

Министерство образования и науки Челябинской области
Государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Челябинский институт развития профессионального образования»

Инновационное развитие профессионального образования



№ 4 (12)
Декабрь 2016
ISSN 2304-2818

Научно-практический журнал

Челябинск
2016

№ 4 (12) Декабрь 2016

Научно-практический журнал
Издается с 2012 года
Выходит один раз в квартал
ISSN 2304-2818

Главный редактор

И. Р. Сташкевич — проректор Челябинского института развития профессионального образования, доктор педагогических наук, доцент (РФ, г. Челябинск)

Заместители главного редактора

С. С. Загребин — профессор кафедры философии и культурологии Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета, доктор исторических наук, профессор, член Общественного Совета при Законодательном собрании Челябинской области по вопросам образования и науки, член Коллегии Управления культуры г. Челябинска, заслуженный работник культуры Российской Федерации (РФ, г. Челябинск)

З. Р. Танаева — заведующая кафедрой социальных дисциплин и управления факультета подготовки сотрудников правоохранительных органов Южно-Уральского государственного университета (НИУ), доктор педагогических наук, доцент (РФ, г. Челябинск)

Шеф-редактор

В. В. Большаков — начальник издательского комплекса ЧИРПО, член Союза журналистов России, Изобретатель СССР (РФ, г. Челябинск)

Учредитель и издатель: ГБУ ДПО ЧИРПО
Адрес редакции, учредителя и издателя
454092, г. Челябинск, ул. Воровского, 36
Тел./факс: (351) 232-08-41
E-mail: spj-2012@list.ru. Сайт: www.chirpo.ru

Индекс научного цитирования:

http://elibrary.ru/title_about.asp?id=50091

Редактор — *Е. В. Ермолаева*

Редактор английского текста — *И. С. Ломакина*

Верстка *Е. В. Ермолаевой*

Дизайн обложки *С. В. Никонюк*

Журнал зарегистрирован Управлением Роскомнадзора по Челябинской области (св-во о регистрации средства массовой информации ПИ № ТУ74-00755 от 24.05.2012); перерегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор) в связи с изменением территории распространения (ПИ № ФС77-63277 от 06.10.2015); перерегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор) в связи с изменением наименования учредителя и периодичности выхода в свет (ПИ № ФС77-65268 от 12.04.2016)

Подписано в печать 06.12.2016 г. Формат 60x84/8
Тираж 500 экз. Уч.-изд. л. 15,49. Усл. печ. л. 14,88
Выход в свет 06.12.2016 г.

Оригинал-макет подготовлен в издательском комплексе ЧИРПО. Цена свободная

© Редакция научно-практического журнала «Инновационное развитие профессионального образования»

Ответственность за аутентичность и точность цитат, имен, названий и иных сведений, а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности несут авторы публикуемых материалов.

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

Кузнецов Александр Игоревич — председатель редакционного совета, министр образования и науки Челябинской области, кандидат педагогических наук, доцент (РФ, г. Челябинск)

Сичинский Евгений Павлович — заместитель председателя редакционного совета, ректор Челябинского института развития профессионального образования, доктор исторических наук, доцент (РФ, г. Челябинск)

Беликов Владимир Александрович — заведующий кафедрой образовательных технологий и дистанционного обучения Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета, доктор педагогических наук, профессор, главный редактор «Южно-Уральского педагогического журнала» (РФ, Челябинская область, г. Магнитогорск)

Диская Наталья Ивановна — директор Челябинской областной универсальной научной библиотеки (РФ, г. Челябинск)

Ефремов Анатолий Владимирович — ректор ГОУ Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт повышения квалификации и развития регионального образования», доктор педагогических наук, профессор, академик МПА (РФ, г. Ханты-Мансийск)

Жукова Ольга Анатольевна — заместитель заведующего кафедрой культурологии по научной работе Московского педагогического государственного университета, доктор философских наук, кандидат культурологии, профессор (РФ, г. Москва)

Корытов Василий Алексеевич — первый проректор НОУ «Межотраслевой институт», кандидат педагогических наук, доцент (РФ, Башкортостан, г. Уфа)

Кукин Александр Борисович — директор Тюменского колледжа транспорта, кандидат философских наук, профессор, заслуженный учитель профессионального образования России, Почетный работник науки и образования Тюменской области (РФ, г. Тюмень)

Мовчан Анатолий Михайлович — директор учебного центра ОАО «Челябинский металлургический комбинат “Мечел”», председатель Совета руководителей и специалистов внутрифирменной и курсовой подготовки кадров предприятий Челябинской области (РФ, г. Челябинск)

Панина Татьяна Семеновна — директор Кузбасского регионального института развития профессионального образования, профессор,

доктор педагогических наук, заслуженный учитель РФ (РФ, г. Кемерово)

Петров Анатолий Викторович — главный редактор международного научного журнала «Мир науки, культуры, образования», доктор педагогических наук, профессор, академик ПАНИ, член Международного союза журналистов (РФ, Республика Алтай, г. Горно-Алтайск)

Позднякова Оксана Константиновна — профессор кафедры педагогики Поволжской государственной социально-гуманитарной академии, член-корреспондент РАО, доктор педагогических наук, профессор (РФ, г. Самара)

Протоиерей Игорь (Шестаков) — настоятель Свято-Троицкого храма, председатель отдела по работе с молодежью при Челябинской епархии, магистр богословия (РФ, г. Челябинск)

Репин Сергей Арсеньевич — декан факультета психологии и педагогики Челябинского государственного университета, доктор педагогических наук, профессор, заслуженный учитель РФ (РФ, г. Челябинск)

Тубер Игорь Иосифович — директор Южно-Уральского государственного технического колледжа, председатель Ассоциации образовательных организаций СПО Челябинской области, кандидат педагогических наук, заслуженный учитель РФ (РФ, г. Челябинск)

Чапаев Николай Кузьмич — профессор кафедры методологии профессионально-педагогического образования Российского государственного профессионально-педагогического университета, доктор педагогических наук (РФ, г. Екатеринбург)

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Сташкевич Ирина Ризовна — главный редактор, проректор Челябинского института развития профессионального образования, доктор педагогических наук, доцент (РФ, г. Челябинск)

Загребин Сергей Сергеевич — заместитель главного редактора, профессор кафедры философии и культурологии Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета, доктор исторических наук, профессор, член Общественного Совета при Законодательном собрании Челябинской области по вопросам образования и науки, член Коллегии Управления культуры г. Челябинска, заслуженный работник культуры РФ (РФ, г. Челябинск)

Танаева Замфира Рафисовна — заместитель главного редактора, заведующая кафедрой социальных дисциплин и управления факультета подготовки сотрудников правоохранительных органов Южно-Уральского государственного университета (НИУ), доктор педагогических наук, доцент (РФ, г. Челябинск)

Большаков Виктор Валентинович — шеф-редактор, начальник издательского комплекса Челябинского института развития профессионального образования, член Союза журналистов России, Изобретатель СССР (РФ, г. Челябинск)

Ангеловская Светлана Константиновна — заместитель директора по научно-методической работе Копейского горно-экономического колледжа, кандидат педагогических наук (РФ, Челябинская область, г. Копейск)

Вайнштейн Михаил Львович — советник министра общего и профессионального образования Свердловской области, кандидат педагогических наук, профессор, член-корреспондент АПО (РФ, г. Екатеринбург)

Парская Наталья Викторовна — заведующая кафедрой профессиональной педагогики и психологии Южно-Уральского государственного аграрного университета, кандидат педагогических наук, доцент (РФ, г. Челябинск)

Найн Альберт Яковлевич — заведующий кафедрой педагогики Уральского государственного университета физической культуры, доктор педагогических наук, профессор, действительный член Академии профессионального образования РФ, заслуженный деятель науки России (РФ, г. Челябинск)

Саламатов Артем Аркадьевич — проректор по научной работе Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета, директор Института дополнительного образования и профессионального обучения ЮУрГГПУ, доктор педагогических наук, профессор (РФ, г. Челябинск)

Уварина Наталья Викторовна — заместитель директора ППИ Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета по научной работе, доктор педагогических наук, профессор (РФ, г. Челябинск)

Худяков Виктор Никитович — профессор кафедры информатики Челябинской государственной академии культуры и искусств, доктор педагогических наук, профессор (РФ, г. Челябинск)

СОДЕРЖАНИЕ

ПРИГЛАШАЕМ К ДИАЛОГУ	8	КАЧЕСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И РЫНОК ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ	
СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ			
<i>С. С. Загребин</i> КУЛЬТУРОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	9	<i>Л. И. Пахомова</i> ОБЛАСТНЫЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ ОБЪЕДИ- НЕНИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИО- НАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ	63
<i>А. И. Кузнецов, Е. П. Сичинский</i> СИСТЕМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРОФЕССИО- НАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ С ПРЕДПРИЯТИЯМИ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОЙ ПОДГО- ТОВКИ КАДРОВ	12	<i>Т. Е. Прихода</i> ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНО- ГО ОБРАЗОВАНИЯ В ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛА- СТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ	68
<i>И. С. Ломакина</i> ВЛИЯНИЕ РЫНКА ТРУДА ЕС НА ФОРМИРО- ВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ	19	<i>Г. Г. Серкова</i> ДУАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ: ПРОБЛЕМЫ, ПЕР- СПЕКТИВЫ	72
<i>И. Р. Сташкевич</i> ИНФОРМАТИЗАЦИЯ КАК СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБ- РАЗОВАНИЯ	25	<i>И. Р. Сташкевич, Л. Н. Абдуллаева</i> КОРПОРАТИВНАЯ ИНФОРМАЦИОН- НАЯ СИСТЕМА ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ ДО- ПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИ- ВЫ	77
<i>А. А. Усова</i> УЧЕБНАЯ ФИРМА КАК ИНСТРУМЕНТ СТРА- ТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬ- НОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ	28	<i>Н. В. Сухонина</i> ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВА- НИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИ- ТИЯ	82
<i>З. А. Федосеева</i> ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ КАК ИН- СТРУМЕНТ ПРОЕКТИРОВАНИЯ ПРОФЕССИО- НАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ	32	ВОСПИТАНИЕ И СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ	
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ: НАУКА И ПРАКТИКА		<i>В. В. Лущиков</i> ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ НАСЛЕДИЕ А. С. МА- КАРЕНКО КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОФИЛАКТИКИ АСОЦИАЛЬНЫХ ПРОЯВЛЕНИЙ У СТУДЕНТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОР- ГАНИЗАЦИЙ	87
<i>О. В. Башарина</i> ЭЛЕКТРОННОЕ ОБУЧЕНИЕ — ОБЪЕК- ТИВНАЯ РЕАЛЬНОСТЬ СОВРЕМЕННОЙ ЖИЗ- НИ	39	<i>С. Г. Молчанов</i> МОНИТОРИНГ «ВНЕУЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕ- НИЙ» И (ИЛИ) ПОСТУПКА В ПРОФЕССИОНАЛЬ- НОМ ОБРАЗОВАНИИ	91
<i>Е. В. Годлевская</i> АНАЛИЗ МОДЕЛЕЙ СИСТЕМЫ УПРАВ- ЛЕНИЯ ТЕХНОПАРКОМ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБ- ЛАСТИ	44	<i>Н. В. Трусова</i> ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА, СО- ЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА, ТЬЮТОРА В РАМКАХ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕ- НИЯ	96
<i>Т. А. Имамова</i> ОРГАНИЗАЦИЯ ПОРТФОЛИО БИБЛИОТЕЧНО- ГО СПЕЦИАЛИСТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРА- ЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	51	<i>И. В. Шадчин</i> ИНКЛЮЗИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ОДИН ИЗ МАГИСТРАЛЬНЫХ ПУТЕЙ ГУМАНИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА	99
<i>А. А. Олейников</i> КОМПЬЮТЕРНО-ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОДГО- ТОВКА В УСЛОВИЯХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРО- ФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	54		

СОДЕРЖАНИЕ

ЧЕЛОВЕК И ПРОФЕССИЯ

ПАМЯТИ УЧИТЕЛЯ, ПЕДАГОГА, УЧЕНОГО ... 105

РЕФЕРАТИВНЫЙ РАЗДЕЛ 109

АННОТАЦИИ НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ 124

ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ СТАТЕЙ
И МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ПУБЛИКАЦИИ В ЖУРНАЛЕ
«ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИО-
НАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ» 128

