшего роста, значит близок закат...».

В настоящее время мы должны не просто соответствовать современным реалиям, а должны обладать способностью к опережающему развитию.

На Окружном совещании директоров 24-08 и городском педагогическом совете 25-08 были определены основные задачи

и механизмы развития столичного образования на 2016-2017 учебный год.

В новом учебном году перед системой образования стоят задачи, призванные закрепить и продолжить достигнутые позитивные изменения.

- достижение каждой московской образовательной организацией массовых высоких образовательных результатов;
- сохранение доступности для жителей Москвы дошкольного образования;
- развитие качественного предпрофильного и профильного общего образования;
- развитие профессионального образования по направлениям, востребованным экономикой города Москвы;
- усиление воспитательной составляющей в деятельности школ;
- развитие механизмов, обеспечивающих реализацию данных задач.

Ключевым механизмом работы каждого преподавателя колледжа в этом учебном году станет особым образом организованный рейтинг педагогических работников, базирующийся на личных обязательствах.

Директор Колледжа «Царицыно»

Седова Н.Н.



Дорогие друзья, уважаемые коллеги!

В этот прекрасный осенний день мы рады поздравить Вас с профессиональным праздником – **Днем Учителя!** Во все времена к труду педагога предъявлялись самые высокие требования. Именно учитель всегда был образцом высокой духовной силы, эрудиции, интеллигентности, творческого горения!

Желаем Вам профессиональных и творческих удач в нелегком, но нужном деле, терпения, оптимизма, свершения всего задуманного, крепкого здоровья и счастья в учебном году и успехов в благородной работе на ниве науки и обучения

*С этим праздником поздравить мы спешим, коллеги, вас,
Вы особенные люди, говорили вам не раз,
Чтобы выразить признание не хватает главных слов,
Пожелать хотим удачи, умных вам учеников.*

*Кроме знаний вы даёте каждому путёвку в жизнь,
За ваш труд, нелегкий самый, будут век благодарить,
Восхищает не напрасно ваш профессионализм,
Одарил вас Бог талантом, да к тому же неплохим,*

*Сколько мудрости, терпенья – как на всё хватает сил,
Чтобы пользу и отдачу каждый день ваш приносил,
Колледж снова дверь открыл нам, начался учебный год,
Поздравляю вас, коллеги, пусть нас всех удача ждёт.*



С уважением
редакционный совет журнала



СТУПЕНИ РОСТА КОЛЛЕДЖА «ЦАРИЦЫНО»

СЕДОВА НАТАЛЬЯ НИКОЛАЕВНА,
Директор образовательного комплекса
"Московский колледж управления,
гостиничного бизнеса
и информационных технологий
"Царицыно"

*Инновация вовсе не означает изобретать
каждый раз колесо; инновация может означать
совершенно новый взгляд на давно всем известное.*

(Эсте Лаудер / ИННОВАЦИИ)

Начало учебного в колледже «Царицыно» ознаменовалось традиционным педагогическим советом, который состоялся 30 - 31 августа 2016 года на отделении гостиничного и ресторанного бизнеса.

Актуальность темы педсовета «Механизмы достижения стратегических целей развития образовательного комплекса «Царицыно» в свете основных задач столичного образования на 2016-2017 учебный год» обусловлена новыми факторами, определяющие направления развития всей социальной сферы столицы. Необходимо отметить, что динамика самих факторов существенно выросла. Состояние внешнего окружения диктует потребность в изменении системы управления, которая должна быть нацелена на изменение ролевых функций управления на всех уровнях своей организации. Требования времени таковы, что управленческие роли от руководителя образовательного комплекса до педагогических работников должны стать более активными. Сегодня, каким бы гениальным не был бы руководитель, он не в состоянии в одиночку адекватно реагировать на серьезные вызовы современного внешнего окружения. Необходимо объединение усилий всех работников в направлении устойчивого стратегического развития образовательной организации и системы образования в целом.

Таким образом, в современных условиях становится понятной

важность уровня развития кадрового потенциала, объективная потребность в его устойчивом совершенствовании, необходимость повышения профессиональной активности каждого в достижении стратегических целей образовательной организации в сложном внешнем окружении.

Поэтому целью педсовета стало: формирование личной заинтересованности и персональной ответственности каждого педагогического работника колледжа через представление новой системы внутриколледжного рейтинга, обеспечивающего эффективность деятельности образовательного комплекса

Педсовет проходил в два этапа.

В рамках первого этапа педсовета были рассмотрены следующие вопросы:

- Обзор основных задач столичного образования на 2016-2017 учебный год.
- Представление новой системы внутриколледжного рейтинга.
- Проведение экспертной оценки вариативной части содержания критериальной базы эффективности деятельности работника образовательной организации.
- Определение значимости содержания критериальной оценки новой системы внутриколледжного рейтинга каждым педагогическим работником.
- Утверждение содержания критериальной базы новой системы организационного управления деятельностью образовательного комплекса «Царицыно».

Второй этап педсовета состоялся на кафедрах, где каждый педагог планировал свою индивидуальную профессиональную траекторию развития, с учетом новой системы организационного управления колледжа. В результате было сформированы конкретные индивидуальные обязательства каждым членом кафедры в соответствии с новыми критериями внутриколледжного рейтинга, которые положены в основу плана развития кафедр.

Именно такой личностно-ориентированный подход, обеспечивает повышение заинтересованности и персональной ответственности, в условиях перехода от сложившейся «культуры «власти» к «культуре роли» каждого работника колледжа и «культуре задач» по достижению стратегических целей развития образовательного комплекса.

В этой связи, изменение корпоративной культуры является деликатной и тонкой задачей и должно носить системный и последовательный характер. Именно для решения такой сложной задачи в колледже разработан особый механизм, ставший основой проекта, получивший название «Корпоративный лифт». В данном контексте он рассматривается как основной инструмент развития кадрового потенциала образовательного комплекса.

«Корпоративный лифт» объединяет в единое целое все разработанные и апробированные в колледже до настоящего времени управленческие механизмы и представляет собой систему, интегрирующую в своем составе специальную архитектуру социализации, механизм функционирования системы в рамках этой архитектуры и подсистему внутреннего аудита эффективности «корпоративного лифта».

Ключевой подсистемой «корпоративного лифта» является механизм его функционирования, в основе которого находится особым образом организованный рейтинг педагогических работников, нацеленный на повышение заинтересованности и личной ответственности педагогических работников за конечные результаты деятельности и устойчивое развитие кадрового потенциала колледжа.

Результаты рейтинга формируются на основе проведения внутреннего аудита деятельности работников образовательного комплекса за текущий период. В ходе аудита выявляются причины возможного невыполнения взятых на себя обязательств, определяются зоны ближайшего и актуального развития для каждого работника образовательной организации, корректируются стратегические цели организации и намечаются пути дальнейшего развития образовательного комплекса.

В этой связи «корпоративный лифт» рассматривается как основной управленческий инструмент руководителя образовательного комплекса в вопросах развития кадрового потенциала.

На экзамене как на работе...

Родионова С.В.,

*Руководитель учебно – методического отдела
отделения гостиничного и ресторанного бизнеса*

Совсем не так как планировалось заканчивалось обучение в колледже «Царицыно» в июне 2016 года для 19 студентов по специальности Гостиничный сервис. Именно они, как первопроходцы, изъявили желание пройти Государственную итоговую аттестацию не только в обязательной для всех форме защиты выпускной квалификационной работы, а дополнительно принять участие в выпускной практической квалификационной работе по одной из компетенций WorldSkills. Апробация новой формы ГИА предполагала проведение демонстрационного экзамена, на котором студенты должны были в режиме реального времени и реальной ситуации продемонстрировать те навыки и умения, которые они приобрели в колледже на теоретических занятиях, во время производственной практики в отелях, на мастер-классах и стажировках.

6

Почему мы должны равняться на WorldSkills?

Для пояснения несколько слов из истории движения WorldSkills в России.

Данное движение существует в мире с 1946 года с целью проведения различных мероприятий и чемпионатов для мотивации молодых людей к профессиональной подготовке, к развитию профессионального мастерства и самореализации.

В России проект проведения первого национального чемпионата WorldSkills Russia был одобрен в 2011 году, и в 2013-м в Тольятти прошел Первый Всероссийский конкурс рабочих профессий **WorldSkills Russia**. И в ноябре 2014 года глава правительства РФ Дмитрий Медведев подписал распоряжение об учреждении совместно с Агентством стратегических инициатив Агентства развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия».

Весной 2016 г., встречаясь с директорами колледжей, руководитель департамента образования города Москвы Исаак Иосифович Калина обозначил важность участия студентов колледжей не только в Чемпионатах WorldSkills, но и проведение апробации ГИА по методике WorldSkills, с тем, чтобы соотнести уровень подготовки студентов с мировыми стандартами. Студенты колледжа успешно принимали участие в чемпионатах WSR в 2015 году, и этот год не исключение. Вопрос подготовки студентов к чемпионату включил в себя не только

подготовку студентов, но и серьезную работу преподавателей и администрации колледжа с рабочими программами, учебными планами с тем, чтобы соотнести задания чемпионата с требованиями ФГОС СПО. Наши усилия увенчались успехом, и именно студентка нашего колледжа Булатова Диана в мае 2016 года стала победителем в Национальном чемпионате WorldSkills Russia в компетенции «Администрирование отеля».

Потому, когда встал вопрос об участии в апробации ГИА по методике WSR, то сомнений не возникло по выбору компетенции. Несмотря на сжатые сроки, систематический мониторинг уровня подготовки студентов колледжа по специальности Гостиничный сервис, анализ соответствия программ и учебных планов требованиям заданий WSR, позволили нам уверенно заявить об участии в ГИА по компетенции «Администрирование отеля».