CONTENTS

WELCOME TO DIALOGUE	8	VET QUALITY AND LABOUR MARKET	
VET DEVELOPMENT STRATEGY		<i>L. I. Pakhomova</i>	
<i>S. S. Zagrebin</i>		REGIONAL METHODOLOGICAL UNIONS AS AN INSTRUMENT OF THE CONTINUOUS EDUCATION OF THE SPECIALISTS OF THE CHELYABINSK REGION VOCATIONAL EDUCATIONAL INSTITUTIONS	63
CULTUROLOGY ASPECTS OF THE VOCATIONAL EDUCATION DEVELOPMENT	9	<i>T. E. Prikhoda</i>	
<i>A. I. Kuznetsov, E. P. Sichinskiy</i>		VOCATIONAL EDUCATION QUALITY ASSESSMENT IN THE CHELYABINSK REGION: STATE AND PROSPECTS	68
SYSTEM OF COOPERATION BETWEEN THE VOCATIONAL EDUCATIONAL INSTITUTIONS AND THE SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES AS A FACTOR OF EFFECTIVE TRAINING OF SPECIALISTS	12	<i>G. G. Serkova</i>	
<i>I. S. Lomakina</i>		DUAL LEARNING: PROBLEMS, PERSPECTIVES	72
EU LABOUR MARKET INFLUENCE ON THE EDUCATIONAL POLICY FORMATION	19	<i>I. R. Stashkevich, L. N. Abdullaeva</i>	
<i>I. R. Stashkevich</i>		CORPORATE INFORMATION SYSTEM FOR ORGANIZING THE SUPPLEMENTARY VOCATIONAL EDUCATION: STATE AND PROSPECTS	77
INFORMATISATION AS THE STRATEGIC FACTOR OF THE VOCATIONAL EDUCATION DEVELOPMENT	25	<i>N. V. Sukhonina</i>	
<i>A. A. Usova</i>		CENTRE FOR CONTINUOUS EDUCATION: PROBLEMS AND PROSPECTS	82
LEARNING FIRM AS AN INSTRUMENT OF THE STRATEGIC MANAGEMENT OF THE VOCATIONAL EDUCATIONAL INSTITUTION	28	EDUCATION AND SOCIALIZATION OF THE INDIVIDUAL	
<i>Z. A. Fedoseeva</i>		<i>V. V. Luschnikov</i>	
PROFESSIONAL STANDARD AS THE PLANNING INSTRUMENT OF THE TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT	32	PEDAGOGICAL HERITAGE OF A. S. MAKARENKO AS THE PREVENTIVE INSTRUMENT OF THE VET STUDENTS ASOCIALITY DISPLAY	87
EDUCATIONAL TECHNOLOGIES: SCIENCE AND PRACTICE		<i>S. G. Molchanov</i>	
<i>O. V. Basharina</i>		MONITORING OF 'EXTRA-CURRICULAR ATTAINMENTS' AND/OR DEED IN THE VOCATIONAL EDUCATION	91
E-LEARNING IS THE CONTEMPORARY OBJECTIVE REALITY	39	<i>N. V. Trusova</i>	
<i>E. V. Godlevskaya</i>		PECULIARITIES OF THE PROFESSIONAL ACTIVITY OF THE PEDAGOGUE-PSYCHOLOGIST, SOCIAL PEDAGOGUE, TUTOR IN THE PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL ACCOMPANIMENT	96
ANALYSIS OF THE MODELS OF THE MANAGEMENT SYSTEM OF THE CHELYABINSK REGION TECNNO-PARK	44	<i>I. V. Shadchin</i>	
<i>T. A. Imamova</i>		INCLUSIVE EDUCATION AS ONE OF THE MAIN WAYS OF THE SOCIETY HUMANIZATION	99
PORTFOLIO DEVELOPMENT OF THE LIBRARIAN OF THE VOCATIONAL EDUCATIONAL INSTITUTION	51	PERSON AND PROFESSION	
<i>A. A. Oleynikov</i>		IN MEMORY OF THE TEACHER, PEDAGOGUE, SCIENTIST... ..	105
COMPUTER-INFORMATION TRAINING IN THE SUPPLEMENTARY VOCATIONAL EDUCATION	54		

CONTENTS

ABSTRACT SECTION	109
ARTICLES ABSTRACTS IN ENGLISH	124
REQUIREMENTS TO MATERIALS PUBLICATION IN THE JOURNAL 'INNOVATIVE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING'	128.

Приглашаем к диалогу

Уважаемые читатели!

Этот номер является рубежным в пятилетней истории журнала «Инновационное развитие профессионального образования».

За годы издания журнал изменялся. Он был зарегистрирован в Российской электронной научной библиотеке и ему присвоен индекс научного цитирования. В 2015 г. журнал поменял статус, перейдя из разряда региональных в разряд федеральных изданий.

В 2016 г. изменилась периодичность выхода номеров журнала: он стал издаваться не раз в полугодие, а ежеквартально.

Являясь площадкой для обмена научно-педагогическим опытом, трибуной для дискуссий по актуальным проблемам современного профессионального образования, журнал публикует результаты научных исследований в этой области, эффективные научно-методические решения, передовой опыт работников профессионального образования. На страницах журнала можно познакомиться с результатами инновационной и научно-методической деятельности в профессиональном образовании не только Челябинской области, но и других регионов Российской Федерации и стран ближнего зарубежья (8 % от всех публикаций журнала). Здесь

публикуется и тем самым распространяется опыт региональных инновационных площадок, областных и окружных (Уральского федерального округа) методических объединений. Указатель статей, опубликованных в журнале за пять лет его издания, иллюстрирует этот факт.

Анализ показывает, что среди авторов журнала — доктора наук (14 %), кандидаты наук (32 %); больше половины публикаций принадлежит практическим работникам системы профессионального образования, что, по нашему мнению, является главным достижением. Статистика посещаемости интернет-страницы журнала имеет положительную динамику.

Скромный пятилетний юбилей журнала совпадает с 25-летним юбилеем Челябинского института развития профессионального образования, который является учредителем журнала. По решению Ученого совета института и редакции журнала его юбилейный номер сформирован из статей сотрудников института.

Мы приглашаем вас к диалогу!

И. Р. Сташкевич, главный редактор научно-практического журнала «Инновационное развитие профессионального образования»,
д-р пед. наук, доцент

Стратегия развития профессионального образования

УДК 377

С. С. Загребин, проф. Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета (ЮУрГГПУ), д-р ист. наук, проф., член Коллегии Управления культуры администрации г. Челябинска, заслуженный работник культуры РФ, г. Челябинск, e-mail: bk.ural@bk.ru

КУЛЬТУРОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье рассматриваются основные проблемы развития профессионального образования в современной российской действительности. Автор доказывает, что экономические и политические процессы в стране оказывают существенное влияние на изменения в системе профессионального образования. В условиях экономической нестабильности приоритетным видится развитие корпоративной культуры в колледжах и техникумах. По мнению автора, корпоративная культура может стать гарантом стабильности образовательного и воспитательного процесса во всех типах учебных заведений.

Ключевые слова: профессиональное образование, корпоративная культура, традиции, инновации, воспитание.

В былые времена в советской прессе были популярны статьи с названием «О проблемах профтехобразования». Как иронично отмечалось в одном художественном фильме, *«время проходит, а проблемы все те же»*. И вот мы, наконец, оказались в ситуации, когда сами проблемы профтехобразования кардинально изменились. И не просто изменилось, а оказались проблемами стратегического значения для перспектив развития российского государства и общества. В настоящее время государство ориентируется на инновационный путь развития, на поступательный рост экономики, на передовое развитие науки и технологий, способных вывести страну в лидеры мирового экономического и политического сообщества.

В этих условиях с особой остротой встает проблема субъектов социально-экономического пространства. Проблема эта сводится к одно-

му простому вопросу: *«кто будет все это делать?»* — то, что спланирует правительство, разработают ученые, просчитают экономисты, организуют менеджеры, примет на вооружение все общество. Ответ на этот вопрос однозначен — трудящиеся Российской Федерации, или, как говорили прежде, «рабочий класс». В постсоветской период отечественной истории про «рабочий класс», про «трудовые резервы», про «пролетариат» как бы «забыли», а если и вспоминали, то лишь в иронично-негативном контексте, как атрибутику советского прошлого, от которого рьяно отказывалась политическая и экономическая элита. В итоге страна оказалась на грани экономического кризиса, когда продажа на внешний рынок углеводородного сырья стала неспособна обеспечить необходимый приток финансов на развитие экономики и социально-культурной сферы. Позитивным

видится осознание политическим руководством страны назревшей проблемы и предпринимаемые попытки ее решения. Рассмотрим лишь один из аспектов данной проблемы — культурологический.

Первая проблема. В течение нескольких прошедших лет шел процесс «модернизации» отечественного образования, о проблемах этого процесса мы говорили в отдельной статье [1]. Одним из сегментов данного процесса являлась перманентная «оптимизация» сети образовательных учреждений. Это проявилось прежде всего в «слиянии» и «поглощении» учебных заведений. В системе профессионального образования происходило массовое закрытие колледжей и техникумов. Так, в Челябинской области их количество сократилось примерно в три раза. Целесообразность таких сокращений объяснялась финансово-экономической необходимостью; по мнению «идеологов оптимизации», сокращение административного персонала и учебных площадей должно было сократить расходы на содержание и обслуживание учебных заведений. По нашему убеждению, «оптимизация» подобного рода, возможно, оправданная экономически, наносила серьезный культурологический ущерб системе профессионального образования.

Следует подчеркнуть, что в российской провинции колледжи и техникумы не только выполняют учебные задачи, но и реализуют важнейшую социализирующую функцию. Известно, что в учреждения начального и среднего профессионального образования поступали подростки, как правило, из так называемых неблагополучных семей, имеющие весьма часто признаки девиантного поведения. В системе профессионального образования учащиеся проходили «школу социализации», получая профессию, становились полноправными членами социума. Демонтаж системы начального профессионального образования существенно усложнил этот процесс, переложив груз ответственности на образовательные учреждения среднего профессионального образования. Возникла проблема внесения существенных корректив в уже устоявшиеся традиции учебных заведений, изменения корпоративной культуры учебных заведений.

Проблема вторая. В постсоветский период российское общество было вовлечено в процесс демонтажа прежних социокультурных традиций и ценностей. Конституционно закрепленное отрицание любой государственной идеологии переложило миссию формирования национальной

идеи на иных акторов политического и экономического пространства, которые через подчиненные им средства массовой коммуникации стали транслировать собственное понимание базовых общественных идей и концептов. Мы подробно писали об этом в специальной статье [2]. В итоге в российском социуме сформировалось искаженное понимание многих базовых ценностей. В частности, произошла дискредитация идеи труда как главной производящей силы, создающей человека и общество. Соответственно, существенно упал престиж рабочих профессий и инженерных специальностей. В настоящее время эта проблема постепенно осознается властными элитами. В стране на федеральном и региональном уровнях разворачиваются конкурсы профессионального мастерства, организуются кинофестивали художественных и документальных фильмов, посвященных человеку труда и рабочим профессиям. К сожалению, пока данные инициативы носят более показательный, «имиджевый» характер. В настоящее время проблема решается на уровне конкретных учебных заведений, в которых имеется осознание значимости данных задач для страны и общества.

Третья проблема. Развитие системы профессионального образования требует координации усилий власти, бизнеса, образовательных организаций и социума, направленных на качественное улучшение ситуации в данной сфере. Мы рассматривали некоторые аспекты данной проблемы в специальной статье [3]. Сейчас важно отметить следующее. В условиях рыночной экономики многие учебные заведения стали переориентировать образовательные программы на «запросы рынка образовательных услуг». В результате в системе высшего образования был подготовлен переизбыток юристов, экономистов, менеджеров. А экономика стала испытывать серьезный дефицит работников инженерных специальностей. Система среднего профессионального образования стала ориентироваться на менее затратные специальности и наводнила рынок труда парикмахерами, дизайнерами, кондитерами. В результате возникла нехватка рабочих для сельскохозяйственных отраслей экономики, для металлургии и машиностроения. Современные бизнес-структуры не готовы вкладывать средства в развитие системы среднего профессионального образования, поскольку в условиях нестабильной экономики не могут спрогнозировать ни количественные, ни качественные запросы собственных производств в среднесрочной и долгосрочной

перспективе. Руководители предприятий охотнее используют «дешевую рабочую силу» трудовых мигрантов. Возможно, экономически это выгодно, но в культурологическом аспекте наносит существенный вред российской экономике и российскому социуму.

Данная проблема может быть решена с помощью развития системы государственных заказов конкретным учебным заведениям на подготовку конкретных рабочих специальностей. Сегодня лишь государство способно качественно инвестировать в систему образования, прогнозировать развитие рынка труда и возможные экономические риски. На региональном уровне возрастает роль местной законодательной и исполнительной власти в привлечении бизнес-общества к развитию партнерских отношений между бизнесом и учебными заведениями. В регионах ряд высших учебных заведений организуют так называемые попечительские советы, что, вполне возможно, станет актуальным и для системы среднего профессионального образования.

Названные три проблемы смыкаются в культурологическом поле развития современного профессионального образования. Следует назвать базовый документ, принятый в конце 2014 г.: «Основы государственной культурной политики». В нем принципиально по-новому трактуется сущность, роль и место культуры в современном российском обществе. Прежде всего, как отмечается в данном документе, феномен культуры охватывает самые широкие слои социального бытия современного общества, включая, в том числе, и *сферу образования*. Более того, культура и включенное в культурное пространство образование трактуются как средства формирования национальных культурных ценностей, которые средствами образования и воспитания транслируются всему обществу по вертикали (от поколения к поколению) и по горизонтали (от одной социокультурной общности к другой). Культура в целом трактуется как миссия по генерации, сохранению и трансляции социокультурного опыта и нравственных ценностей.

Данный инновационный подход к культуре возлагает на сферу образования высокую гуманитарную и гуманистическую миссию. Применительно к сфере профессионального образования можно говорить о том, что именно в современных техникумах и колледжах должны закладываться основы культурных ценностей будущих рабочих всех отраслей экономики. Эта проблема особо обостряется в ситуации, когда

профессиональное образование начинает активно вытесняться профессиональным обучением. Профессиональное образование предполагает обучение конкретной профессии или профессиям и одновременно воспитание личности, социализацию индивида, формирование его ценностей и мировоззрения, гражданской позиции. Профессиональное обучение суживает данный процесс до сферы овладения узким набором конкретных производственных навыков, без развития общей культуры обучающихся.

«Основы государственной культурной политики» ориентируют российский социум опираться на традиционные культурные ценности, являющие собою основание национальной культуры. Проблематика традиционной культуры раскрывалась нами в отдельной статье [4]. Сейчас следует отметить, что в культурологии существуют, среди прочих, типологии культуры, построенные по принципу дуальных оппозиций. Среди них базовой является дихотомия: «культура традиционная — культура посттрадиционная». В данной типологии обозначены два вектора развития культуры: вектор развития культурных традиций и вектор демонтажа традиций. В настоящее время российское общество пребывает в состоянии выбора между двумя возможными путями развития. «Основы государственной культурной политики» однозначно предлагают обществу возрождение и приумножение культурной традиции. Следует подчеркнуть, что принципиальной особенностью российской культуры, при ее изначальной традиционности, является открытость для инноваций. Следовательно, ориентация на традиционные культурные ценности предполагает развитие и новых технологий, и инновационных производств, и широких культурных коммуникаций.

Утверждение принципа ориентации на традиционные культурные ценности в сфере профессионального образования означает выстраивание корпоративной культуры в контексте культурных приоритетов государства. Закон «Об образовании в Российской Федерации» предоставляет учебным заведениям самые широкие полномочия, как в выборе моделей корпоративной культуры, так и в организации внутри учебных заведений институций самоуправления, способствующих развитию корпоративной культуры.

В культурологическом плане традиционная культура основана на системе нравственных и профессиональных авторитетов, самооценности коллектива, прозрачности и прочности правил поведения внутри коллектива, защищенности

личности от внешних вызовов и угроз. Все перечисленные параметры в традиционной культуре наряду с алгоритмами поведения имеют символическую репрезентацию. Соответственно, при формировании корпоративной культуры в каждом конкретном техникуме и колледже управленческий персонал совместно со всем коллективом должен выработать систему межличностных и профессиональных отношений, воспроизводящих на локальном уровне ценности традиционной культуры. Причем в данном процессе нет необходимости изобретать что-то искусственное. Практически каждое учебное заведение имеет свою историю, свои традиции, которые и должны стать основанием корпоративной культуры. Внешними атрибутами репрезентации традиции могут служить такие символы, как герб, флаг, гимн, форма, миссия учебного заведения.

Проходя процесс социализации и инкультурации, в колледжах и техникумах молодежь

получит наряду с рабочей профессией позитивное мировоззрение, прочные нравственные ценности, ясную гражданскую позицию, осознает свои жизненные приоритеты, выработает стратегии поведения. Успешный опыт данной работы имеется во многих учебных заведениях. Наиболее эффективно работа по формированию корпоративной культуры проходит в тех учебных заведениях, которые были изначально ориентированы на определенные традиции. Например, в кадетских классах, в учебных заведениях, сотрудничающих с казачеством, с традиционными религиозными конфессиями, с этнокультурными центрами, с государственными силовыми ведомствами. Разумеется, данный процесс сложен, таит много трудностей, но при этом является единственно возможным средством воспитания нового поколения как наследника традиционных культурных ценностей, как основы будущего российского социума.

Библиографический список

1. Загребин, С. С. Современные проблемы «модернизации» отечественного образования : полемические заметки [Текст] / С. С. Загребин // Инновационное развитие профессионального образования. — 2016. — № 3. — С. 91–96.

2. Загребин, С. С. Культурная политика в постсоветской России 1991–2015 гг. [Текст] / С. С. Загребин // Вестник ЮУрГУ. Сер. : Социально-гуманитарные науки. — 2015. — Т. 15. — № 4. — С. 18–23.

3. Загребин, С. С. К вопросу взаимодействия власти, бизнеса и гражданского общества в процессе формирования и реализации культурной политики в современной России [Текст] / С. С. Загребин // Гражданская солидарность в реализации государственной культурной политики : взаимодействие власти, общества и бизнеса : сб. материалов Культурного форума регионов России (Якутск — Москва, 25 сент. 2015 г.) / Сост. и общ. ред. О. Н. Астафьевой, О.В. Коротеевой. — М. : ИП Лядов К. Н., 2015. — С. 12–20.

4. Загребин, С. С. Традиционная культура как основа новой культурной политики в России [Текст] / С. С. Загребин // Вестник Омского ун-та. Сер. : Исторические науки. — 2016. — № 2. — С. 82–87.

УДК 377+334

А. И. Кузнецов, министр образования и науки Челябинской области, канд. пед. наук, доц., г. Челябинск, e-mail: minobr@gov74.ru
Е. П. Сичинский, ректор Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), д-р ист. наук, доц., г. Челябинск, e-mail: chelirpo@mail.ru

СИСТЕМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ С ПРЕДПРИЯТИЯМИ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

В статье анализируется сложившаяся в Челябинской области система взаимодействия между профессиональными образовательными организациями и малым и средним бизнесом в подготовке

кадров, рассматриваются ее положительные и проблемные стороны, формы сотрудничества между субъектами взаимодействия, приводятся примеры наиболее эффективных практик.

Ключевые слова: профессиональные образовательные организации, подготовка кадров, малый и средний бизнес.

Актуальность рассматриваемой проблемы определяется процессами, которые протекают сегодня в российской экономике. Традиционная советская государственная (по форме собственности) экономика основывалась на крупном производстве, что и определяло ориентиры для системы профобразования. Большинство создававшихся ПТУ ориентировались на заводы-гиганты и крупные предприятия, обеспечивая их кадрами. Но в силу изменившихся обстоятельств сегодня крупные производства, которые не смогли модернизироваться, приходят в упадок, а развиваются только те, кто провел автоматизацию производственных процессов. Но в обоих случаях наблюдается устойчивая тенденция сокращения с их стороны спроса на количество рабочей силы. Кроме того, крупные предприятия обладают достаточными финансовыми ресурсами, чтобы в корпоративных учебных центрах готовить в короткие сроки необходимое количество рабочих и специалистов под конкретное рабочее место. Все это делает крупные предприятия менее зависимыми от государственной системы профессионального образования.

В то же время в соответствии с общемировыми тенденциями малый и средний бизнес становятся сегодня существенным сегментом российской экономики, который требует кадрового обеспечения. Высвобождающиеся в крупном производстве трудовые ресурсы перетекают на малые и средние предприятия или решают вопросы трудоустройства через механизмы самозанятости. В результате в стратегической перспективе этот сектор экономики можно рассматривать как основной, где будут востребованы выпускники уровня среднего профессионального образования. Поэтому уже сегодня необходимо выстраивать эффективное обоюдное взаимодействие между образованием и мелким и средним бизнесом.

На конец 2014 г. на территории Челябинской области осуществляло деятельность 108 841 предприятие, в том числе 409 средних, 41 900 малых предприятий (включая микропредприятия) и 58 500 индивидуальных предпринимателей. В сфере малого и среднего предпринимательства в 2014 г. трудилось 450,7 тыс. человек, из них в индивидуальной предпринимательской

деятельности — 174,1 тыс. человек. При этом на одно среднее предприятие приходилось 84 рабочих места, на одно малое предприятие (включая микропредприятия) — шесть рабочих мест, на одного предпринимателя — три [1].

С учетом значимости мелкого и среднего предпринимательства в регионе принят Закон Челябинской области от 27.03.2008 № 250-30 «О развитии малого и среднего предпринимательства в Челябинской области», который в числе прочих форм поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства включает поддержку в области подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров (ст. 4).

В «Стратегии социально-экономического развития Челябинской области до 2020 г.» развитие субъектов малого и среднего предпринимательства определено как одна из точек роста экономики Челябинской области по причине их мобильности, способности быстро адаптироваться под ситуацию, создавать новые рабочие места.

В ноябре 2014 г. была принята Государственная программа Челябинской области «Комплексная поддержка и развитие малого и среднего предпринимательства в Челябинской области на 2015–2017 гг.», одним из соисполнителей которой является Министерство образования и науки Челябинской области. Программа определяет, что одним из сдерживающих факторов в развитии малого и среднего бизнеса является недостаток квалифицированных кадров, в связи с чем среди поставленных задач предусматривается и задача развития кадрового потенциала субъектов малого и среднего предпринимательства, которая должна быть реализована через систему мероприятий.

Совместно с Минэкономразвития и Управлением по труду и занятости госпрограмма предусматривает Министерству образования и науки:

1) проведение мониторинга состояния рынка труда Челябинской области и определение потребностей в кадрах и образовательных услугах для малого и среднего предпринимательства;

2) организацию и проведение ярмарок вакансий для студентов и выпускников профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, стажировок на малых и средних предприятиях;

3) организацию и проведение семинаров, курсов, тренингов для незанятого населения, инвалидов, субъектов молодежного предпринимательства по развитию предпринимательской деятельности [2].

В рамках первого направления, определенной госпрограммой, в Челябинской области действует прогноз кадров для рынка труда, на основе которого по согласованию с муниципалитетами и по заявкам работодателей Министерство образования и науки формирует контрольные цифры приема в ПОО.

При выполнении задач, предусмотренных вторым направлением, в 2015 г. только для учащихся, студентов и выпускников средних специальных и высших учебных заведений проведено 218 ярмарок вакансий, из них 26 — для молодежи, 192 — для школьников.

За счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания специалистами подведомственного Министерству образования и науки Челябинской области ГБУ «Молодежный ресурсный центр» в 2015 г. организовано анкетирование студентов и аспирантов вузов, проведение открытых презентаций программы «Ты — предприниматель» в студенческих аудиториях и холлах учебных заведений (собрано более 800 заявок от студентов и аспирантов, заинтересованных в открытии собственного бизнеса), а также реализован проект «Открой дело» (на площадке 18 муниципальных образований области). В течение года были проведены:

- форум студенческого предпринимательства «Пора делать бизнес!» (отобрано 250 претендентов из числа студентов);
- образовательная программа «Курс по бизнес-выживанию» на площадках пяти крупных вузов Челябинской области;
- чемпионат по решению бизнес-кейсов;
- форум начинающих предпринимателей «От идеи до бизнеса» (более 400 участников);
- конгресс молодых предпринимателей (более 500 участников);
- региональный этап конкурса «Молодой предприниматель России» (более 50 участников).

Молодые предприниматели активно привлекаются специалистами бизнес-инкубатора, подведомственного Минэкономразвития области, на тренинги, семинары, форумы, мастер-классы, выставки, круглые столы [3].

С целью поддержки малого и среднего бизнеса в области созданы специальные государственно-общественные институты в виде

областного общественного координационного совета по развитию малого и среднего предпринимательства, координационные советы в территориальных подразделениях федеральных органов власти Челябинской области и общественные координационные советы по развитию малого и среднего предпринимательства при главах муниципальных образований.

В 43 городских округах и муниципальных районах создано 78 общественных объединений работодателей малого и среднего бизнеса. На областном уровне работают сообщества предпринимателей и отделения общероссийских организаций предпринимателей.

В качестве площадки, на которой представители малых и средних предприятий могли бы озвучить свои проблемы, третий год подряд в Челябинской области по инициативе правительства Челябинской области при поддержке региональных бизнес-объединений «Деловая Россия», «Опора России» и «Южно-Уральская торгово-промышленная палата» проводится форум малого и среднего бизнеса Челябинской области, где среди наиболее актуальных на сегодняшний день для предпринимателей вопросов обсуждается и проблема подготовки кадров.

На первом форуме (2014 г.) обращалось внимание на необходимость развития договорных отношений между предприятиями, предпринимателями и учреждениями профессионального технического образования в сфере подготовки и переподготовки квалифицированных кадров рабочих специальностей.

В резолюции второго форума (20 июля 2015 г.) определялись цели партнерства — согласование потребности работодателей в кадрах соответствующей квалификации с их последующим трудоустройством — и ставилась задача разработки совместно с ЧРО ООО «Деловая Россия» проекта по профориентации школьников и студентов с акцентом на предпринимательство [4].

На третьем форуме (2016 г.) представители малого и среднего бизнеса подчеркивали, что 41 % из них испытывают дефицит кадров, в связи с чем был сформулирован пакет предложений, который, по мнению его участников, должен повысить престиж рабочих профессий, сформировать экономическую заинтересованность малого и среднего бизнеса в материальной поддержке профобразования, создать механизм трудоустройства выпускников СПО. Среди них наиболее интересные:

- предусмотреть отсрочку в военной службе для выпускников образовательных организаций

СПО, которые после обучения трудоустроились по специальности, в течение трех лет с момента трудоустройства;

- предоставить предприятиям налоговые льготы или субсидии в течение трех лет с момента трудоустройства молодого специалиста по приоритетной специальности;

- предусмотреть возможность освобождения от уплаты налога на прибыль предприятий, безвозмездно передавших имущество с целью улучшения материально-технической базы образовательных организаций СПО, а также понесших расходы на организацию и проведение производственной и преддипломной практики студентов;

- создать на базе ТПП РФ единый координационный совет по организации и проведению конкурсов, направленных на популяризацию рабочих и инженерных профессий;

- каждому региону разработать комплексную региональную программу по популяризации рабочих и технических специальностей в СМИ;

- разработать инструкцию по взаимодействию предприятий и образовательных организаций по целевой подготовке кадров.

Приведенные выдержки из резолюций свидетельствуют о заинтересованности малого и среднего бизнеса в решении проблемы подготовки кадров и о готовности наиболее активной его части к сотрудничеству с системой профессионального образования.