В качестве главного эксперта (утверждает задания, технический регламент, вводит данные в систему CIS) приняла участие в ГИА национальный эксперт по компетенции «Администрирование отеля» Мария Михайловна Ильиных (Челябинск). Независимыми экспертами были приглашены директор гостиницы «Сретенская» Наталья Алексеевна Обыденнова и директор Медиа дома «Планета отелей» Екатерина Васильевна Шунина.



19 студентов специальности Гостиничный сервис приняли решение участвовать в апробации Государственной итоговой аттестации по методике WorldSkills, то есть проверить на практике, в реальных условиях соответствие приобретенных умений и навыков мировым стандартам, уровень своей готовности успешно войти в профессию.



8

И преподаватели, и студенты понимали, что мы стоим у истоков серьезных преобразований в сфере профессионального образования, когда все выпускники будут в специальных профильных центрах в режиме реального времени демонстрировать общие и профессиональные компетенции, необходимые для успешной профессиональной деятельности. И от того, как пройдет этот экзамен многое зависит.

ГИА по методике WSR проходила как настоящий региональный чемпионат WSR по компетенции «Администрирование отеля». В 2 х кабинетах были подготовлены рабочие места администратора – стойки ресепшн, МФУ для копирования документов, компьютеры с настоящей базой гостей, телефоны для связи со службами отеля. 8 студентов колледжа были подготовлены к ролям гостей, заезжающих в отель и попавших в нестандартные ситуации (непредвиденные роды, пропажа ценностей, затопление номера).



Нужно отметить, что задания на демонстрационном экзамене не представляли собой ничего необычного: в них было собрано все то, что должен знать и уметь и делать сотрудник на определенной позиции, в данном случае администратор на стойке регистрации. И в диапазон навыков входит и знание туристической информации, хороший разговорный и письменный английский язык, знание компьютерных программ, хорошие манеры

и внешний вид, умения быстро решать проблемы и конфликты, компетентность в работе с денежными средствами и так далее.



10

Однако новое все же есть: четкая проработка алгоритма, той последовательности, в которой должны звучать фразы, выполняться действия. Например, при бронировании номера по телефону студент как администратор должен был последовательно: 1. поприветствовать гостя; 2. спрашивает имя гостя; 3. уточняет дату бронирования, тип номера, количество людей; 4. просит оставаться на линии, чтобы уточнить наличие номеров. В конце процедуры бронирования обязательно нужно улыбнуться гостю. Казалось бы, просто и очевидно, однако эксперты однозначно ставят «0» напротив каждого пункта, если последовательность нарушена. Строго? Да! Но именно отработка четкого алгоритма действий дает возможность не задумываться над деталями, словами и фразами, а быстро, легко и непринужденно решать все вопросы, и тем самым сформировать благоприятное впечатление об отеле и желание гостя вернуться сюда вновь.

Чемпионат организуется по модульному принципу. И мы проводили демонстрационный экзамен 3 дня по 5 основным модулям в четкой последовательности: «Процедура бронирования» (на английском языке), «Процедура заселения», «Туристическая информация», «Экстраординарные и неожиданные ситуации в отеле», «Процедура выселения гостей». Каждый модуль включал несколько заданий. К примеру, в модуль «Туристическая информация» входили задания

на знание достопримечательностей Москвы, особенностей кухни ресторана отеля, возможностей отдохнуть с ребенком, магазинов столицы. Но подготовленные «гости» спрашивали и о ночных клубах, и о ценах на шубы и матрешек, и о загородных поездках... Администратор выступает в роли настоящего эксперта и советчика.

Кроме модулей у студентов проходила самопрезентация: оценивались манеры, внешний вид. Все студенты обязаны были проходить экзамен в униформе.

Все студенты успешно справились с заданиями, показали уровень от 70 до 87 баллов из 100 возможных.

По окончании каждого из 3 экзаменационных дней, а особенно после торжественного закрытия чемпионата студенты, где были объявлены баллы, прозвучали пожелания и напутствия, студенты обменивались впечатлениями, высказывали слова благодарности преподавателям за отличную подготовку, которая позволила даже при большом волнении справляться успешно с самыми трудными заданиями.

Подвели итоги и администрация с экспертами. Для преподавателей и администрации апробация ГИА по методике WSR стала огромным опытом в подготовке и проведении демонстрационного экзамена. Все отдавали должное в том, что наши студенты были готовы ко всем заданиям, радовались возможности проверить себя, правильность действий по подготовке высокопрофессиональных специалистов отрасли гостеприимства. Уже стали строить планы подготовки студентов для участия в ДЭ следующего года.



Директор гостиницы «Сретенская» Наталья Алексеевна Обыденнова поблагодарила за приглашение участвовать в апробации ГИА, так как ей, как работодателю важно видеть, насколько максимально подготовлены студенты к выходу на рабочие места. Она отметила, что проведение итоговой аттестации по методике WSR интересно и актуально своей практической направленностью, что для отрасли очень важно. По ее словам, такая методика оценки профессиональных компетенций позволяет выпускникам и будущим работникам отрасли быть сразу в ситуации, так как оценивается все: как себя ведут, нервничают ли, обращают ли внимание на гостя, насколько клиенториентированы, не забывают ли все, чему учили, в стрессовой ситуации... Это очень важно. Кроме того, она считает, что очень важно, когда прописаны четкие критерии оценивания: объективная оценка предполагала выбор «выполнено – не выполнено». Есть улыбка – нет улыбки. Это оценивалось однозначно. Без каких-либо личных отношений к выпускнику. Без субъективизма.

Национальный эксперт по компетенции «Администрирование отеля»

Мария Ильиных осталась довольна уровнем подготовки студентов колледжа «Царицыно». По ее словам, она не предполагала, что у большинства будет такой высокий балл, отметила, что получила огромное удовольствие, общаясь со студентами и преподавателями.

Было приятно слышать, что национальный эксперт дает высокую оценку и организации колледжем чемпионата, и уровню подготовки студентов, высказываем мнение на основании увиденного, что все те студенты, которые не приняли участие в апробации ГИА, смогли бы пройти ее достойно.

И мы, естественно, в этом с ней полностью согласны.

Московский чемпионат Абилимпикс-школьники 2016!



13

В Москве завершился региональный этап чемпионата профессионального мастерства «Абилимпикс». В Московском чемпионате Абилимпикс – школьники приняло участие 155 учеников и студентов с ограниченными возможностями здоровья в возрасте от 15 до 18 лет из 60 образовательных организаций.

Соревнования проходили по одиннадцати компетенциям: флористика, фотография, дизайн персонажей, мультимедийная журналистика, администрирование баз данных, лозоплетение, бисероплетение, резьба по дереву, вязание крючком и на спицах, художественное вышивание и художественный дизайн.

Победители и призеры:

Ежов Илья Сергеевич (гр. П-215, ОП) -1 место в компетенции «Дизайн персонажей».

Шарапова Анна Валерьевна (гр. МР-13, ОГРБ) - 2 место в компетенции «Вязание крючком»;

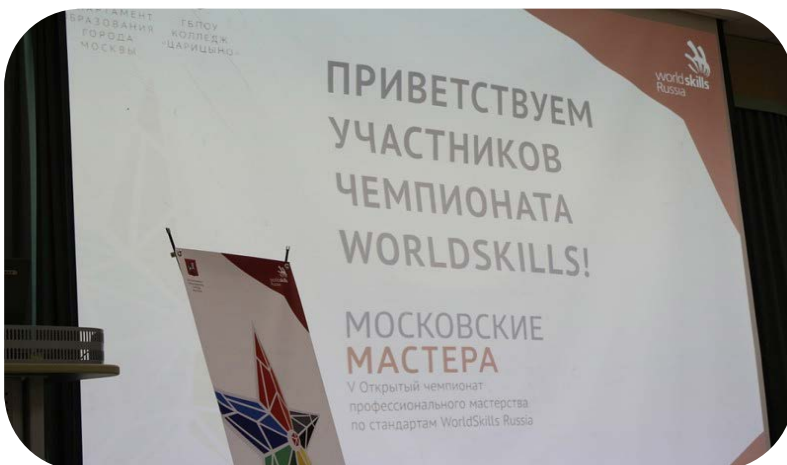
Саркисян Евгения Семеновна (гр. Т-08д, ОГРБ) - 3 место в компетенции «Вязание крючком»;

Ребята, принимавшие участие в чемпионате, невероятно сильные духом, активные, настоящие чемпионы!

Желаем им дальнейших побед!

V открытый чемпионат профессионального мастерства по стандартам WorldSkills Russia

18 октября 2016 года дан старт V Открытому чемпионату профессионального мастерства «Московские мастера» по стандартам WorldSkills Russia. Состоялись торжественные открытия, участники и эксперты провели ознакомительные встречи с площадками и материалами. Конкурсанты волновались – победа в соревнованиях WorldSkills Russia открывает для них большие возможности. Эксперты, в свою очередь, находились в предвкушении оценки работ молодых профессионалов, ведь уровень подготовки участников к соревнованиям, безусловно, высок, что делает соревнования интересными, а конкурентную борьбу острой!



В соревнованиях по компетенции **«Сервис на воздушном транспорте»** приняли участие 5 команд из пяти конкурсантов – МГОК, МГТУ ГА, Профессиональный колледж «Московия» и две команды нашего колледжа.

19 октября прошел второй день V Открытого чемпионата профессионального мастерства города Москвы «Московские мастера» по стандартам WorldSkills Russia, который, согласно программе чемпионата, стал первым соревновательным днем.

На площадке участники получили конкурсные задания. Правила конкурса строгие, предполагают равные условия для всех участников, и конкурсные



задания, конечно, тоже для всех участников по конкретной компетенции одинаковы. Но только благодаря равным условиям можно определить, кто из конкурсантов более профессионален в своем направлении.