Но если малый и средний бизнес ждут, что ПОО подготовят для них востребованные и квалифицированные кадры и, в отличие от крупного бизнеса, не ставят вопроса о своем вкладе в его подготовку, то у ПОО несколько иной взгляд, предусматривающий партнерский подход в решении проблемы.

В сентябре 2016 г. в рамках подготовки к заседанию Межрегионального совета профессионального образования УрФО ГБУ ДПО «ЧИРПО» было проведено исследование на предмет взаимодействия ПОО с предприятиями малого и среднего бизнеса, которое показало, что 33 обследованных ПОО осуществляют сотрудничество с 2375 предприятиями, т. е. в среднем партнером одной ПОО являются 72 предприятия. Минимальное количество партнеров отмечено у Симского механического техникума (1), максимальное — у Челябинского энергетического колледжа (252). Из общего количества предприятий — партнеров ПОО 59,9 % было отнесено к категории мелких и средних. В четырех ПОО 100 % партнеров

являются малыми и средними предприятиями, в десяти ПОО более 80 % предприятий-партнеров относятся к данной категории. С целью формализации отношений между ПОО и предприятиями с 2014 по 2016 гг. было заключено 5584 различных договоров и соглашений, среди которых 59,8 % приходятся на долю мелкого и среднего бизнеса.

Партнерство с малыми и средними предприятиями имеет ряд неоспоримых преимуществ для ПОО по сравнению с партнерством с крупным бизнесом. Как правило, их собственники проживают на территории Челябинской области, предприятия имеют менее иерархизированную вертикаль управления, что делает сотрудничество с ними более гибким, мобильным и менее бюрократизированным. Основные преимущества видны, прежде всего, в организации практик. Большое количество договоров с предприятиями малого и среднего бизнеса позволяет компенсировать отсутствие мест на крупных предприятиях и обеспечить практикой всех студентов. Небольшие масштабы производства существенно упрощают систему допуска на предприятия, а отсутствие собственных центров внутрифирменной подготовки делает их заинтересованными в отборе через механизм практики наиболее квалифицированных выпускников ПОО, не вкладывая при этом средства. Необходимость заключения большого количества договоров с предприятиями для ПОО обусловлена и обеспечением определенных гарантий в организации трудоустройства выпускников даже в условиях кризиса. Дополнительные преимущества практик на малых и средних предприятиях их руководители видят в получении студентами большего представления об организации деятельности предприятия и быстрой адаптации их в коллективе.

Но в то же время малые и средние предприятия как партнеры профессионального образования существенно уступают крупным предприятиям по ряду параметров. Прежде всего, необходимо отметить, что законодательно в соответствии с регламентом Министерства образования и науки РФ и Национального совета по профессиональным квалификациям (24.02.2016) разработка и актуализация ФГОС СПО должна осуществляться только «с организациями, являющимися ведущими работодателями отрасли», в связи с чем влияние малого и среднего бизнеса на создание ФГОС ограничено. При формировании вариативной части программ, которые должны учитывать потребности работодателей, ПОО легче ориентироваться на потребности

одного крупного предприятия с единым оборудованием и технологией, чем на потребности десятков малых и средних предприятий, которые имеют свою специфику.

Существенные сложности возникают из-за отсутствия на малых и средних предприятиях кадровой службы, которая помимо функций отдела кадров занималась бы прогнозированием кадровых потребностей, подбором и обучением персонала. Отсутствие прогноза и зависимость предприятия от рыночной конъюнктуры затрудняет выстраивание стабильных долговременных партнерских отношений. А отсутствие квалифицированных специалистов в сфере отбора персонала и неимение у руководства предприятий специальных педагогических знаний об организации учебного процесса (например, не могут отличить программу от учебно-методического пособия) затрудняют взаимопонимание с ПОО. Организация практик требует от работодателя ведения соответствующего документооборота (договор, план, отчет по практике), т. е. возникает дополнительная нагрузка на персонал предприятия, которая требует оплаты. Отсутствие специальной кадровой службы влияет и на состояние института наставничества. На малых и средних предприятиях, как правило, или наставники отсутствуют, или не ведется целенаправленная работа по их специальной подготовке.

Ограниченные финансовые ресурсы малых и средних предприятий отрицательно влияют на возможность модернизации их производства и, как следствие, на возможность проведения практик на устаревшем оборудовании, выделения для студентов дополнительного сырья, соблюдения в полном объеме требований охраны труда и норм производственной санитарии (обеспечение спецодеждой, средствами индивидуальной защиты, создание производственно-бытовых условий и т. д.), оплаты труда практикантов.

Небольшие масштабы предприятия и зависимость ритмичности работы от заказов создают дополнительные трудности в организации практик. Так, невозможность разместить группу на одном предприятии влечет за собой последствия в виде прохождения практики на разных предприятиях и с разным оборудованием, трудностей в организации контроля за ее прохождением со стороны ПОО. Наличие заказа влияет на возможность малых и средних предприятий обеспечить студента необходимым видом работ согласно графику учебного процесса, в результате чего они нередко используются на

подсобных работах. Иначе говоря, организация практики связана с рядом обязательств и ответственностью со стороны предприятия, но не предоставляет ему существенных преференций, в связи с чем его руководство не проявляет инициативу и стремится уклониться от официального заключения договоров с ПОО.

Однако исходя из большого удельного веса малых и средних предприятий в экономике Челябинской области, высокой степени зависимости от них в организации учебного процесса и трудоустройства выпускников (58,9 % от общего числа выпускников трудоустраиваются на малых и средних предприятиях) и несмотря на инфантильность руководства предприятий в подготовке кадров по причине отсутствия у них экономических преференций, ПОО ставят перед собой задачу выстраивания договорных отношений с малым и средним бизнесом с целью вовлечения их в подготовку рабочих и специалистов, которые будут востребованы в данном сегменте экономики.

Существующая нормативно-правовая база и сложившаяся практика определяют общие механизмы влияния работодателей на содержание профессионального образования и формы участия в реализации образовательных программ без разделения на мелкий, средний и крупный бизнес. Как показало обследование, ПОО привлекают представителей малых и средних предприятий к разработке, экспертизе и согласованию УПД, включают их в состав комиссий по ИГА, привлекают к чтению курсов и рецензированию курсовых и дипломных проектов, совместно организуют практики. Предприятия предоставляют базу для стажировок педагогов ПОО, а учреждения на своей базе повышают квалификацию ИТР.

Взаимодействие между профессиональным образованием и предприятиями осуществляется путем проведения традиционных конкурсов профессионального мастерства и WorldSkills, включения представителей предприятий в жюри конкурсов в качестве экспертов, привлечения их к разработке практической части заданий. Предприятия, со своей стороны, предоставляют площадки для проведения конкурсов и тренировок команд, формируют призовой фонд, обеспечивают участников материалами, транспортом и т. д.

Учитывая напряженную финансово-экономическую ситуацию, ПОО в первую очередь ожидают от предприятий материальной поддержки. И если быть более точными, то в своих анкетах обследуемые учреждения указывали на

такие формы поддержки, как передача оборудования, его наладка и ремонт, обеспечение расходными материалами для учебного процесса, ремонт помещений, поощрение лучших студентов и ветеранов, помощь в организации конкурсов, создание совместных учебных полигонов и т. д.

Однако все указанные формы взаимодействия с малыми и средними предприятиями не носят системного характера, а являются скорее единичной практикой взаимодействия отдельных партнеров. Так, из 33 опрошенных ПОО 14 заявили о полном отсутствии материальной поддержки со стороны партнеров — предприятий мелкого и среднего бизнеса, а 10 ПОО не могут привлечь своих партнеров к проведению конкурсов профессионального мастерства. Таким образом, возникает задача создания системы взаимовыгодного партнерства, где стороны не выступают в роли меценатов, а своей деятельностью способствуют созданию условий для развития партнера.

Известная инфантильность большинства предприятий малого и среднего бизнеса в области подготовки кадров вызвана целым рядом объективных и субъективных обстоятельств, в преодолении которых могли бы сыграть свою роль и ПОО. В первую очередь им необходимо наладить коммуникацию между собой.

подавляющее большинство ПОО предпочитают напрямую достучаться до своих потенциальных партнеров и заключать прямые договоры с предприятиями, причем подчас их бывает настолько много, что не перестаешь удивляться, как руководители ПОО всех их помнят. Однако сегодня созданы и действуют ряд организационных структур, которые позволяют осуществлять коммуникацию с малым и средним бизнесом, используя административный ресурс и методы корпоративного влияния. К числу последних можно отнести участие ПОО в объединениях и ассоциациях работодателей. В частности, ГБОУ ПОО «Магнитогорский технологический колледж им. В. П. Омельченко» осуществляет согласование своей деятельности через членство в некоммерческом партнерстве «Союз предпринимателей индустрии красоты «Красивая планета»» г. Магнитогорска; ГБПОУ «Златоустовский индустриальный колледж им. П. П. Аносова» является членом гильдии «Мастера-оружейники Златоуста»; ГБПОУ «Челябинский дорожно-строительный техникум» тесно сотрудничает с Советом предпринимателей Курчатковского района.

ГБПОУ «Челябинский техникум промышленности и городского хозяйства им. Я. П. Осадчего» сотрудничает с ассоциацией «Некоммерче-

ское партнерство Саморегулируемая организация «Объединение управляющих многоквартирными домами Южного Урала»», являясь аккредитованным учебным центром. В ассоциацию входят 43 крупных управляющих компании Челябинской области. Специализированный центр компетенций «Сантехника и отопление», функционирующий на базе техникума, является учебно-методической и технико-технологической базой профессионального сообщества. А. Л. Герасименко, генеральный директор предприятия ЖКХ ООО «Сантехсистема-1», входящего в ассоциацию, представляет СЦК по компетенции «Сантехника и отопление» на чемпионатах WSR различного уровня.

Опыт, проверенный временем, имеется у ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж», который на протяжении долгих лет поддерживает и развивает партнерские отношения с саморегулируемой организацией «Союз строительных компаний Урала и Сибири». В 2010 г. колледж был аккредитован в качестве центра по тестированию в Единой системе аттестации руководителей и специалистов строительного комплекса Национальным объединением строителей по всем направлениям деятельности строительных организаций. Уже более шести лет на базе колледжа проводится предаттестационная подготовка и аттестация рабочих и специалистов (ИТР) строительных компаний Уральского региона. Отделением повышения квалификации и профессиональной подготовки ежегодно осуществляется профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации порядка 2000 рабочих для строительной отрасли, реализуются дополнительные профессиональные программы — программы повышения квалификации инженерно-технического персонала строительных предприятий, входящих в состав СРО «Союз строительных компаний Урала и Сибири». В 2011 г. на базе колледжа совместно с СРО «ССК УрСиб» осуществляется независимая оценка качества подготовки выпускников по наиболее востребованным работодателями профессиям и специальностям. В 2015 г. колледж успешно прошел процедуру профессионально-общественной аккредитации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по направлению «Строительство». В рамках взаимовыгодного сотрудничества по рекомендации СРО ее членами проводятся стажировки для студентов и педагогических работников, занятых подготовкой специалистов для строительной отрасли; для студентов

предоставляются места производственной практики. Такой диалог ПОО с объединениями работодателей малого и среднего бизнеса, как свидетельствуют примеры, позволяет выстроить вполне успешную схему взаимодействия.

Другой не менее результативной площадкой для выстраивания диалога между профессиональным образованием и мелкими и средними предприятиями могли бы стать общественные консультативные советы в области развития малого и среднего предпринимательства, которые действуют при главе муниципального образования. Здесь на уровне муниципалитетов обсуждаются не только состояние и перспективы развития малых и средних предприятий, но и вопросы, которые могли бы стать предметом взаимодействия между профобразованием и бизнесом (трудоустройство молодежи на летний период, положение на рынке труда, развитие студенческого бизнес-инкубатора, реализация проектов молодых предпринимателей, развитие спорта и проведение спортивных мероприятий, подготовка празднования Дня Победы, участие СМСП в устройстве хоккейной площадки, строительстве церкви и т. д.). Участие ПОО в этих советах как минимум могло бы обеспечить включение в конкурс «Лучшее предприятие малого и среднего бизнеса района» показателя сотрудничества со сферой образования.

Привлечение внимания малых и средних предприятий к профессиональному образованию должно начинаться с исправления стереотипов о ПОО, которые сложились в обществе в предшествующие десятилетия. В этом отношении интересен опыт ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж», руководство которого организовало знакомство предпринимателей района с модернизированной учебно-производственной базой, новыми профессиональными программами, реализация которых при поддержке бизнеса позволит получить высококвалифицированных специалистов, которые не потребуют дальнейшего доучивания на предприятии.

Значительным ресурсом для налаживания партнерских отношений может стать вовлечение предприятий в имиджевые мероприятия системы образования, такие как WorldSkills, где помимо знакомства с уровнем системы ПОО предприятия имеют возможность создания собственного привлекательного образа как перед обществом, так и перед властью. Например, при организации регионального этапа чемпионата WorldSkills ГБПОУ «Копейский политехнический колледж им. С. В. Хохрякова» удалось привлечь в качестве спонсоров 35 работодателей.

С 2014 г. в области проводится конкурс «Социальный партнер образования» по пяти номинациям, охватывающим различные отрасли промышленности. Проведенное исследование позволило увидеть, что в конкурсе участвуют, как правило, крупные предприятия. За весь период его проведения в нем приняло участие только три малых и средних предприятия, ни одно из которых не стало победителем вследствие низкой конкурентоспособности по отношению к крупному работодателю. Таким образом, при проведении конкурса возникает необходимость создания номинации для малого и среднего бизнеса.