В этот день команды демонстрировали свое мастерство при выполнении функций сотрудников авиационной безопасности на входной группе и агентов регистрации.



Итак, настал завершающий день соревнований – 20 октября. Команды приступили к предполетному досмотру пассажиров и проведению посадки на самолет.

За время соревнований команды выявляли взрывные устройства, оружие, запрещенные к провозу вещества, проводили регистрацию пассажиров различных категорий и их багажа, осуществляли паспортный и визовый контроль, а также контроль посадки на воздушное судно.

Неотделимой частью соревнований явилась команда волонтеров, исполнявших роль пассажиров. Пассажиры продемонстрировали актерские способности и выполнили, поставленные перед ними задачи на высоком уровне, что заставило неоднократно конкурсантов проявлять все свои способности и выдержку.

Команда экспертов определила лучших пассажиров. Ими стали Смирнов Дмитрий, Лютоев Роман, Дергачев Владимир и Лисенков Евгений.



Поколение NEXT

19 октября на отделении гостиничного и ресторанного бизнеса прошёл первый день V открытого чемпионата профессионального мастерства по стандартам WorldSkills Russia.

Соревнования по компетенции **"Администрирование отеля"** включало в себя сбор и инструктаж членов жюри и участников Чемпионата,



а также:

Зал 1:

Презентации участников чемпионата Соревнования по модулю 1:
«Основные операции по телефону

Task 1.1. – Основные операции по телефону – ролевая игра»

Соревнования по модулю 2:

«Процедура бронирования

Task 1.1. – Бронирование

по телефону» Время 15

мин.» Конгрессная часть:

Круглый стол

«Профессиональная

ориентация школьников в

спектре стандартов



WorldSkills: проблемы,
опыт, перспективы»

Зал 2:

Презентации

участников чемпионата

Соревнования по модулю

1: «Основные операции

по телефону



Task 1.1. – Основные операции по телефону – ролевая игра»
Соревнования по модулю 2: «Процедура бронирования

Task 1.1. – Бронирование по телефону» Время 15 мин.»
Соревнования по модулю 3: «Заселение

Task 2.1. – Заселение – ролевая игра» Время – 20 мин»



Параллельно прошла программа соревнований по компетенции **"Ресторанный сервис"**, включающая: сбор и инструктаж участников Чемпионата, инструктаж экспертов, презентации участников чемпионата, накрытие box table, экспертная оценка, подготовка

17



и накрытие обеденного стола на 4 персоны, обслуживание гостей (2 гостя): предложение безалкогольных напитков в течение всей трапезы (вода, сок), закуска (Приготовление и порционирование салата) + вино, суп, основное блюдо. (Нарезка горячего блюда. Обслуживание гостей). Silver service Десерт – работа перед гостем, подача горячих напитков (чай, кофе), складывание салфеток. Идентификация вина по сорту винограда. (4 белого, 4 красного) Конгрессная часть: Круглый стол «Профессиональная

Поколение NEXT

ориентация школьников в спектре стандартов WorldSkills: проблемы, опыт, перспективы».



18







20







Поздравляем победителей и призеров

Малахову Крестину (группа МГ-26), занявшую третье место в V Открытом Чемпионате профессионального мастерства «Московские мастера» по стандартам WorldSkills Russia по компетенции "Клининг».

Отдельное спасибо преподавателю Сафоновой Галине Афанасьевне за подготовку участника!



Жукова Георгия (группа ПЗ-1) занявшего второе место в V Открытом Чемпионате профессионального мастерства «Московские мастера» по стандартам WorldSkills Russia по компетенции «Офисные решения для бизнеса».

Подготовила
призера
преподаватель
спецдисциплин
Воронина Светлана
Юльевна



24

Соколову Анну (группа П4-1) занявшего второе место в V Открытом Чемпионате профессионального мастерства «Московские мастера» по стандартам WorldSkills Russia по компетенции «Программные решения для бизнеса».



Подготовил
призера
преподаватель
спецдисциплин
Смирнов Евгений
Михайлович



Колледж «Царицыно» – территория успеха обучающихся

Людмила Таборидзе,

методист по инновационной
деятельности колледжа «Царицыно»

В условиях ориентации нашей страны на модернизацию и инновационное развитие, одной из основных задач колледжа и школы становится «...воспитание личности, готовой к жизни в высокотехнологичном, конкурентном мире».

26

Сегодня, дополнительное образование позволяет гибко и эффективно реагировать на современные вызовы к способностям и возможностям человека. Сфера дополнительного образования по своей природе обладает уникальным мотивационным потенциалом, обеспечивающим высокий познавательный интерес и высокую степень личностной заинтересованности обучающихся. Дополнительное образование является эффективным механизмом поддержки индивидуализации и самореализации человека, удовлетворения изменяющихся потребностей детей и семей. Такое образование принципиально расширяет возможности человека, предлагая большую свободу выбора, так, чтобы каждый мог определять для себя цели и стратегии индивидуального развития, а также проектировать и формировать будущие, возможные качества.

Именно творческая атмосфера дополнительного образования, созданная в рамках колледжа, способна обеспечить обучающимся широкий спектр условий и возможностей для реализации всего комплекса личностных потребностей, их ранней социализации и профессионализации, построения индивидуальной траектории развития.

Сегодня колледж «Царицыно» – это многофункциональный и многопрофильный образовательный комплекс, реализующий широкий диапазон образовательных программ по 16 направлениям подготовки. Возможности колледжа многогранны и нацелены не только на подготовку профессиональных кадров, но и на реализацию программ дополнительного образования, предназначенных как для обучающихся колледжа, так школьников. Основная цель дополнительного образования в колледже – всестороннее развитие личности, ориентирующейся в современной системе ценностей, способной к активной социальной

адаптации, к самообразованию и самосовершенствованию, самостоятельному жизненному и профессиональному выбору.

Системная работа различных организационных структур (центра профессиональных квалификаций, профориентационный отдел) и блока дополнительного образования, созданные в ГБПОУ Колледже «Царицыно» (далее БДО) обеспечивает повышение качества обучения в условиях развивающей практико-ориентированной среды и реализуется на отделении гостиничного и ресторанного бизнеса, на отделении управления и информационных технологий, на политехническом отделении.

Для достижения поставленных целей БДО решает следующие задачи:

1. Развитие материально-технической базы для реализации блока дополнительного образования, проекта «Юные мастера».
2. Подготовка школьников по естественнонаучной, инженерно-технической и экономической направленности в рамках блока дополнительного образования.
3. Удовлетворение индивидуальных потребностей школьников в художественно-эстетическом, нравственном и интеллектуальном развитии.
4. Формирование культуры здорового и безопасного образа жизни, укрепление здоровья обучающихся.
5. Создание условий для выявления и поддержки талантливых обучающихся, а также лиц с ограниченными возможностями здоровья.
6. Развитие профессиональных компетенций педагогов в области современных образовательных и отраслевых технологий.

Для реализации - блока дополнительного образования колледж «Царицыно» имеет мощный фундамент: развитая учебно-производственная база подготовки специалистов: уникальные кабинеты, креативные мастерские, высокооснащенные лаборатории; высокий кадровый потенциал: педагогический коллектив, в составе которого: 2 заслуженных учителя РФ, 15 кандидатов наук, 11 почетных работников среднего профессионального образования РФ, 11 лауреатов Гранта Мэра за достижения в сфере образования, более 30% преподавателей и мастеров удостоены отраслевых наград, более 40 % педагогов имеют высшую квалификационную категорию. Необходимо отметить, еще одно существенное основание: сильный научный потенциал - колледж является инновационной площадкой РАО, экспериментальной площадкой ФИРО.

Руководитель Департамента образования Москвы Исаак Калина подчеркивал, что получение профессионального образования в московских колледжах зачастую гораздо более надежный маршрут к профессиональному успеху, чем иногда некоторые, к сожалению, не очень правильные вузы.

Колледж «Царицыно» - это уверенная площадка для профессионального старта не только для выпускников колледжа, но обучающихся школ. Здесь царит собственная философия подготовки кадров, построенная на сотрудничестве, уважении к личности, индивидуальном подходе к каждому обучающемуся. И поэтому, не случаен девиз колледжа «К успеху-с достоинством!». Большие победы начинаются с малых открытий и достижений.

Для обеспечения успешной работы блока дополнительного образования педагогический коллектив колледжа придерживается следующих основных принципов:

- уважение к личности обучающегося (школьника) (ведущая идея гуманистической педагогики: обучающийся - центр, цель и результат педагогической деятельности);
- сотрудничество, сотворчество, содружество (педагог - педагог, педагог - обучающийся);
- поддержка детских инициатив, творчества;
- сочетание общечеловеческих и российских национальных культурных ценностей в организации жизнедеятельности детей;
- индивидуальный подход и коллективное творчество;
- позитивное разрешение конфликтных ситуаций;
- педагогическая целесообразность (планирование, анализ, диагностика).

Система блока дополнительного образования в колледже работает в течение всего учебного года и строится с учетом вариативности содержания и форм организации образовательного процесса. Учебные планы и программы объединений, студий, кружков составлены с учетом - возрастных особенностей детей; участие в дополнительном образовании строится на основе добровольного выбора детей (семей) в соответствии с их интересами, склонностями и системой ценностей; реализуется возможность выбора программы, режима ее освоения, смены программ, вариативность образовательных траекторий.

Сегодня, колледж «Царицыно» реализует большой и разнообразный спектр программ объединений и кружков: технические, естественнонаучные, художественные, физкультурно-спортивные, социально-педагогические. Особое место занимает техническое направление. На блок дополнительного образования по учебному плану отведено

1046 часов. В 2015/2016 учебном году блок дополнительного образования организован по следующим векторам:

- по технической направленности предлагаются программы, охватывающие научно-технические предметы, предполагающие расширение или углубление материала программ общеобразовательных предметов, создаются условия для разнообразной индивидуальной, практической, экспериментальной, проектной и исследовательской деятельности в области научно-технического творчества.