Бизнес, сотрудничая с образованием, стремится не только получить взамен квалифицированные кадры, но и добиться экономических преференций. Еще летом 2015 г. в соответствии с «Комплексом мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015–2020 гг.» были запланированы изменения в Налоговом кодексе Российской Федерации в части мотивации предприятий к участию в практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров, в том числе к развитию материально-технической базы профессиональных образовательных организаций. Учитывая, что это прерогатива центральной власти и в условиях кризиса эта мера вряд ли будет реализована в ближайшее время, необходимо подумать о преференциях на региональном уровне: например, при оказании поддержки малым и средним предприятиям по государственным программам учитывать их сотрудничество с ПОО или, учитывая сложности, которые испытывают малые и средние предприятия в организации наставничества, при условии заключения долгосрочных договоров о сотрудничестве осуществлять подготовку наставников на базе ПОО или ДПО.

Взаимодействие ПОО с малыми и средними предприятиями осуществляется в том числе и для организации практик и трудоустройства выпускников. Но эти задачи могут быть решены и при организации производств или бизнес-инкубаторов в самих ПОО. С целью популяризации этих практик в РФ ежегодно проводится Международный конкурс им. А. С. Макаренки. С 2015 г. в Челябинской области проводится региональный этап этого конкурса. В 2015 и 2016 гг. организацию производственной деятельности на конкурсе демонстрировали около 20 % ПОО региона, а производят товары и услуги (не образовательные) для населения 53 % ПОО Челябинской области.

В настоящее время проходят экспертизу документы на открытие областной инновационной площадки по теме «Учебно-производственная фирма как условие формирования профессиональных компетенций студентов ПОО» в ГБПОУ «Карталинский многоотраслевой техникум». В результате ее работы опыт создания и функционирования учебно-производственных фирм в ПОО можно будет тиражировать.

В регионе уже есть положительный опыт формирования у студентов ПОО наряду с профессиональными компетенциями и компетенций предпринимательской деятельности. С 2012 по 2015 г. в ЮУМК работала инновационная площадка «Формирование компетенций предпринимательской деятельности у студентов учреждения среднего профессионального образования, обучающихся по специальностям технического профиля». Одним из результатов ее работы были разработка и внедрение в образовательную деятельность модуля «Организация и управление предпринимательской деятельностью». Стажировки по освоению модуля обеспечили подготовку педагогических работников ПОО Челябинской области к введению

в вариативные части программ профессионального модуля «Организация предпринимательской деятельности. Трудоустройство».

Для того чтобы создать в ПОО благоприятные условия для организации собственных производств, целесообразно по аналогии с высшим образованием (ст. 103 Федерального закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ) предоставить СПО право быть учредителями (в том числе совместно с другими лицами) хозяйственных обществ и хозяйственных партнерств.

В заключение хотелось бы еще раз подчеркнуть, что опыт Челябинской области свидетельствует о понимании активной частью представителей малого и среднего бизнеса необходимости сотрудничества с системой профессионального образования. Но для того, чтобы это сотрудничество из эпизодического, основанного на межличностных отношениях, превратилось в системное, долговременное, оно должно строиться на взаимовыгодных партнерских отношениях между всеми субъектами этого процесса, т. е. между бизнесом, образованием и властью.

Библиографический список

1. Итоги деятельности малого бизнеса в 2014 г. [Электронный ресурс] : пресс-выпуск. — Режим доступа: <http://chelstat.gks.ru>.
2. О государственной программе Челябинской области «Комплексная поддержка и развитие малого и среднего предпринимательства в Челябинской области на 2015–2017 гг.» [Электронный ресурс] : [Постановление Правительства Челябинской области 19.11.2014 № 594-П] — Режим доступа: <http://pravmin74.ru/npa/postanovlenie-pravitelstva-chelyabinskoy-oblasti-19-noyabrya-2014-goda-no594-p-o>.
3. Комплексная поддержка и развитие малого и среднего предпринимательства в Челябинской области на 2015–2017 гг. [Электронный ресурс] : отчет об исполнении мероприятий государственной программы Челябинской области (в редакции постановления Правительства Челябинской области от 21.10.2015 № 543-П) по состоянию на 01.01.2016. — Режим доступа: <http://www.chelbiznes.ru/programsupport/r?article=1616>.
4. Резолюция II Форума малого и среднего бизнеса Челябинской области [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://74.opora.ru>.

УДК 331+37.0

И. С. Ломакина, начальник Центра сравнительной педагогики Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), д-р пед. наук, доц., г. Челябинск, email: compar.pedagog@inbox.ru

ВЛИЯНИЕ РЫНКА ТРУДА ЕС НА ФОРМИРОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

В статье исследуется воздействие рынка труда на формирование образовательной политики ЕС. Выделяются основные характеристики и тенденции рынка труда ЕС, играющие важную

роль в формировании и прогнозировании образовательной политики. Объясняется значение высококвалифицированного труда, компетентностного подхода, когнитивных и некогнитивных навыков и умений для рынка труда ЕС.

Ключевые слова: ЕС, рынок труда, навыки и умения, компетенции, образовательная политика.

В последние годы индустриально развитые страны подверглись изменениям в технологическом, экономическом, социальном плане, которые изменили роль знаний и образования в экономике и обществе. Знания стали тесно связываться с экономическим ростом, конкурентоспособностью и процветанием общества [1].

В современных условиях успех государственной политики во многом определяется экономическими показателями, включая рост ВВП, уровень занятости и безработицы, место страны в мировом ВВП, доходы на душу населения и др. Для ЕС экономическая сфера имеет еще большее значение, так как одной из главных целей создания сообщества выступила экономическая интеграция. Именно обещание экономического преуспевания является основным мотивом и фактором вступления в ЕС (Ю. Хабермас). Ради этой цели государства подвергли перестройке свои правовые системы, провели экономическую реструктуризацию, полностью и частично делегировали полномочия Европейскому союзу в большинстве политических областей. Кроме того, ЕС и страны-члены являются участниками влиятельных международных организаций (ОЭСР, МВФ, G7, G20 и др.), которые определяют экономическую политику в мире. Таким образом, образовательная политика во многом призвана обслуживать интересы экономической повестки дня, а роль образования часто сводится к решению проблем рынка труда и даже более узко — к «формированию навыков и умений», что прослеживается в документах ЕС. Определение настоящих и будущих тенденций развития рынка труда выступает основой формирования образовательной политики на уровне ЕС.

Анализ позволяет выделить характеристики рынка труда ЕС, имеющие непосредственное значение для формирования образовательной политики сообщества. Так, исследования показывают, что высококвалифицированный труд является одним из главных конкурентных преимуществ ЕС [2]. Вместе с тем в настоящее время в ЕС сложилась двоякая ситуация. С одной стороны, отмечается наличие высококвалифицированного труда и общее повышение обра-

зовательного уровня населения, что характерно для всех индустриально развитых стран вследствие технологических изменений и экономики знаний, повлиявших на навыки и умения рабочей силы. Во всех странах процент молодых людей с высшим образованием выше по сравнению со старшим поколением [3]. С другой стороны, имеется несоответствие между предложением и спросом на рынке труда. В 2012 г. около 20 % рабочей силы в ЕС, что составило 46 млн человек, являлись безработными или частично безработными. Многие из этих людей имеют высшее образование и опыт высококвалифицированной работы [4]. Вместе с тем одна треть работодателей в ЕС сталкиваются с проблемой заполнения существующих вакансий. Несоответствие требованиям рынка труда предлагаемых навыков и умений (skills) является следствием двух основных причин: наличия «излишних квалификаций» и «излишнего образования» (overqualification, overeducation) и отсутствия «правильных», востребованных навыков и умений. Таким образом, в большинстве случаев несоответствие требованиям рынка труда навыков и умений рабочей силы не является следствием их отсутствия.

Слабый спрос на рынке труда и высокий уровень безработицы усиливают конкуренцию за рабочие места, вынуждая людей устраиваться на работу, не соответствующую их уровню квалификаций. В ЕС около 29 % высококвалифицированных специалистов занимают рабочие места, которые требуют низкого или среднего уровня квалификаций, что делает их излишне квалифицированными [4]. Персистирование этого явления ведет к нагрузке на экономику и социальную сферу вследствие снижения производительности труда, демотивации и укоренения проблемы несоответствия предложения на рынке труда. Излишне квалифицированные специалисты страдают от более низкой оплаты труда, потери навыков и умений, частой смены рабочих мест [5].

Вторая причина заключается в отсутствии востребованных, «правильных» навыков и умений. В 2010 г. Евробарометр выяснил, что около 33 % работодателей определили отсутствие

«правильных» навыков и умений у претендентов на рабочие места в качестве основной причины открытых вакансий [4]. Такая ситуация поднимает вопросы качества и адекватности образовательных программ и профессионального обучения в рамках формальной системы образования, а также их соответствия потребностям рынка труда и экономики в целом.

Ситуация в области спроса и предложения, проблема несоответствия навыков и умений выдвинули на передний план изучение и прогноз необходимых рынку труда характеристик и качеств рабочей силы. Такой прогноз является важным условием планирования и регулирования предложения со стороны системы образования, определения количественных целей в сфере образования, что нашло отражение в программе сообщества «Образование и подготовка».

С 2008 г. все страны — члены ЕС осуществляют прогноз спроса на рынке труда. Как показывают национальные отчеты, в странах разрабатываются новые подходы и инструменты для ранней идентификации необходимых рынку навыков и умений. В дополнение к отдельным инициативам многие страны разрабатывают холистическую систему прогноза навыков и умений для обеспечения координации между разными министерствами и ведомствами [6]. В ряде государств при планировании учебных программ опираются непосредственно на прогнозы со стороны рынка труда, в других государствах введены механизмы мониторинга и обратной связи. Особое внимание уделяется сотрудничеству с бизнес-сектором и работодателями для того, чтобы учитывать поступающую с рынка труда информацию при планировании и разработке учебных программ. Все страны внедряют национальные квалификационные рамки.

В сообществе на эти вопросы обратили внимание еще в 1970-х гг., а в 1980-х гг. стали предпринимать активные действия по сближению сфер образования и занятости в вопросах подготовки рабочей силы и решения экономических проблем. Молодежная безработица, переход к сервисной экономике, изменившее взаимодействие с потребителем, реструктуризация организации труда в соответствии с идеями постфордизма, рыночная идеология сигнализировали о появлении нового контекста для обучения и необходимости реформирования систем образования, пересмотра педагогических подходов и образовательных ценностей. В это время в странах ОЭСР были разработаны и приобрели популярность концепции трудоспособ-

ности, базовых навыков и умений (basic skills), компетенций и др.

Одновременно с этим практика доказала несостоятельность доктрины экономического роста и повышения конкурентоспособности через увеличение инвестиций в сферу образования и профессионального обучения и насыщение рынка труда высококвалифицированными специалистами [7; 8]. Как показал реальный опыт, для решения этих задач требуется комплексная политика, включающая реструктуризацию экономики, внедрение новых форм управления, изменение спроса и др. Концепция «треугольника знаний», заявленная в рамках Лиссабонской стратегии и подразумевающая интеграцию образовательной, научно-технической и инновационной сфер, в том числе является одним из решений проблемы.

В 1980-х гг. произошел пересмотр понятий «навыки и умения» (skills), «профессиональное обучение», которые стали отделять от конкретных профессий и узких технических навыков и умений, в них стали включать аспекты социализации и личной эффективности человека [8]. В этих условиях актуальность приобрели определения ключевых навыков и умений, необходимых каждому человеку на протяжении всей жизни; кросс-предметных навыков и умений, повышающих гибкость и адаптивность рабочей силы и рынка труда; навыков, умений и характеристик, способствующих трудоспособности человека. В результате была выдвинута концепция компетенций.

Компетенция выступила зонтичным понятием, которое охватило навыки, умения, отношения, знания, способности, т. е. когнитивное и аффективное измерения. Она удовлетворила политический запрос на получение и мониторинг исходящих результатов в обучении, необходимых современному глобализирующемуся обществу в решении вопросов обучения на протяжении всей жизни, занятости, построения гражданского общества [9].

В рамках компетентностного подхода не ставится акцент на передаче знаний между поколениями в силу их быстрого устаревания. Компетенция означает способность применять знания, навыки и умения в стабильной, повторяющейся или изменяющейся ситуации. Компетенция опирается на два важных элемента: применение знаний и способностей для выполнения конкретной задачи или решения проблемы; применение этих знаний и способностей в разных ситуациях. Навыки и умения (skills) приобретаются в процессе обучения или

профессиональной подготовки для выполнения действий, которые обеспечивают достижение желаемого результата [9].

Компетенции могут соответствовать определенной сфере деятельности и соотноситься со специфическим видом деятельности. Ключевые компетенции можно рассматривать как компетенции, необходимые каждому человеку для успешной жизнедеятельности в обществе. В рамках программы «Образование и подготовка» было выделено восемь ключевых компетенций.

Еще одним приоритетным направлением в анализе рынка труда ЕС явилось определение навыков, умений и компетенций, непосредственно влияющих на экономический рост. В итоге были выделены когнитивные и некогнитивные навыки, умения, компетенции. Исследования доказали, что улучшение когнитивных навыков и умений (точные науки, грамотность, естественные науки) ведет к долгосрочному экономическому росту, положительно воздействует на экономику в целом и способствует трудоспособности человека [10].

Вместе с тем в последнее время формирование переводных (transversal) навыков и умений выделяется как важная задача для решения проблем занятости и адаптивности. К переводным навыкам и умениям относят в первую очередь языковые, цифровые навыки и умения, а также предпринимательскую инициативу. Национальные отчеты стран — участниц ЕС свидетельствуют о принятии мер по внедрению переводных навыков и умений на всех уровнях образования, включая принятие нормативно-правовой базы, изменение учебных программ, финансовую поддержку образовательных учреждений и др. [11].

Исследования последних лет также указывают на повышение в целом значения некогнитивных, или мягких, навыков и умений. Они выходят за пределы узких предметных навыков и умений и включают в себя социальные и коммуникативные навыки и умения, гибкость, креативность, аналитические способности, учебные навыки и др. Усиление значения некогнитивных навыков, умений и компетенций обусловлено рядом причин. Во-первых, они играют важную роль в инновационном и технологическом развитии. Некогнитивные навыки и умения способствуют усилению мобильности научно-технических работников между научно-техническим и промышленным секторами [12]. На политическом уровне это отражается в продвижении бизнес-образования и послевузовского образования, включая докторский уровень.

Во-вторых, гетерогенность и нестабильность в обществе и экономике, с одной стороны, и необходимость обеспечения устойчивого развития, с другой, приводят к новому акценту на вопросах экологии, здоровья, гражданских компетенций.

Кроме того, актуализации проблемы некогнитивных навыков и умений способствует распространение интернета и электронной инфраструктуры. Последние исследования указывают на новые требования для работы и учебы в цифровом информационном обществе. Новые, адаптированные технологии требуют новых навыков и умений. Следствием измененных образцов коммуникации и взаимодействия станет актуализация межличностных навыков и умений (коммуникативные, умение вести переговоры, командное взаимодействие и др.). В то же самое время расширение информационного пространства потребует от людей улучшения их аналитических способностей, критического мышления, рефлексии и др. Управление своей профессиональной и личной жизнью в условиях гетерогенности и неустойчивости потребует навыков взаимодействия, экспериментирования, решения проблем, принятия рисков и др. [13].

В рамках формального образования ИКТ продолжают трансформировать педагогические и методические подходы, учебные программы. ИКТ будут способствовать помещению реального жизненного опыта в формальное образование, адаптации учебных материалов и целей обучения к потребностям обучающихся, персонализированному набору обучающих материалов, проведению мониторинга учебной деятельности без вмешательства в учебный процесс со стороны учителя, эффективному использованию большого разнообразия учебных материалов. Это потребует оборудования образовательных организаций современной ИКТ-инфраструктурой и подготовки учителей в области цифровой грамотности [13]. Переход к обществу знаний в сочетании с усилением гетерогенности в ЕС рискует создать дуальное общество, которое исключает большие группы людей, не обладающих цифровой компетенцией [14].

Запущенная в 2013 г. инициатива Европейской комиссии «Открывая образование» нацелена на внедрение новых технологий в сферу образования и открытие образования для новых технологий. Для достижения этой цели действия сконцентрированы в трех направлениях: открытая образовательная среда, открытые образовательные ресурсы, развитая инфраструктура [11].

В качестве доказательства важности значения некогнитивных навыков и умений приводят пример США. Система образования и профессионального обучения в США, делающая акцент на общем образовании, лучше реагирует на технологические и организационные изменения [3]. По мнению специалистов, ориентация на общее образование, во-первых, позволила молодым американцам быть профессионально и географически мобильными, менять рабочие места и специальности на протяжении всей жизни и легче реагировать на технологические изменения. Во-вторых, люди с общим образованием показывают более высокие показатели занятости в старшем возрасте. Узкая профессиональная специализация в Европе оказалась более затратной и менее гибкой и привела к замедлению адаптации к новым технологиям во времена быстрых технологических и структурных изменений [10; 15].

В дополнение к этому новые, прогнозируемые рабочие профили потребуют в будущем новых навыков и умений, которые на сегодняшний день сложно выделить. Так, список из 110 возможных будущих профессий, составленный в рамках одного европейского исследования, варьируется от «менеджера в области хорошего состояния в пожилом возрасте» и «вертикального фермера» до «виртуальных юристов» и «виртуальных учителей» [13].

Таким образом, концептуальные различия между некогнитивными и когнитивными навыками и умениями будут исчезать. Многие авторы указывают на взаимозависимость этих навыков и умений, невозможность их жесткого разделения и предлагают вместо них использовать понятие «способность». Подход способностей (*capability approach*), разработанный в области экономики образования, подразумевает расширение значения и ценности образования, включая повышение трудоспособности и производительности, развитие устойчивой жизни. Свобода выбора человека в разных аспектах жизни (здоровье, отдых, работа, семья и др.) выявляет значительную пользу от образования, которая до того не учитывалась экономистами [16].

Исследования рынка труда показывают, что тенденции к востребованности высококвалифицированных специалистов и расширению занятости в сфере услуг сохранятся. В 2025 г. 44,1 % всех рабочих мест потребует высокого уровня квалификации по сравнению с 41,9 % в 2010 г. и 36,5 % в 2000 г. Доля низкоквалифицированного и неквалифицированного труда

резко сократится и составит 14 % в 2025 г. по сравнению с 24 % в 2010 г. и 31 % в 2000 г. [5]. Это приведет к поляризации рабочих мест, при которой их появление будет концентрироваться на более высоком и более низком уровнях навыков и умений с более медленным ростом для среднего уровня. Однако даже низкоквалифицированный труд будет усложняться, требуя цифровых компетенций и др. [5].

Европейские исследования рынка труда указывают на ожидаемую нехватку специалистов в ряде областей, включая точные науки, ИКТ, инженерные специальности, медицину, сферу услуг, сферу образования. Такая ситуация объясняется двумя основными причинами: недостаточным количеством специалистов с высшим образованием в ряде стран (ниже 20 %) и неравномерностью выбора предметных областей для обучения. Так, в ЕС более трети студентов изучает общественные дисциплины, бизнес, право, в то время как естественными науками и технологической подготовкой решается заниматься менее трети студентов [2].

По оценкам, в ближайшее время ЕС потребуется до 700 тыс. ИКТ-специалистов. К 2020 г. нехватка специалистов в сфере здравоохранения составит 1 млн человек [17]. Для реализации цели построения инновационного союза и построения общего исследовательского пространства необходимо привлечение дополнительно еще 1 млн исследователей. Это происходит на фоне высокой безработицы, которая составляет для молодых людей 23 %, а для взрослого населения (25–64 лет) — 8,3 % (2013 г.) [17].

В 2010 г. в странах ОЭСР количество рабочих мест, требующих подготовки в области естественных наук и технологий, составило более четверти от общего показателя уровня занятости. В Люксембурге, Швеции, Дании и Швейцарии количество таких специалистов превышает 40 % от числа всех трудящихся. В 2000-х гг. рост рабочих мест в этих направлениях увеличивался с большей скоростью, чем общая занятость в странах ОЭСР и «двадцатки». Сохранение данной тенденции и нехватка таких специалистов в быстро растущих экономиках (менее 10 %) прогнозируют рост спроса на эти специальности [18], что означает возможность их оттока из ЕС.

Кроме того, несоответствие между спросом и предложением на рынке труда имеет географическое измерение. В регионах с высоким уровнем безработицы отмечается нехватка специалистов в быстрорастущих отраслях экономики. При этом мобильность внутри регионов

остаётся низкой. В 2009 г. только 2,4 % от общего населения ЕС проживали в другом государстве сообщества [17]. Экономическая миграция может оказать положительное влияние на выравнивание параметров рынка труда.

Исследования в области рынка труда указывают на то, что высокий уровень молодежной безработицы будет сохраняться в ряде европейских стран, несмотря на наличие высокого уровня образования и квалификаций. Такая ситуация требует формирования «правильных»,

востребованных навыков и умений для трудоустройства, поддержания трудоспособности и реализации поставленной цели в 75 % общей занятости к 2020 г. [5].

Необходимость обеспечения баланса спроса и предложения актуализирует важное значение создания служб профессионального консультирования и профориентации, усиление мобильности населения, а также возможности продолженного и дополнительного образования.

Библиографический список

1. Cornford, I. Learning-to-learn strategies as a basis for effective lifelong learning [Text] / I. Cornford // International journal of lifelong education. — 2002, Jul. — Aug. — Vol. 21. — P. 357–368.
2. Europe's skill challenge. Lagging skill demand increases risks of skill mismatch : briefing note. March 2012 [Text] / Cedefop. — Thessaloniki : Cedefop, 2012. — 4 p.
3. Schlotter, M. Origins and consequences of changes in labour market skill needs. EENEE analytical report No. 4 prepared for the European Commission. October 2008 [Text] / M. Schlotter / EENEE ; European Commission. — [S. l.] : EENEE, 2008. — 34 p.
4. Skill mismatch : more than meets the eye. Briefing note [Text] / Cedefop. — Thessaloniki : Cedefop, 2014. — 4 p.
5. Roads to recovery : three skill and labour scenarios for 2025. Briefing note. June 2013 [Text] / Cedefop. — Thessaloniki : Cedefop, 2013. — 4 p.
6. New skills for new jobs. Policy initiatives in the field of education : short overview of the current situation in Europe [Text] / EACEA. — Brussels : EACEA, 2010. — 36 p.
7. The cost of low educational achievement in the European Union : policy brief [Text] // Policy brief EENEE / EENEE. — 2011. — № 1. — [S. l.] : EENEE, 2011. — 2 p.
8. Payne, J. All things to all people : changing perceptions of 'skill' among Britains' policy makers since the 1950s and their implications : research paper [Text] / J. Payne // SKOPE research paper. — 1999. — № 1. — 38 p.
9. Hoskins, B. Learning to learn : What is it and can it be measured? [Text] / B. Hoskins, U. Fredriksson. — Luxembourg : Office for official publications of the European Communities, 2008. — 132 p.
10. Psacharopoulos, G. Skills for employability, economic growth and innovation : monitoring the relevance of education and training systems. EENEE analytical report No. 6 prepared for the European Commission. February 2010 [Text] / G. Psacharopoulos, M. Schlotter / EENEE ; European Commission. — [S. l.] : EENEE, 2010. — 54 p.
11. New priorities for European cooperation in education and training : staff working document : accompanying the document draft 2015 joint report of the Council and the Commission [Text] / European Commission. — Brussels, 2015. — 114 p.
12. Hervás Soriano, F. Connecting the dots. How to strengthen the EU knowledge economy [Text] / F. Hervás Soriano, F. Mulatero. — Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2009. — 16 p.
13. Redecker, C. The future of learning: preparing for change [Text] / C. Redecker et al. — Luxembourg : Publications office of the European Union, 2011. — 91 p.
14. Boden, M. Facing the future : time for the EU to meet global challenges [Text] / M. Boden et al. — Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2010. — 34 p.
15. Woessman, L. The economic case for education. EENEE Analytical report No. 20 prepared for the European Commission [Text] / L. Woessman / EENEE. — [S. l.] : EENEE, 2014. — 39 p.
16. European education and training systems in the second decennium of the Lisbon strategy. Independent report submitted to the European Commission by the EENEE and NESSE networks of experts. June 2008. [Text] / European Commission ; EENEE ; NESSE. — [S. l.], 2008. — 43 p.
17. An agenda for new skills and jobs. A European contribution towards full employment : communication from the Commission [Text] / European Commission. — Strasbourg, 2010. — 21 p.
18. Education indicators in focus. OECD [Text]. — 2012, May. — № 5. — 4 p.

ИНФОРМАТИЗАЦИЯ КАК СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье рассмотрено общественное развитие как процесс накопления информации. С этой точки зрения проанализированы изменения, происходящие в системе образования вообще и профессионального образования в частности. Информационно-образовательная среда организации среднего профессионального образования представлена как индикатор ее развития.

Ключевые слова: накопление информации, информационные перевороты, профессиональное образование, информационно-образовательная среда организации среднего профессионального образования, развитие.

Отправным тезисом нашего анализа выступает утверждение, что все мировое развитие — это процесс накопления информации, причем процесс, охватывающий как биологические, так и социальные системы [1].

Действительно, все информационные перевороты, которые пережило человечество в процессе эволюции, качественно изменяли информационные процессы, т. е. процессы сбора, хранения, обработки и передачи информации.

Так, первый информационный переворот — *появление речи* — принципиально изменил процессы обработки и передачи информации. Информация стала кодироваться и распространяться с помощью системы понятий, что увеличивало шансы на выживание. Однако процесс развития замедлялся из-за периодически повторяющейся утраты в различного рода катаклизмах накопленного обществом опыта.

Следующий информационный переворот — *появление письменности* — существенно смягчил ситуацию, предложив способ хранения информации. Стало возможным сохранять информацию (накопленные человечеством знания) с помощью символов языка. Однако общественное развитие с необходимостью требовало новых способов информационного обмена, т. е. тиражирования и распространения знаний.

Третий информационный переворот — *появление книгопечатания* — был ответом на сформировавшийся вызов. А четвертый — *развитие средств связи* (телефон, телеграф и пр.) — позволил совершенствовать систему коммуникаций.