По технической направленности в 2015 году в колледже были открыты следующие объединения:

- Квест «Москва техническая», вводный уровень в объеме 10 часов,
- «Радиотехническое творчество», ознакомительный уровень в объеме 124 часов,
- «Профессиональный видеомонтаж», ознакомительный уровень в объеме 68 часов,
- Студия технического конструирования «Крылья»,
- «Робототехника», ознакомительный уровень в объеме 126 часов,;
- «Мир домашней техники: ремонт домашней техники», базовый уровень в объеме 132 часов,
- «Техническое творчество. Мои виртуальные сети», базовый уровень в объеме 140 часов;
- «Техническое творчество. От идеи до модели», базовый уровень в объеме 142 часов,.

- естественнонаучная направленность – важная область в развитии политехнического кругозора обучающихся, в создании целостной картины мира. Обучающиеся получают возможность проводить научные исследования различной степени сложности, развивают мышление, имеют возможность осознанно подходить к выбору будущей профессии.

По естественнонаучной направленности в 2015 году в колледже были открыты следующие объединения:

- «Практическая микробиология. Микробы в нашей жизни», вводный уровень в объеме 10 часов;
- «Минералогия и кристаллография – от простого к сложному», ознакомительный уровень в объеме 72 часов.

- социально-педагогическая направленность способствует реализации личности в различных социальных кругах, социализации ребенка в образовательном пространстве, адаптации личности в социуме. Социальное самоопределение и развитие социальной инициативы является одной из главных задач

социально-педагогического направления. Дополнительные программы данной направленности охватывают широкий возрастной диапазон и многофункциональны по своему назначению и рассчитаны на социальную адаптацию и профессиональную ориентацию обучающихся.

Объединения социально-педагогической направленности в 2015 году были открыты следующие:

- Профориентация «Карьерный навигатор от 5 до 18 лет», вводный уровень в объеме 10 часов;
- Профориентация «Карьерный навигатор от 7 до 18 лет», вводный уровень в объеме 10 часов;
- Профориентационный квест «Москва гостеприимная», ознакомительный уровень в объеме 10 часов;
- «Клуб любителей психологии», ознакомительный уровень в объеме 66 часов;
- «Клуб добрых сердец», ознакомительный уровень в объеме 66 часов;
- «Клуб журналистики», ознакомительный уровень в объеме 52 часов;
- Военно-патриотическое объединение «Держава», базовый уровень в объеме 180 часов,

- художественная направленность способствует развитию индивидуального творческого воображения, наблюдения, фантазии; создание психологических, художественных, социальных условий для проявления творческой одаренности обучающихся, развитие общей культуры личности.

Художественной направленности в 2015 году были открыты следующие объединения:

- Вокально-хоровая студия «Мажор», базовый уровень в объеме 180 часов;
- Драматический театр «Театральная мастерская», базовый уровень в объеме 180 часов;
- Студия игры на гитаре «Обертон», базовый уровень в объеме 180 часов, Анисимов А.А.;
- Вокальная студия «Поющие сердца», базовый уровень в объеме 180 часов.

- физкультурно-спортивная направленность развивает у детей природные задатки, возможности, способности. Целесообразность работы этого направления продиктована снижением двигательной активности школьников, которая сказывается на состоянии здоровья, физическом развитии и физической подготовленности детей. Данные программы призваны сформировать у обучающихся устойчивые мотивы и потребности в бережном отношении к своему

здоровью, целостном развитии физических и психических качеств, творческом использовании средств физической культуры в организации здорового образа жизни.

Физкультурно-спортивной направленности в 2015 году были открыты следующие объединения:

- Спортивная секция ОФП, ознакомительный уровень в объеме 33 часов;
- Секция баскетбол, базовый уровень в объеме 180 часов;
- Баскетбольный клуб «Шторм», базовый уровень в объеме 180 часов;
- Волейбол, базовый уровень в объеме 180 часов;
- Военная подготовка «Дружина», базовый уровень в объеме 180 часов;
- Секция ОФП-1, базовый уровень в объеме 175 часов;
- Футбол, базовый уровень в объеме 180 часов.

Ключевая фигура в процессе реализации данных программ БДО - педагог дополнительного образования. Именно от его умений создать обстановку творчества на занятиях зависит развитие талантов и способностей обучающихся, включение их в различные виды деятельности. Он комплекзует состав творческих объединений, способствует сохранению контингента обучающихся, реализации образовательной программы, ведет непосредственную образовательную деятельность в определенном творческом объединении, обеспечивая обоснованный выбор форм, методов, технологий, содержания деятельности. Оказывает консультативную помощь родителям по вопросам развития способностей детей в системе дополнительного образования детей.

Однако реалии сегодняшнего дня требуют изменений от дополнительного образования в различных аспектах:

1. Обязательное формирование у обучающихся ключевых компетенций, т.е. способности решать возникающие жизненные проблемы, используя деятельностный, субъектный подход

2. Образование в новой образовательной среде вариативно – каждый обучающийся получает возможность сам построить свою индивидуальную образовательную траекторию и двигаться по ней, достигая тех результатов, которые предписаны государственными стандартами образования.

3. Работа современного педагога тоже требует изменений. Недостаточно использовать образовательные технологии обучения просто потому, что они есть. Следует использовать их эффективно. Важен не только процесс, но и результат.

Использование проектных технологий, технологии проблемного обучения, кейс-технологии помогают педагогам БДО

результативно спроектировать занятие. Деятельность обучающихся, выстроенная в рамках этих технологий, чаще всего выходит за границы учебного предмета, требует от учащихся субъектного отношения к своей деятельности, включает обязательные элементы: целеполагание, афиширование, рефлексию, но не ограничивает обучающихся в способах работы с информацией. При этом важно определить, освоение какого материала на уроке требует обязательного участия педагога (наиболее сложный, основополагающий, отличающийся множественностью связей), а какой ученики могут усвоить самостоятельно.

Большой популярностью среди школьников пользуются такие объединения как: «От идеи до модели», «Минералогия. От простого к сложному», «Робототехника», студия технического конструирования «Крылья», «Карьерный навигатор». Новые формы погружения - квесты «Москва гостеприимная», «Москва техническая», мастер-классы, уроки технологии мотивируют к изучению специальности, формируют не только персональный опыт, необходимый для определения обучающимся направлений своего дальнейшего образования, но и раздвигают границы их мировоззрения.

Колледж «Царицыно» имеет значимый опыт проведения уроков Технология, в рамках которых реализовывались такие эксклюзивные курсы как «Радио вокруг нас», «Светодинамические игрушки», «Действующие модели механизмов», «Домашняя радиоэлектроника», «Разработка и создание домашней сети», «Радиоуправляемые модели», «Сам себе мастер: мир домашней техники», «Рисование в Paint», «Создание Web-сайтов», «Компьютер - легко!», «Flash-анимация», «3D-моделирование и САПР», «Технология и организация производства общественного питания».

Реализация проекта «Юные мастера» позволяет погрузить школьников в профессиональную среду колледжа, позволяет каждому обучающемуся возможность овладеть практическими умениями и навыками, используя современное высокотехнологичное оборудование. Ведущие уроков «Технология»: опытные педагоги и мастера производственного обучения, практикоориентированная среда колледжа обуславливая развитие инициативности, изобретательности, гибкости мышления, развитие инновационной творческой деятельности обучающихся в процессе решения прикладных учебных задач.

Руководитель объединения «От идеи до модели» Селезнев Артем Александрович, отмечает, что на занятиях не погружает сразу школьника в процессы программирования или механики, а создает

особую среду творчества, где первоначально обучающийся защищает свою идею, обосновывает цель её создания. Тем самым, объединение становится клубом единомышленников, где правит дружеская атмосфера и полет фантазии. Его идеи разделяют и другие педагоги колледжа, применяя в своей работе активные методы и технологии обучения, личностный подход к каждому.

Этот посыл подчеркнут и в выступлении представителя родительской общественности член управляющего совета колледжа Щепоткина С.В., которая поблагодарила образовательную организацию за уникальные возможности, за творческий подход педагогов, способных заинтересовать профессиональной деятельностью не только студентов, но и маленьких слушателей.

Такая стратегия является залогом гарантированного успеха обучающихся на самых престижных профессиональных конкурсах, конференциях, олимпиадах: Национальный чемпионат «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) - Компетенция «Специалист по гостеприимству» - 1 место, Всероссийская олимпиада профессионального мастерства обучающихся по укрупненной группе специальностей СПО Сервис и туризм - 3 место, IV открытый чемпионат WORLDSKILLS RUSSIA по городу Москва - Компетенция «Ресторанный сервис» - диплом 2 степени, 19 Молодежный Чемпионат по кулинарии и сервису студенческий ПИР -2015» - 1 место (4 золото), 2 место (3 серебро).

Необходимо отметить, что реализация данной стратегии была бы не возможна без продуманной системной работы со школами. Давно стали социальными партнерами колледжа и активными участниками блока дополнительного образования такие образовательные учреждения как: ГБОУ школа № 937, ГБОУ № 949, ГБОУ № 878, ГБОУ № 548, ГБОУ № 1207, разделяющие концептуальную идею колледжа «Царицыно» - создания сферы дополнительного образования на базе образовательного учреждения как территории для непрерывного процесса развития и самосовершенствования личности школьника, студента. В рамках дополнительного образования подрастающее поколение учится мечтать, проектировать, планировать, преобразовывать свою жизнь и окружающую действительность.