Появление в середине прошлого века *электронно-вычислительных машин* (пятый информационный переворот) позволило качественно изменить все информационные процессы, от

сбора и обработки до хранения и транспортировки (передачи) информации, более того, определило вектор дальнейшего развития общества от постиндустриального к информационному, т. е. к обществу, неистощимым стратегическим ресурсом которого является информация. В этой связи под стремительно нарастающей информатизацией общества понимают глобальный социальный процесс, особенность которого состоит в том, что доминирующим видом деятельности в сфере общественного производства является сбор, накопление, обработка, хранение, передача, использование, продуцирование информации, осуществляемые на основе современных средств микропроцессорной и вычислительной техники, а также разнообразных средств информационного взаимодействия и обмена [2].

Информационные перевороты, направляя развитие общества в целом, не могли не влиять на такую его подсистему, как образование, определяя организационные формы, доминирующие в образовании методы и средства на каждом этапе развития.

Именно появление книгопечатания позволило перейти от *индивидуального обучения*, нашедшего широкое применение в школах Древнего мира и Средневековья, к *классно-урочной системе организации обучения*, обеспечившей его массовость и соответствие нуждам развивающегося производства. Изобретение печатного станка Иоганном Гутенбергом относят к середине пятнадцатого века, основные принципы классно-урочной системы организации обучения были обобщены Я. А. Коменским в «Великой дидактике» и в «Законах благоустроенной школы» в тридцатые годы семнадцатого века. Сложившаяся в то время система образования

парадигмально не изменялась до настоящего времени. Ключевой фигурой как индивидуального образования древности, так и классно-урочной системы, ориентированной на среднего ученика, является *учитель как носитель системы знаний*.

В двадцать первом веке, пережив рассмотренные выше информационные перевороты, общество не может не прийти к кризису образования по всем позициям, не изменив образовательную парадигму.

Смены образовательной парадигмы в Российской Федерации с необходимостью требует принятие Федерального закона «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ. Долгое его обсуждение, обозначившее болевые точки отечественного образования, позволяет среди прочего выделить направления совершенствования образования вообще и профессионального образования как его подсистемы в частности.

Мы позволим выделить, на наш взгляд, ключевые моменты модернизации профессионального образования, обеспечивающие его развитие в соответствии с современными вызовами, это: обеспечение индивидуализации обучения (вплоть до выстраивания индивидуальной образовательной траектории) с сохранением при необходимости классно-урочной его организации; уход от роли педагога как транслятора учебной информации и усиление его функций организатора процесса обучения; интеграция содержания различных учебных дисциплин; выстраивание системы непрерывного профессионального образования, обеспечивающего не только вертикальный, но и горизонтальный карьерный рост, т. е. приобретение профессиональных компетенций в смежных областях.

Фактором, обеспечивающим реализацию обозначенных позиций, является информатизация профессионального образования. В этой связи мы разделяем точку зрения И. В. Роберт, которая считает, что информатизация образования — это процесс интеллектуализации деятельности обучающего и обучаемого, развивающийся на основе возможностей ИКТ, который поддерживает интеграционные тенденции про-

цесса познания закономерностей предметных областей и окружающей среды (социальной, экологической, информационной и др.), сочетая их с преимуществами индивидуализации и дифференциации обучения при его перманентном характере [3].

Информатизация проявляется в развитии информационно-образовательной среды (далее — ИОС) организации среднего профессионального образования (далее — СПО). Мы неоднократно обсуждали состояние и перспективы развития ИОС СПО Челябинской области [4; 5]. Отмечая неоднозначность определения ИОС в педагогической науке, подчеркнем, что это системно организованная совокупность *информационного, технического, учебно-методического обеспечения*, неразрывно связанная с человеком как субъектом образовательного процесса. Развитие ИОС проявляется в постоянном повышении уровня ее организации и технического оснащения и служит индикатором развития СПО.

А это значит, что *необходимым условием* информатизации образования является его компьютеризация, т. е. оснащение образовательных организаций современной компьютерной техникой, наличие которой позволит при определенных условиях модернизировать образовательный процесс так, что будет возможна индивидуализация обучения, реализуются организующая функция педагога и междисциплинарная интеграция, выстроится система непрерывного профессионального образования.

Напомним, что с 2005 г. в регионе успешно реализовывался проект «Информатизация системы образования», направленный на формирование нового качества общего среднего и начального профессионального образования [6]. Результатом целенаправленных действий стало оснащение профессиональных образовательных организаций компьютерной техникой так, что по данным мониторинга среднее количество обучающихся на один персональный компьютер в СПО с 2012 г. держится на уровне до семи человек, несмотря на произошедшую за последнее время оптимизацию системы среднего профессионального образования региона (табл. 1).

Таблица 1

**Данные мониторинга информатизации
организаций среднего профессионального образования**

Период	Количество компьютеров, имеющих амортизационный износ более 80 %	Среднее количество обучающихся на один персональный компьютер	Скорость Интернета
Сентябрь 2012 г.	35 %	6	—

Окончание таблицы 1

Период	Количество компьютеров, имеющих амортизационный износ более 80 %	Среднее количество обучающихся на один персональный компьютер	Скорость Интернета
Сентябрь 2013 г.	56 %	6	6,48 Мбит/с
Сентябрь 2014 г.	64,6 %	6,7	11,25 Мбит/с
Сентябрь 2015 г.	73,3 %	6,8	14,72 Мбит/с
Сентябрь 2016 г.	74,3 %	6,5	21,53 Мбит/с

Однако обращает на себя внимание тот факт, что компьютерная техника быстро устаревает, а именно наличие *современных* компьютеров служит основой для реализации инновационных технологий обучения, включая дистанционные. Факт наличия в ОСПО высокоскоростного Интернета (по данным мониторинга, приведенного в таблице 1, за пять лет скорость передачи данных из глобальной сети возросла в три раза) не означает, что его возможности могут быть использованы для совершенствования образовательного процесса ввиду морального устаревания компьютеров.

Больше вопросов, чем ответов возникает и по поводу разработки современного образовательного контента (информационной и учебно-методической компонент информационно-образовательной среды). Очевидно, что учебно-познавательная деятельность обучающихся должна строиться на его основе так, чтобы обеспечивалась индивидуализация и дифференциация вплоть до выстраивания индивидуальной образовательной траектории. Наши многолетние исследования и опыт собственной разработки электронной образовательной среды позволяют утверждать, что если ее методологической основой выступает проектно-технологический принцип профессионального обучения, то образовательная среда обеспечит развертывание учебно-познавательной де-

ятельности обучающихся на разных уровнях самостоятельности в зависимости от их актуального уровня развития [7]. Приходится констатировать, что применение современных компьютерных технологий действительно *может обеспечить индивидуальное обучение в рамках классно-урочной его организации*, но педагоги не готовы в подавляющем большинстве ни к разработке качественных электронных учебно-методических материалов, ни к функции организатора процесса обучения, ни к использованию образовательных ресурсов глобальной сети. Таким образом, информатизация образования требует становления педагога нового качества, роль которого в новой образовательной парадигме усложняется, а влияние на успешность процесса обучения усиливается.

И в завершение мы хотели бы остановиться на следующем аспекте. Информатизация влечет за собой модернизацию производства, автоматизацию производственных процессов и их высокотехнологичность, изменяя содержание трудовой деятельности, что, в свою очередь, повышает требования к качеству профессионального образования — это с одной стороны. А с другой стороны, высвобождает рабочие места, изменяя номенклатуру рабочих профессий и специальностей. Эти тенденции необходимо учитывать, прогнозируя развитие профессионального образования.

Библиографический список

1. Сташкевич, И. Р. Компьютеризация образования : за и против [Текст] / И. Р. Сташкевич // Профессиональное образование : проблемы, поиски, решения : материалы науч.-исслед. лаб. РАО «Управление качеством профессионального образования». Ч. 3 / отв. ред. С. Е. Матушкин. — Челябинск : Энциклопедия ; ЧГОО АПВ, 2010. — С. 69.
2. Информатизация образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://900igr.net/prezentatsii/informatika/Informatizatsija-obrazovanija/004-Informatizatsija-obschestva-eto-globalnyj-sotsialnyj-protsess.html>.
3. Роберт, И. В. Комплексная, многоуровневая и многопрофильная подготовка кадров информатизации образования [Текст] / И. В. Роберт // Профессиональное образование : проблемы, поиски, решения : материалы V междунар. науч.-практ. конф. (Челябинск — Оренбург; 21–22 янв. 2008 г.) / отв. ред. С. Е. Матушкин. — Челябинск : Энциклопедия, 2008.

4. Сташкевич, И. Р. Формирование информационно-образовательной среды учреждений среднего профессионального образования [Текст] / И. Р. Сташкевич // Инновационное развитие профессионального образования: науч.-практ. журнал / под науч. ред. И. Р. Сташкевич. — 2013. — Прил. № 2 (04).

5. Электронная информационно-образовательная среда : методологические подходы к разработке и опыт практической реализации [Текст] // Инновационное развитие профессионального образования : науч.-практ. журнал / под науч. ред. И. Р. Сташкевич. — 2012. — № 1 (01).

6. О проекте «Информатизация системы образования» [Электронный ресурс] : сб. информ.-метод. материалов / под. ред. С. А. Полякова. — Режим доступа: <http://529spb.edusite.ru/DswMedia/proektinformatizaciyaobrazovaniya.pdf>.

7. Сташкевич, И. Р. Проектно-технологический принцип профессионального обучения и его компьютерная реализация [Текст] : в помощь преподавателю / И. Р. Сташкевич ; Юж.-Урал. науч.-образоват. центр РАО. — Челябинск : изд-во ЧелГУ, 2003.

УДК 377+061

А. А. Усова, зав. кафедрой Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), канд. экон. наук, доц., г. Челябинск, e-mail: usova74@mail.ru

УЧЕБНАЯ ФИРМА КАК ИНСТРУМЕНТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Стратегическое развитие системы профессиональных образовательных организаций целесообразно осуществлять с учетом формирования системы обучения, построенной с использованием практико-ориентированных технологий. В статье предложено использовать технологию «Учебная фирма» как инструмент, способствующий формированию профессиональных компетенций обучающихся профессиональных образовательных организаций с учетом потребностей рынка труда и потенциальных работодателей.

Ключевые слова: стратегическое управление, развитие профессиональной образовательной организации, имитационные технологии обучения, учебная фирма, учебно-производственная фирма, профессиональные компетенции.

Система профессионального образования в настоящее время переживает трансформационный период. Повышается ее роль в экономическом устройстве России, так как по сути сама система профессионального образования стала стратегическим источником формирования кадрового потенциала, призванного обеспечивать промышленный рост. Для реализации столь важной задачи все большую актуальность приобретают вопросы качества подготовки специалистов, а в первую очередь — вопросы их соответствия потребностям рынка труда.

Именно поэтому сегодня качество подготовки обучающихся часто рассматривают через призму спроса на выпускников профессиональных образовательных организаций (далее — ПОО). Этот спрос обусловлен развитием рынка труда, который формирует социальный заказ на специалиста. Однако указанный спрос изучен пока крайне мало. А отсутствие научно обоснованного анализа спроса и прогнозов по-

требности в работниках определенного уровня и квалификации приводит к тому, что система профессионального образования, во-первых, не всегда соответствует требованиям рынка труда, во-вторых, ориентируясь на существующую конъюнктуру профессий и специальностей, создает избыток выпускников по некоторым из них, не готовя при этом востребованных специалистов [1].

Разрешение столь острой проблемы соответствия рынка профессионального образования рынку труда требует немалых затрат, которые в значительной мере должны быть сосредоточены на выработке стратегий, направленных на совершенствование профессионального образования с учетом интересов и потребностей работодателей.

Проблему соответствия компетенций выпускника требованиям рынка труда надо решать с помощью стратегического подхода в обучении специалиста. Главным аспектом стратегического

управления является стратегия, которая применительно к специфическим условиям может быть определена как ключевое направление развития профессиональной образовательной организации, совокупность организационных мероприятий и управляющих подходов, способствующих достижению целей [2].

Если расширять значение стратегии, используя подход Г. Минцберга, то стратегия — это система долгосрочного планирования; стратегия — это позиция, занимаемая в системе интегрированной экономики; стратегия — это компетенции; стратегия — это принцип эффективного функционирования; стратегия — в первую очередь развитие, перспективное развитие.

При адаптации терминологии применительно к профессиональным образовательным организациям получается, что «стратегия-позиция» будет заключаться в общем месте (рейтинге) профессиональной образовательной организации на рынке подготовки квалифицированных кадров региона; «стратегия-компетенции» — это уровень формирования профессиональных компетенций выпускника, а также степень соответствия рынку труда; «стратегия-эффективность» и «стратегия-развитие» — инновационность образовательной организации с позиции образовательных технологий, средств обучения, гибкость и адаптивность к изменяющимся условиям, степень развития социально-партнерских связей.

Для определения направлений развития деятельности профессиональной образовательной организации с использованием инструментов стратегического управления рекомендовано применять стратегический подход, основанный на выделении последовательных этапов стратегического управления. Данная методика позволяет определить рыночную специфику и задать ориентиры развития предполагаемого подразделения.

Проведенный анализ развития теории и методологии стратегического управления позволил выделить следующие этапы формирования взглядов на суть стратегического управления в целом [2].

1. Стратегическое управление на основе контроля за исполнением, при котором реакция предприятия на изменения появляется после свершения событий. Это быстрое приспособление, которое наиболее естественно для предприятия, но требует значительных временных затрат на выявление изменений, выработку новой стратегии и адаптацию к ней системы. В усло-

виях быстро изменяющейся внешней среды это неприемлемо.