Колледже «Царицыно» - флагман профессионального образования столицы- настоящая фабрика успеха для многих выпускников колледжа - стартап для современных школьников, основанная на свободе мысли и действии, творчестве, партнёрстве, уважении достоинства каждой личности.

Пушкинский бал Полонез в колледже «Царицыно»

Александра БАЛАШОВА,
преподаватель русского языка и литературы
колледжа «Царицыно»

Насколько высок сейчас интерес к нашей истории у подрастающего поколения? Любит ли молодежь XXI века исторические танцы? На эти вопросы пока можете не отвечать. Для начала задумайтесь: часто ли педагоги и обучающиеся вместе танцуют вальс? «Только во время выпускного вечера. И то большинство предпочитает обычные дискотеки», - скажут многие. А ведь исторические танцы помогают решить многие воспитательные задачи. Именно с них может развиваться интерес к истории, любовь к родной культуре, а значит, и стране. Манеры, осанка, уважительное отношение к тому, с кем танцуешь, ответственность - то, что неотделимо от слов «полонез», «вальс».

34

Студенты и молодые педагоги всех трех отделений колледжа «Царицыно» показали, каким прекрасным завершением Дня русского языка может стать Пушкинский бал, бесспорно, оставивший след в душах его участников и зрителей.

В гостеприимном колледже «Царицыно» перенеслись в пушкинскую эпоху. Вас это не пугает? Тогда за мной! Буду вашим Вергилием на ближайший день.



В холле студентов и сотрудников встречают Александр Сергеевич (его бакенбарды и плащ не спутаешь ни с чьими) и Наталья Николаевна. Они поздравляют всех с праздником: 6 июня, в день рождения Пушкина, отмечается российский и международный праздник - День русского языка.

Каждый входящий в колледж получает из рук поэта записку с его высказыванием. Но на этом мероприятия не заканчиваются. А на переменах в холле викторину, отражающую эпоху Александра Пушкина, проводит библиотекарь Ирина Шубенкина.

Уже став выпускницей, я с радостью посещаю свою alma mater не только в дни научных конференций. По-прежнему с удовольствием хожу на занятия в школу старинного танца МГУ. Вижу, что в ежегодных балах Московского университета принимают

участие студенты, аспиранты, выпускники и преподаватели вуза.



Интерес к историческим танцам и всему, что их сопровождает (это прежде всего история костюма и этикет), растет.

Единомышленников у тех, кто окунулся в атмосферу балов, среди педагогов немало. Когда возвращалась с одного из мероприятия Ассоциации учителей литературы и русского языка, в автобусе разговорилась с коллегой. Она с мужем и взрослым сыном, его женой с удовольствием посещают вальсовые вечера в московских парках. А в своей школе учительница устраивает балы для ребят.

Бальный этикет очень интересен и важен,

помогает лучше понять людей, о которых мы читаем в книгах и слушаем на занятиях. Поэтому я и моя коллега Маргарита Фадеева пытались в ненавязчивой форме донести во время репетиций до



студентов интересные сведения, которые могут повлиять на взгляды наших ребят. Им было интересно узнать, что кавалер должен был знать до 15 вариантов поклона (по чинам, возрасту). Удивляло студентов, что не рекомендовалось танцевать более двух раз с одним и тем же

партнером, иначе ему придется объясняться с родителями, дело

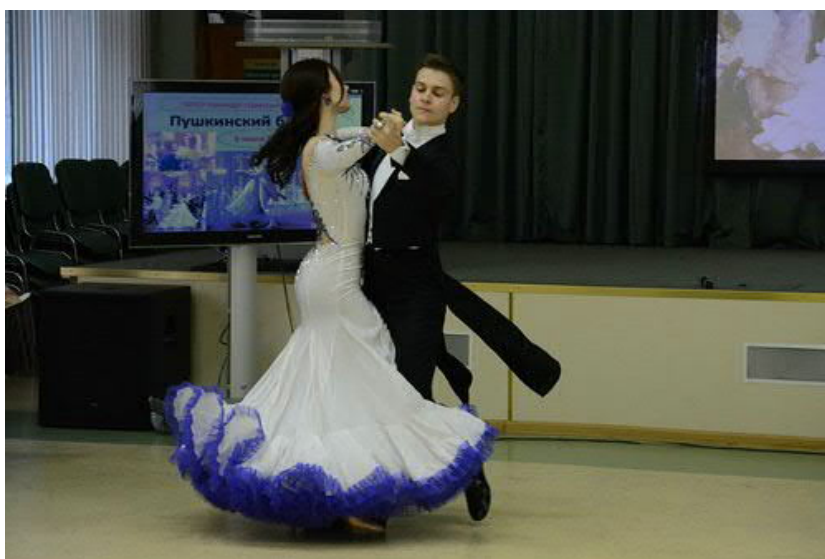
могло дойти до свадьбы. Во время вечера нужно было уметь вести светскую беседу, не касаясь политики, семейных дел, не говоря о театре. Искусство? Безусловно!

Танцы мы с ребятами учили с нуля. Я выбрала те, без которых не обходятся традиционные балы МГУ, романтические и веселые: шотландский вальс, фигурный вальс, испанский вальс, польку-тройку. Конечно же, вальс открыл полонез. Не жалею, что приходилось репетировать в методические дни по несколько пар подряд: с коллегами - когда у них не было занятий, со студентами - после их пар; сложнее было собрать их вместе. Но оказалось, что и это реально. К тому же подобные репетиции - это удовольствие. Ребята и коллеги прекрасно выступили, доказав, что мы один большой дружный коллектив. А чудесное время репетиций запомнилось не менее самого бала. И сколько теплых слов я услышала от студентов и их родителей после мероприятия!

О многом говорят факты. Так, один мальчик переживал, что из обуви у него есть только старые кроссовки - на бал он пришел в ботинках, хотя никто не заставлял его покупать новую обувь. А его мама, пришедшая на бал вместе с младшей сестрой студента, подошла ко мне и сказала, что если на следующий год снова будет бал, она не пожалеет денег на фрак для сына. Настолько ее восхитило это мероприятие.

Очень рада, что идея заведующей кафедрой общеобразовательных дисциплин Ирины Ключевой - организовать Пушкинский бал в колледже - нашла отклик у студентов, их родителей, коллег и администрации.

36



И вот дамы становятся чуточку изящнее и прекраснее, а кавалеры немного галантнее и учтивее. Ведь дамам нужно пригласить на танец, проводить на место, не забыв о поклонах. К тому же в отличие от дискотек и танцев в клубах ты не танцуешь один, ты несешь

ответственность и за свою партнершу: нужно движением руки показать, какая следующая фигура, ты ведешь... Язык танца

0- это вообще тема отдельного разговора. Какой же Пушкинский бал без самого Александра Сергеевича? Мы видим его образ рядом с Натальей Гончаровой на заставке в зале. А вот в образе Пушкина студент Павел Шестоперов вышел к собравшимся и прочел стихи. На балу звучали прекрасные стихотворения - Пушкина, о Пушкине - в исполнении студентов колледжа. Преподаватель Ирина Сафронова проникновенно



исполнила романсы «Я вас любил» и «Средь шумного бала». Не обошлось без сюрприза: гостей мероприятия кавалеры пригласили на польку-тройку. Судя по отзывам, в том числе приходящим мне в ночи в соцсети, это было чудесно! Вот лишь некоторые: «Эмоции

зашкаливают», «Очень весело», «Прекрасно». Вашему вниманию представляются отзывы самих участников и их родителей, которые также имели возможность посетить это мероприятие.

- Я безмерно горжусь ребятами и своими коллегами, - говорит Маргарита Фадеева, - которые, отложив все дела, откликнулись на идею проведения бала. И было интересно наблюдать, как за эти считанные недели меняются осанка и хоть немного расстановка акцентов в мироощущении. Надеюсь, что все гости прониклись духом пушкинской эпохи с ее грациозностью, романтикой и элегантностью. С нетерпением буду ждать бала в следующем году!

- Огромное спасибо всем организаторам такого грандиозного мероприятия, - подхватывает Виктор Мошков. - Для меня было большой честью выступать рядом с замечательными людьми. Благодаря таким мероприятиям можно окунуться в события того времени, вспомнить традиции.

- Сегодня я почувствовал себя участником, - продолжает разговор Дмитрий Андрийчук, - настоящего царского бала. Все было так, как я себе представлял: строгие костюмы, яркие платья, большой зал и классическая музыка. Такая атмосфера погружает в историческое прошлое великих правителей, представляешь себя на их месте. Надеюсь, Пушкинский бал станет традицией в нашем колледже.

- Настоящий, образцовый, великолепный бал, - вдыхает очарованно Матвей Самойлюк. - Особенно запомнилось ощущение торжественности и праздника, все было как в сказке. Я очень рад, что мне удалось поучаствовать в этом грандиозном событии, которое я не смогу забыть.

- Бал от дискотеки, - замечает Ирина Зайнулабидова, - отличается торжественностью, высоким уровнем интеллигентности участников. Эмоции просто переполняли, все было великолепно: музыка, танцы, атмосфера. Возникло ощущение, что мы побывали на настоящем балу, будто перенеслись в эпоху Пушкина. В этот прекрасный день девушки просто сияли: костюмы, прически, образы. А кавалеры, как никогда, были очень галантны и вежливы.

- Ах, Александр Сергеевич, - улыбается Вячеслав Виноградов, - если б вы знали, какой прекрасный бал состоялся в нашем колледже в честь празднования вашего дня рождения 6 июня 2016 года! Очаровательные барышни в изумительных платьях, галантные кавалеры в бабочках и белоснежных перчатках кружились в вальсе! Сколько ваших поэтических произведений было прочитано и прозвучало слов, посвященных вам! Все участники бала постарались - и праздник удался! Мне было очень волнительно, радостно и приятно быть непосредственным участником бала. Подготовка к балу заняла определенное количество времени и сил. С каждой репетицией я и мои друзья, сокурсники все больше проникались пушкинской эпохой, все больше погружались в красоту и атмосферу тех балов, которые устраивались во времена Пушкина. И вот наконец настал тот день, когда девушки и юноши прибыли на бал в своих самых лучших нарядах, а приглашенные гости с нетерпением ожидали начала торжества. Все выглядело очень красиво и празднично. Было приятно видеть своих преподавателей и сокурсников совершенно с иной стороны. Бал всех объединил и раскрыл творческий потенциал. Очень понравились поэтические выступления Анны Лебедевой, Анастасии Чиколيني и Павла Шестоперова. Но больше всего мне понравилось танцевать! Все же в танцах той ушедшей эпохи есть свое неуловимое очарование и притягательность. Я очень рад, что в нашем колледже появилась традиция проведения Пушкинских балов!

- Поэтическая часть заслуживает отдельной благодарности, - подчеркнула Ольга Виноградова, мама студента. - Проникновенное чтение стихов и их музыкальное исполнение трогало до глубины души. Я получила духовное и эстетическое удовольствие, побывав на этом прекрасном балу. Я была и счастлива, и горда, что мой сын принял участие в этом празднике. Хочется от всей души поблагодарить всех организаторов и участников этого

великолепия и пожелать в будущем продолжать традицию проведения Пушкинских балов.

Девиз колледжа «Царицыно» - «К успеху - с достоинством!». Достоинство нельзя приобрести в одночасье. Оно формируется в течение длительного периода. И немалую роль здесь играет мастерство педагогов. Весь коллектив учебного заведения работает над общей культурой, эрудицией своих подопечных, шлифует профессиональные навыки, развивает кругозор и поощряет тягу к знаниям.

Нужны ли балы в XXI веке? Однозначно нужны. Мне посчастливилось принять участие в Первом студенческом бале ЦФО, который состоялся 22 мая 2016 года в усадьбе Середниково. Представители 33 вузов Центрального федерального округа показали свою любовь и уважение к прекрасным традициям. 7 июня 2016 года во время I съезда Общероссийской общественно-государственной просветительской организации «Российское общество «Знание» говорили о многих актуальных проблемах. Так, президент некоммерческой общественной организации «Фонд изучения исторической перспективы» Наталия Нарочницкая отметила, что пренебрежение к великой русской литературе и нашему искусству привело к огрублению нравов. Председатель Координационного совета общероссийской общественной организации «Ассоциация учителей литературы и русского языка» Людмила Дудова говорила об аксиологической ценности знания, необходимости восстановить доверие к слову и вернуть роскошь человеческого, а не виртуального общения. Ведь просвещение подразумевает, что слово несет свет, а значит, добро, любовь, благожелательность.

Одним словом, Пушкинский бал - это прекрасная возможность студентам и педагогам быть на одной волне. Ведь бал - это общество равных, где нельзя отказывать в танце (за исключением ряда причин: самочувствие, незнание танца, уже принятое на этот танец приглашение). И мне как руководителю студенческой газеты «Царицынская волна» это стремление знакомо и понятно. Когда возник вопрос, проводить ли на следующий год подобное мероприятие, вывод был однозначен: «Конечно, да!» Так воскликнули все участники нынешнего бала. А значит, быть в колледже «Царицыно» новой традиции - устраивать ежегодный Пушкинский бал.

«КОРПОРАТИВНЫЙ ЛИФТ» КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА.

СЕДОВА НАТАЛЬЯ НИКОЛАЕВНА,

Директор образовательного комплекса

"Московский колледж управления,

гостиничного бизнеса

и информационных технологий "Царицыно"

И. П. Башкатов

доктор технических наук, заместитель руководителя

Центра развития образовательных систем РАНХ и ГС

40

В современных социально-экономических условиях развития образования и всё возрастающих требований к его качеству возрастает понимание важности уровня развития кадрового потенциала, объективной потребности в устойчивом его развитии, необходимости роста профессиональной активности каждого в достижении стратегических целей продуктивного функционирования образовательной организации в сложном внешнем окружении.

Известно, что профессиональная активность может быть повышена только тогда, когда педагогические работники будут заинтересованы в получении результатов своей деятельности и ощущать чувство личной ответственности за эти результаты. С управленческой точки зрения, решить такую задачу крайне сложно, поскольку она относится к области изменения сложившейся корпоративной культуры. Для повышения заинтересованности и персональной ответственности необходим переход от сложившейся «культуры власти» к «культуре роли» каждого работника колледжа и «культуре задач» по достижению стратегических целей развития образовательного комплекса. Из общей теории менеджмента известно, что этот уровень изменений является одним из самых сложных и конфликтных, поскольку относится к тонкой области психологии людей, которая меняется только со временем и на которую очень сложно повлиять.

В этой связи, изменение корпоративной культуры является деликатной и тонкой задачей и должно носить системный и последовательный характер. Именно для решения этой сложной задачи в колледже в ходе реализации проекта разработан особый механизм, получивший название «корпоративного лифта».

Настоящая статья посвящена рассмотрению «корпоративного лифта» как основному инструменту развития кадрового потенциала образовательного комплекса.

«Корпоративный лифт» объединяет в единое целое все разработанные и апробированные в колледже до настоящего времени управленческие механизмы и представляет собой систему, объединяющую в своем составе специальную архитектуру, механизм функционирования системы в рамках этой архитектуры и подсистему внутреннего аудита эффективности «корпоративного лифта».

Целью реализуемого проекта является создание условий и возможностей для повышения профессиональной активности педагогических работников и устойчивого развития кадрового потенциала образовательного комплекса «Царицыно».

Для обеспечения системности и последовательности достижения поставленной цели были выдвинуты следующие задачи:

1. Формирование архитектуры «корпоративного лифта».
2. Организация внутриколледжного рейтинга, как основного управленческого механизма функционирования «корпоративного лифта».
3. Формирование системы внутреннего аудита эффективности «корпоративного лифта».

Потребность в формировании новой архитектуры вызвана необходимостью создания специальной среды, позволяющей наиболее оптимально объединить в единое целое все разработанные и апробированные управленческие механизмы повышения эффективности деятельности колледжа. В этом смысле, архитектура «корпоративного лифта» представляет собой совокупность элементов, оформляющих особенное пространство развивающей образовательной среды кадрового потенциала образовательного комплекса.

Формирование архитектуры «корпоративного лифта» предполагает осуществление следующих взаимосвязанных процессов:

1. Модернизация организационной структуры образовательного комплекса.
2. Внедрение новой системы организационного управления с усилением государственно-общественного управления (ГОУ).
3. Создание автоматизированной информационно-аналитической системы (АИАС) «корпоративного лифта».

Модернизация существующей организационной структуры осуществляется на основе введения дополнительных «линий» распределения полномочий. Первая дополнительная «линия» обусловлена созданием:

1. Центра стратегического планирования и маркетинга, призванного определять стратегические направления развития
2. образовательного комплекса в направлении удовлетворения диверсифицированных потребностей всех заинтересованных сторон.
3. Лаборатории педагогических технологий, позволяющей развивать профессионально-технологические компетенции педагогов.
4. Клуба молодого педагога, нацеленного на профессиональную адаптацию молодых специалистов колледжа.
5. Школы наставничества в рамках работы кафедр (или цикловых методических комиссий), имеющей целью создание условий для полноценного проявления и развития педагогического мастерства. В этой школе осуществляется индивидуальная работа с инженерно-педагогическими кадрами, пришедшими из отрасли и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности.
6. Центра профессиональных квалификаций как структурного подразделения Колледжа «Царицыно», реализующего программы дополнительного профессионального образования и профессионального обучения.

42

Вторая дополнительная «линия» организуется в направлении формирования гибкого типа распределения полномочий путем внедрения матричной (проектной) структуры в практику деятельности образовательного комплекса. Здесь проекты рассматриваются как инструмент, стимулирующий профессиональную активность сотрудников в вопросах обеспечения эффективности образовательной деятельности, открытости, доступности и достижения высокого качества образования. Реализация такой структуры позволяет усилить взаимодействие педагогических работников всех структурных подразделений в направлении достижения стратегических целей развития образовательного комплекса.

Ключевым элементом матричной структуры является Координационный совет, сформированный на августовском педсовете и призванный организовывать и координировать проектную деятельность педагогических работников в направлении достижения стратегических целей развития образовательного комплекса.

Третья дополнительная «линия» организована для усиления взаимодействия педагогических работников со студенческим сообществом в целях активного включения студентов в процессы развития образовательного комплекса. Эта линия реализуется через создание Научно-технического студенческого общества, призванного обеспечить высокую результативность участия педагогов и студентов в олимпиадах, профессиональных и

интеллектуальных конкурсах разного уровня – окружных, городских, межрегиональных, всероссийских и международных.

Такая модернизация организационной структуры создает условия для повышения заинтересованности педагогических работников, что является необходимым, но недостаточным для обеспечения возможностей реализации этой заинтересованности и формирования чувства личной ответственности за конечные результаты.

Обеспечить успешное функционирование «корпоративного лифта» невозможно без внедрения новой системы управления. Новая система управления формируется в соответствии с современным принципом социально ответственного управления: обеспечение баланса интересов всех сторон, заинтересованных в устойчивом социально-экономическом развитии системы образования. В подобного рода системе осуществляется управление внутренними противоречиями через создание условий беспрепятственного протекания процессов управленческой и образовательной деятельности. В основе управления находится особенная развивающая образовательная среда, обеспечивающая повышение профессиональной активности сотрудников организации в направлении достижения стратегических целей и формирования современного бренда образовательного комплекса на рынке образовательных услуг.

Внедрение новой системы организационного управления способствовало усилению значимости таких органов государственно-общественного управления, как педагогический совет, студенческий совет, родительские собрания, которые стали активными экспертами качества реализации проектной деятельности в интересах стратегического развития образовательного комплекса.

В этой связи, успешно апробированные к настоящему времени механизмы управления адаптированы применительно к «корпоративному лифту» таким образом, чтобы они стали универсальным действенным инструментом, позволяющим обеспечить системность деятельности, ее целенаправленность, результативность, гибкость и вариативность в условиях разноаспектного развития образовательного комплекса.

В частности, предлагается внедрить новую структуру этапа стратегического планирования и формирования портфеля проектов по достижению стратегических целей развития образовательного комплекса. В основе такой структуры лежит принцип стратифицирования процессов стратегического планирования по уровням управления и сбалансированности командной работы сотрудников образовательной организации по ролевому составу.

В условиях ее использования процесс стратегического планирования становится прерогативой руководителей среднего звена: руководителей структурных подразделений, их заместителей, руководителей других подразделений образовательного комплекса. В этом случае данной категории работников отводится роль «генератора» идей по стратегическому развитию образовательного комплекса. Педагогическим работникам – роль экспертов («критиков») идей с позиции детей, родителей, общества, самих работников, государства, конкурентов и других заинтересованных сторон. Кроме того, им принадлежит также роль «реализаторов» стратегических направлений развития через проектные предложения, что усиливает их «критическую» позицию и способствует реалистичности принятых стратегических направлений развития колледжа. Руководитель комплекса выполняет роль «синтезатора» критических замечаний и предложений педагогических работников относительно идей стратегического развития, а также гаранта полного обеспечения проектной деятельности по их реализации на основе баланса интересов всех сторон. Организованный таким образом процесс стратегического планирования осуществляется в формате трехдневной стратегической сессии: групповой работы по специальной методике под руководством научного консультанта инновационной деятельности образовательного комплекса.

Избранный нами подход, как показывает формирующийся опыт, обеспечивает наиболее полную реализацию принципа баланса интересов, являющегося ключевой характеристикой социально ответственного управления. В этом случае усиливается роль руководителей структурных подразделений и служб в формировании стратегических направлений развития и обеспечении горизонтальной интеграции усилий всех педагогических работников в достижении целей стратегического развития образовательного комплекса. Кроме того, такой подход позволит уменьшить сопротивление изменениям, повысить заинтересованность этой категории работников и усилить их личную ответственность за конечные результаты деятельности. Предпосылками данного утверждения является то, что в ходе групповой работы и оживленных пленарных дискуссий педагогические работники сами определили стратегические направления развития образовательного комплекса, сами сформировали пакеты проектов по каждому направлению, сами сбалансировали интересы всех сторон и ощутили свою значимость в развитии образовательного комплекса, что способствует усилению уверенности в своем благополучии.

Управляющим органом при реализации такого этапа является Координационный совет, как ветвь государственно-общественного управления.

Для эффективного обеспечения взаимодействия субъектов «Корпоративного лифта» создается единое информационное пространство – автоматизированная информационно – аналитическая система (АИАС), которая является технической составляющей сопровождения механизма функционирования «корпоративного лифта».

В модернизированной организационной структуре созданы условия для передачи полномочий каждому руководителю структурного подразделения и педагогическому работнику. Но не каждый педагогический работник готов эти полномочия принять и реализовать. Поэтому объективно возникла необходимость в организации внутриколледжного рейтинга как особого управленческого инструмента, позволяющего усилить не только заинтересованность, но и персональную ответственность руководителей структурных подразделений и педагогических работников за конечный результат деятельности образовательного комплекса.

Не вдаваясь в детали, выделим особенности, принципиально отличающие новый подход к рейтингу от существующих традиционных подходов к его организации:

1.Сведение традиционной многокритериальной задачи рейтинга к однокритериальной. Показателем выступает уровень выполнения взятых обязательств.

2.Формирование условий для самореализации работников за счет введения инвариантных и вариативных показателей рейтинга.

3.Предоставление работнику нормативного права на самостоятельный выбор вариативных показателей, что усиливает персональную ответственность каждого.

4.Формирование портфелей проектов по стратегическим направлениям, создающее условия для интенсификации взаимодействия работников.

5. Формирование условий для минимизации сопротивления изменениям, где сами работники вовлечены в процесс разработки стратегических задач развития колледжа, обоснования проектных решений по их выполнению.

В целом, внедрение внутриколледжного рейтинга ведет к тому, что показатели эффективности деятельности колледжа перестанут быть абстракцией для педагогических работников, а станут руководством к деятельности в интересах развития колледжа. Последнее усиливает заинтересованность каждого в конечном результате деятельности.

По окончании года осуществляется самообследование своей деятельности, в результате которого устанавливается уровень соответствия принятых обязательств фактическим значениям показателей эффективности, полученным по итогам деятельности. Координационный совет по специальной методике организует проведение аудита эффективности деятельности каждого работника образовательного комплекса.

Проведение аудита эффективности подразумевает формирование самого рейтинга, выявление причин возможного невыполнения взятых обязательств, исходя из этого, определение зон ближайшего и актуального развития каждого работника образовательного комплекса.

При формировании рейтинга используется интегральный показатель: уровень соответствия фактических результатов деятельности значениям показателей, заявленных в обязательствах.

Использование интегральных показателей рейтинга позволяет руководителю образовательной организации целенаправленно формировать кадровый резерв развития колледжа. Для этого руководитель пользуется шкалой, представленной в таблице:

46

№ разряда	Значение интегрального показателя	Тип кадрового потенциала
1.	$U_{\text{вып.}}^j = 1$	Резерв на выдвижение.
2.	$U_{\text{вып.}}^j = 0,99...0,8$	Резерв развития и потенциального выдвижения.
3.	$U_{\text{вып.}}^j = 0,79...0,4$	Резерв развития.
4.	$U_{\text{вып.}}^j = 0,39...0,15$	Резерв развития и потенциального увольнения.
5.	$U_{\text{вып.}}^j < 0,14$	Резерв на увольнение.

По результатам рейтинга проводится анализ, разрабатываются рекомендации по реализации зон ближайшего и актуального развития работников колледжа. Эти рекомендации становятся основой для стратегического планирования развития кадрового потенциала на ближайшую и среднесрочную перспективу. Результаты определения зон ближайшего и актуального развития являются исходными данными для формирования программ деятельности Центра стратегического планирования и маркетинга, Лаборатории педагогических технологий, Клуба молодого

педагога, Школы наставничества, Центра профессиональных квалификаций.

Первичными последствиями проектных изменений должны стать базовые результаты, отражающие положительную динамику участия педагогов в разработке стратегий развития колледжа, проектной деятельности по совместному достижению стратегических целей развития колледжа, в конкурсах профессионального мастерства всероссийского и международного уровня, овладения современными образовательными технологиями, а также динамику сохранности контингента, результативности участия студентов в конкурсах профессионального мастерства, во всероссийских и региональных олимпиадах, смотрах, конкурсах, охвата обучающихся дополнительным образованием и другие.

Помимо результатов реализации проекта, которые могут быть измерены, проекту характерен ряд эффектов, то есть положительных изменений, которые не поддаются формализации. В частности, в предлагаемом проекте обеспечены условия и возможности выполнения особенных функций образовательной среды, важнейших для развития кадрового потенциала: устанавливать справедливое вознаграждение за труд; стимулировать и мотивировать работников; проводить мониторинг качества кадрового потенциала по группам должностей структурных подразделений; корректировать уровень профессионального развития; формировать благоприятный психологический климат; стимулировать и расширить спектр видов деятельности и оказываемых услуг; расширить круг социальных и бизнес-партнеров, готовых инвестировать в развитие системы профессионального образования.

Успешная реализация проекта создаст благоприятные условия внедрения эффективного контракта в практику деятельности образовательного комплекса. Такая перспектива развития проектного решения полностью соответствует общей политике колледжа в вопросах внедрения инноваций. Сущность такой политики заключается в последовательном внедрении в практику деятельности образовательного комплекса только апробированных и показавших положительные результаты управленческих механизмов.

Для внедрения эффективного контракта необходимо определить удельные трудозатраты на реализацию проектной деятельности работниками колледжа и нормативы по стоимости этих удельных трудозатрат.

Все эти данные планируется получить в процессе функционирования «Корпоративного лифта». Таким образом, разработанный проект обладает большой перспективой для повышения эффективности образовательного комплекса.



Введение профстандартов.

В

соответствии с принятым в мае 2015 года Федеральным законом №122, начиная с 2016 года, в России для целого ряда профессий и специальностей вводятся «профессиональные стандарты». По своей сути -

это перечень требований, определяющих квалификацию работника, необходимую для качественного выполнения возложенных на него обязанностей. Новые требования предъявляются к следующим показателям: Профессиональным знаниям. Профессиональным умениям и навыкам. Опыту работы. Специальностей, к которым работодатели будут обязаны применять профессиональные стандарты, должны быть указаны в законодательстве. Относительно других профессий применение профстандартов носит характер рекомендации. Введение этих нормативов уже началось с 1 июля текущего года, и на данный момент официально утверждено 250 профессиональных стандартов для 30 отраслей и направлений трудовой деятельности. Всего же по планам число стандартов планируется увеличить до 800. В соответствии с этим в Трудовой кодекс были введены новые статьи - 195.2 и 195.3, регламентирующие порядок разработки, утверждения и применения новых профессиональных нормативов. К числу профессий, к которым в обязательном порядке должны применяться профстандарты, относится и профессия педагога. Обязательное применение профстандартов в сфере образования предусматривается с 1 января 2017 года. Основная причина, по которой был введён профессиональный стандарт педагога, - несоответствие старых норм определения квалификации современным требованиям, предъявляемым к педагогической деятельности. Характеристики, содержащиеся в ЕКС не подвергались обновлениям и доработкам и перестали соответствовать задачам модернизации образования. Согласно Постановлению правительства №584 для перехода на новые стандарты определён период до 01.01.2020 г. К этому времени во всех учреждениях сферы образования должно произойти внедрение профстандарта педагога. К этому времени соответствие профстандарту учителя будет являться основным критерием при принятии нового сотрудника на работу в образовательную

организацию. Читайте также: Аprobация профессионального стандарта педагога В каждом учебном заведении должен быть осуществлён комплекс мер по переходу на новые стандарты. Введение профстандартов педагога в каждой конкретной организации должно производиться соответствующими комиссиями, состоящими

Что такое профессиональный стандарт



из представителей администрации образовательного учреждения и представителей профессиональных сообществ. Точного, законодательно установленного плана перехода на настоящий момент не имеется. Для каждой организации он будет носить индивидуальный характер. Примерный перечень рекомендуемых мероприятий, которые должна произвести комиссия (рабочая группа) образовательного учреждения с целью введения стандарта педагога может быть следующим: Уточнение списка стандартов учителей, которые необходимы к применению в конкретном учебном заведении. Для этого требуется произвести сверку должностей сотрудников образовательной организации с наименованиями, принятыми в соответствующих стандартах. Итоги сверки необходимо будет отразить в официальном протоколе комиссии. Проверка трудовых договоров и внутренних актов организации. В случае необходимости - внесение необходимых изменений в трудовые соглашения с педагогами. Проведение проверки сотрудников образовательного учреждения на профессиональное соответствие нормативам профстандартов, в соответствии с занимаемой должностью. Составление итогового отчёта по результатам проверки с передачей его руководству образовательного учреждения. Однако следует учитывать, что на сегодня официально не прописан порядок увольнения педагога, не соответствующего профстандарту учителя. Более того, если работник в своё время был принят на работу в полном соответствии с трудовым законодательством, смог пройти аттестацию и не имеет нареканий по выполнению своих профессиональных обязанностей, то оснований для его увольнения нет, даже в том случае, если он не в полной мере соответствует введённым профстандартам. Требования профстандарта педагога Профстандарт педагога, должен будет применяться при приёме сотрудника на работу, а также при проведении аттестации соответствующими надзорными инстанциями либо самими образовательными учреждениями (в случае наличия у них таких полномочий). В соответствии с планом Министерства образования применение профстандарта педагога должно решить следующие задачи: Установить чёткие требования к квалификации педагогов

различных направлений и сфер деятельности. Обеспечить необходимый уровень подготовки будущих работников сферы образования. Заранее уведомить педагогов о тех требованиях, которым они должны соответствовать для выполнения своих обязанностей. Активно привлекать учителей и преподавателей к повышению общего уровня образования в государстве. В отличие от действующих сегодня

нормативов, которые в большинстве случаев безнадёжно устарели и довольно редко применяются на практике, новый стандарт педагога должен стать официальным документом, регламентирующим целый ряд аспектов трудовой деятельности. В частности, от соответствия этому документу зависит возможность работы конкретного педагога в сфере образования.



Профессиональный стандарт педагога также оказывает непосредственное влияние на карьерный рост работника. Таким образом, соответствие профстандартам педагога не только устанавливает требования к квалификации сотрудника, но и оказывает влияние на всю профессиональную деятельность педагога, в том числе и на её сопутствующие аспекты. В то же время стандарт педагога (планируемый к введению в 2017 г.) не является жёстко закреплённым, «монолитным» документом. Главное его преимущество, по сравнению с действующими сейчас нормами, заключается в возможности дополнения требований в зависимости от региональных особенностей. Также профстандарты могут дополняться внутренними стандартами и дополнительными требованиями образовательных организаций, в зависимости от их специфики. Скачать профстандарт педагога можно на официальном сайте Министерства образования и науки. Профессиональный стандарт педагога (с 2017 г.) предъявляет требования к следующим аспектам преподавательской деятельности (перечислены наиболее значимые положения): Образование. Каждый педагог должен: Иметь высшее образование. Сотрудники со средним специальным образованием должны иметь возможность получения высшего образования без отрыва от выполнения своей профессиональной деятельности. Досконально знать свой предмет и соответствующие программы обучения. Уметь планировать и

проводить уроки, а также заниматься анализом их эффективности. Владеть дополнительными методами обучения, выходящими за рамки уроков, - лабораторными и иными работами. Уметь вовлечь в процесс обучения всех учеников, независимо от их индивидуальных особенностей. Владеть методиками, позволяющими объективно оценивать знания учеников. Воспитательная работа. В рамках выполнения воспитательной работы педагог обязан: Владеть формами воспитательной работы, применяя её как во время обучения, так и во внеклассной работе. Уметь организовывать экскурсии, выходы на природу, посещения музеев с максимальной эффективностью для процесса обучения. Уметь

формировать ценностные ориентиры у обучающихся. Уметь строить процесс воспитания с учётом индивидуальных особенностей воспитанников - культурных, возрастных, психологических и т.п. Создавать в коллективе класса дружелюбный настрой и деловую атмосферу как во время обучения, так и за стенами образовательного учреждения. Развитие личностных качеств педагога. Педагог должен: Уметь психологически «принять» любого ученика независимо от его индивидуальных качеств - успехов в обучении и особенностей поведения. Выработать в себе способность своевременно выявлять те или иные проблемы ребёнка (сложности с обучением или проблемы во взаимоотношениях с одноклассниками / одnogруппниками) и уметь оказывать помощь в их разрешении. Уметь читать и анализировать методическую литературу, в том числе документацию узких специалистов - логопедов, психологов и так далее. Уметь и быть готовым при необходимости общаться с коллегами и узкими специалистами в форме профессиональных консилиумов для составления программ индивидуального развития ребёнка. Владеть методиками коррекционно-развивающей работы. Быть знакомым с основами психологии семейных пар отношений, уметь правильно построить взаимоотношения с родительской общественностью. Все госстандарты, в том числе и стандарт образования педагога, разрабатываются профильными министерствами и ведомствами в соответствии с единым образцом, утверждённым Министерством труда в приказе №147. В соответствии с этим приказом, все профстандарты учителей должны включать в себя следующие положения: Общие сведения о профессии: наименование, описание осуществляемой сотрудником деятельности, официальная классификация. Описание функций, входящих в сферу деятельности педагога. Характеристику каждого из направлений педагогических деятельности с подробным описанием функций и требований к квалификации сотрудника. Также в этом разделе излагаются требования к знаниям и умениям работникам отдельных сфер

образования - воспитателям, учителям, преподавателям и т.д. Профстандарты в образовании разрабатываются уже с 2013 года. За это время были созданы нормативы для следующих направлений педагогической деятельности: Воспитатель. Дошкольное образование (дети младше 7 лет). Учитель. Начальное образование (с 1 по 4 классы). Учитель. Основное образование (с 5 по 9 классы). Учитель. Среднее образование (по 11 класс). Педагог-психолог. Педагог дополнительного образования. Преподаватель профессионального образования. То есть на сегодня все специалисты-педагоги, осуществляющие процесс обучения на той или иной его стадии, подпадают под действие государственных нормативов - будь это стандарт воспитателя дошкольного учреждения или профстандарт педагога среднего профессионального образования. Читайте также: Методика самооценки соответствия педагога требованиям Профстандарта педагога (трудовая функция «Общепедагогическая функция. Обучение») Каждый из конкретных стандартов разбит на три пункта, в соответствии с которыми и предъявляются требования к тому или иному сотруднику: Действия. Умения. Знания. К педагогу дошкольного образования предъявляются следующие требования: Воспитатель дошкольного учреждения должен принимать участие в создании комфортной эмоциональной среды внутри группы обучающихся, обеспечении каждому ребёнку состояния эмоционального спокойствия и благополучия. Педагог должен уметь организовывать все виды деятельности, необходимые для развития дошкольника: предметную, познавательную, игровую. Для этого воспитатель ему следует не только организовывать детей, но и обустроить пространство и выделять время для самостоятельных свободных игр. Воспитателю нужно участвовать в физическом, творческом и личностном развитии каждого дошкольника. Также воспитатель обязан: Обладать навыками как планирования процесса обучения, так и применения на практике образовательных программ для детей дошкольного возраста. Уметь реализовывать в процессе работы с ребёнком рекомендации узких профессионалов - психолога, логопеда и т.п. Уметь выработать у дошкольника психологическую готовность к восприятию школьного обучения. Знать общие закономерности физического и психического развития ребёнка в дошкольном возрасте.

Источник: http://www.menobr.ru/article/60383-qqq-16-m9-professionalnyy-standart-pedagoga?utm_source=letternews&ustp=F&utm_medium=letter&utm_campaign=letternews_menobr.ru_newsdaily_05092016

СОДЕРЖАНИЕ

В контексте событий

3

Шаги к профессионализму

6

Поколение NEXT

13

Условия успеха

26

Педагогические инновации

40

Острый угол

48

**Ждем Ваших статей,
интервью, репортажей!**

Над выпуском работали: О.В.Фомина, Л.В.Таборидзе,
Н.А.Осипова

Дизайн и вёрстка: Н.А.Осипова

Изготовлено и отпечатано в ГБПОУ Колледж «Царицыно»

Адрес: улица Генерала Белова, д. 6

СПАСИБО ВАМ, УЧИТЕЛЯ!



За мудрость, *доброту*
и за терпение

Сегодня от души
благодарим!

Здоровья,
вдохновенья и везения

Вам пожелать
мы искренне
хотим!