2. Стратегическое управление на основе экстраполяции прошлых тенденций (долгосрочное планирование).

3. Стратегическое управление на основе прогнозирования изменений при высоком темпе изменений.

4. Стратегическое управление на основе гибких решений, позволяющих своевременно отслеживать изменения и учитывать их в стратегии.

В ходе анализа была установлена особенность стратегического управления в деятельности профессиональных образовательных организаций (рис. 1), проявляющаяся через случайный вероятностный характер воздействия внешней среды.

С учетом вышесказанного, применительно к профессиональным образовательным организациям стратегическое управление должно включать постановку целей, разработку и реализацию стратегий, определение набора необходимых ресурсов и непосредственную организацию управления объектами в условиях преимущественно вероятностного характера воздействия внешней среды.

Из данного определения следуют два основных конечных продукта стратегического управления:

1) потенциал образовательных организаций, который обеспечивает достижение целей в будущем, в том числе подготовку специалистов, обладающих знаниями, умениями и навыками, востребованными на рынке труда;

2) внутренняя структура и организационные изменения, формирующие чувствительность образовательных организаций к переменам во внешней среде.

Проблематика стратегического управления актуальна для каждого объекта. Невозможно управлять, решая только текущие задачи. Такой подход утопичен, так как ориентирован только на достижение краткосрочных целей, таких как временное улучшение финансово-экономического положения за счет управления дебиторской задолженностью или за счет совершенствования краткосрочной финансово-инвестиционной политики, и не привязан к стратегическому планированию.

Таким образом, залогом успеха развития организации является ее ориентация на стратегические цели и выработка конкурентоспособных стратегий, на основе которых должна строиться вся система операционного управления, формируя условия реализации стратегии.

Безусловно, на первое место в стратегическом развитии профессиональных образовательных организаций выходит вопрос о качестве подготовки специалистов, а также о степени соответствия освоенных компетенций требованиям рынка труда.

Для подготовки специалистов значимую роль играет процесс организации всех видов практики как варианта практико-ориентированного обучения.

При прохождении практики будущий специалист должен освоить знания, навыки и умения, необходимые ему на рынке труда. Поэтому важно таким образом организовать процесс ее прохождения, чтобы производственные и экономические условия максимально отражали действующую на рынке ситуацию и студент получил возможность отработать профессиональные навыки в условиях реального производства.



Рис. 1. Схема процесса стратегического управления ПОО

Для реализации этого подхода сегодня становится популярной идея создания учебной фирмы.

Исследователи проблемы по-разному трактуют это понятие:

1) «учебная фирма — это активная форма обучения обучающихся практической деятельности, которая в режиме имитации реально действующего предприятия обеспечивает формирование профессиональных компетенций, востребованных на рынке труда» [3];

2) «учебная фирма — это форма организации учебного процесса, позволяющая имитировать в деловой игре деятельность реальной организации» [4].

Однако очевидно, что эта образовательная технология может реализовываться в образовательной организации в виде как имитационной, так и реальной модели.

Отличительной особенностью образовательной технологии «Учебная фирма», осуществляемой в режиме имитационной модели, является проведение обучения в специфической среде, имитирующей деятельность реальных фирм и компаний различных отраслей и сфер деятельности.

Если же говорить о технологии «Учебная фирма», реализуемой в режиме реально действующего предприятия, то в данном случае речь идет о формировании особой структуры, находящейся в интегрированных взаимосвязях с профессиональной образовательной организацией.

При любом варианте организации учебной фирмы предъявляются повышенные требования к педагогическому составу, который должен обладать знаниями, умениями и навыками ведения данного вида деятельности.

Учебная мини-фирма при имитационной форме реализации — это малая группа, в состав которой входят два-три учащихся; остальные выполняют роль контрагентов и объектов инфраструктуры. Ее работа начинается с определения предмета и целей игровой деятельности, а далее следуют все этапы создания (регистрации) фирмы (открытие счета в банке, построение взаимосвязей, формирование структуры и т. д.), проводимые в режиме имитации [4].

Опыт реализации данной технологии хорошо зарекомендовал себя в профессиональных образовательных организациях России. Интересен опыт Экономического профессионального лицея Санкт-Петербурга, где данная технология позволяет отработать профессиональные ком-

петенции в процессе производственного обучения студентов выпускного курса по профессии «коммерсант в торговле» [5].

Практический интерес представляет и комплексный опыт использования вышеуказанной образовательной технологии в Тверском колледже им. А. Н. Коняева, где на протяжении двух лет были задействованы 12 групп студентов (343 человека), обучающихся по специальностям «экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» и «туризм» [3], и опыт Южно-Уральского многопрофильного колледжа, который реализовал эксперимент в процессе учебной практики студентов второго курса специальности «экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» [4; 6], и др.

Исходя из значительного положительного опыта реализации образовательной технологии «Учебная фирма» в имитационном режиме, ее эффективного влияния на формирование профессиональных компетенций, становится актуальным рассмотрение возможностей реализации данной технологии в реальных экономических и педагогических условиях. В таком случае имеет смысл говорить об учебно-производственной фирме, функционирующей в рассмотренных выше условиях.

Базой для реализации этой технологии выступает ПОО, в рамках которой будет осуществляться деятельность учебно-производственной фирмы, тем более, что большинство из ПОО имеют опыт организации учебно-производственной деятельности (практики) в режиме реального производства.

Однако для реализации технологии «Учебно-производственная фирма» в режиме реальных экономических условий необходима адаптация методики использования инструментов «Учебная фирма» в учебно-производственной деятельности ПОО путем создания педагогических и экономических условий, формирования профессиональных компетенций обучающихся в четком соответствии с требованиями рынка труда и потенциальных работодателей и с учетом существующего нормативно-правового поля.

Использование вышеуказанной образовательной технологии при организации процесса всех видов практики, тем более при интеграции специальностей, позволит повысить качество подготовки специалистов, обеспечивая их конкурентоспособность на рынке труда, обеспечивая реализацию стратегического развития и формируя положительный имидж профессиональной образовательной организации.

Библиографический список

1. Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: Минобрнауки.рф/board/319/file/2293/13.06.17-Стратегия.pdf.
2. Усова, А. А. Процессы стратегического управления на агропредприятиях России в условиях нестабильной экономики [Текст] / А. А. Усова // Проблемы современной экономики : науч.-практ. журнал. — 2010. — № 2 (34). — С. 458–462.
3. Сергеева, М. Г. Имитационные методы обучения при подготовке конкурентоспособного специалиста [Текст] / М. Г. Сергеева // Профессиональное образование и рынок труда : науч.-практ. журнал. — 2015. — № 8. — с. 19–21.
4. Белова, С. В. Организация деятельности учебной имитационной фирмы [Текст] / С. В. Белова // Инновационное развитие профессионального образования : науч.-практ. журнал. — 2015. — № 2 (08). — С. 15–19.
5. Мюллер, Н. В. Производственное обучение коммерсантов : Образовательная технология «Учебная мини-фирма» [Текст] : учеб. пособие для учащихся учреждений нач. проф. образования / Н. В. Мюллер, Т. В. Зайцева, О. П. Ямпольская. — М. : Издат. центр «Академия», 2011. — 320 с.
6. Серебренникова, Е. А. Методологические подходы к формированию компетенций предпринимательской деятельности [Текст] / Е. А. Серебренникова // Инновационное развитие профессионального образования : науч.-практ. журнал. — 2012. — № 2 (02). — С. 36–38.

УДК 377

З. А. Федосеева, проректор Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), канд. пед. наук, г. Челябинск, e-mail: fedoseeva.zinaida@mail.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОЕКТИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

В статье рассматривается модель непрерывного профессионального развития педагогических кадров, реализующаяся в системе дополнительного профессионального образования, соответствующая требованиям профессионального стандарта «Педагог профессионального образования, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»; представлены результаты мониторинга соответствия компетенций педагогических работников профессиональных образовательных организаций СПО Челябинской области требованиям профстандарта.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, непрерывное профессиональное развитие, дополнительное профессиональное образование.

С 1 января 2017 г. в системе профессионального образования произойдут изменения, связанные с особенностями применения профессиональных стандартов (Федерального закона от 02.05.2015 № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона “Об образовании в Российской Федерации”»). Профессиональные стандарты становятся ориентиром для определения образовательной политики в работе с кадрами; являются своего рода эталоном, по которому должны определяться квалификационный уровень сотрудников, направления совершенствования квалификации через систему

дополнительного профессионального образования. Это утверждение закреплено ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации, в которой говорится, что работодатель определяет необходимость дополнительного профессионального образования для собственных нужд.

В сложившейся практике организации дополнительного профессионального образования (далее — ДПО) педагогических работников, по отношению к программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических и руководящих работников не определены федеральные государственные требования, также отсутствуют требования феде-

ральных государственных образовательных стандартов, этим подчеркивается индивидуальный характер образовательного заказа. Кроме этого, действующая нормативная база организации дополнительного профессионального образования способствует обеспечению непрерывного характера ДПО. В этой связи мы можем утверждать, что профстандарт как управленческий документ должен способствовать непрерывному профессиональному развитию работников.

В философии под развитием понимается характеристика качественных изменений объектов, появление новых форм бытия, инноваций и нововведений, сопряженное с преобразованием их внутренних и внешних связей [1]. С точки зрения рассматриваемой нами проблемы большое значение имеет тезис, что при качественных изменениях, которые приводят к развитию, сохраняются системные качества развивающегося объекта, в нашем случае уровень профессиональной компетентности педагогов.

Профессиональное развитие любого специалиста основывается на диалектическом принципе «от простого к более сложному». Все исследователи, занимающиеся этой проблемой (В. И. Беспалько, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, Н. В. Немова и др.), четко выделяют, иерархически структурируют и характеризуют уровни профессионального становления и его совершенствования, что свидетельствует о профессиональном развитии, осуществляющемся на каждом уровне профессионального становления. Кроме того, исследователи акцентируют внимание на том, что все выделяемые ими уровни тесно взаимосвязаны, так как каждый из них является либо условием перехода на следующий уровень, либо результатом освоения предыдущего. Переход с уровня на уровень — это плавный, проходящий без скачков процесс, который характеризует профессиональное развитие, выражающееся в качественных изменениях [2].

В своей работе профессор И. Д. Чечель профессиональное развитие рассматривает как совокупность формального и неформального образования на протяжении всей трудовой деятельности. При этом формальное образование представляет собой иерархически и хронологически структурированную образовательную систему, реализующую образовательный процесс в официальных образовательных организациях. А неформальное образование (как и информальное) — это любое организованное внеинституциональное образование, в процессе которого приобретаются знания, присваиваются ценности, формируются навыки в результате взаимо-

действия с другими людьми, а также средствами массовой информации [3].

Рассмотрение возможности непрерывного профессионального развития педагога в системе дополнительного профессионального образования приводит к выводу о необходимости построения уровневой модели непрерывного образования в рамках дополнительного профессионального образования, способствующей построению индивидуальной траектории профессионального совершенствования.

В целях решения данной задачи и обеспечения подготовки к переходу к работе в условиях реализации профессионального стандарта педагога профессионального образования и дополнительного профессионального образования (далее — ПС), утвержденного приказом Министерства труда и социального развития от 08.09.2015 № 608-н, необходимо было провести мониторинг по выявлению соответствия квалификации работающих педагогов требованиям, сформулированным в ПС [4].

Мониторингу подлежало содержание компетентности педагогических работников и ее соответствие требованиям ПС к педагогам, выполняющим обобщенные трудовые функции (ОТФ):

– ОТФ 3.1 «Преподавание по программам профессионального обучения, среднего профессионального образования (СПО) и дополнительным профессиональным программам (ДПП), ориентированным на соответствующий уровень квалификации (должность: преподаватель)»;

– ОТФ 3.2 «Организация и проведение учебно-производственного процесса при реализации образовательных программ различного уровня и направленности (должность: мастер производственного обучения)»;

– ОТФ 3.3 «Организационно-педагогическое сопровождение группы (курса) обучающихся по программам СПО (должность: преподаватель / мастер производственного обучения)».

В мониторинге приняли участие 47 ПОО Челябинской области.

Исследование проводилось на основе анализа деятельности 2 284 педагогов, из них:

- 1 705 преподавателей;
- 495 мастеров производственного обучения;
- 84 преподавателей / мастеров производственного обучения, реализующих организационно-педагогическое сопровождение группы обучающихся.

Для мониторинга были определены три критерия:

- 1) уровень образования и квалификации педагогов;

2) объем профессионально-педагогических умений педагогов;

3) объем профессионально-педагогических знаний педагогов.

Таблица 1

Данные мониторинга соответствия компетентности педагогических работников требованиям ПС

№ п/п	Обобщенная трудовая функция	Должность	Кол-во ПОО	Кол-во педагогов	Оценки 6–7 баллов по всем показателям		Оценки 1–3 балла по отдельным показателям	
					Кол-во ПОО	% от общего кол-ва	Кол-во ПОО	% от общего кол-ва
<i>ПС «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»</i>								
1	ОТФ 3.1 «Преподавание по программам профессионального обучения, среднего профессионального образования (СПО) и дополнительным профессиональным программам (ДПП), ориентированным на соответствующий уровень квалификации»	Преподаватель (кроме преподавателей ООД)	47	1705	4	8,5 %	9	19 %
2	ОТФ 3.2 «Организация и проведение учебно-производственного процесса при реализации образовательных программ различного уровня и направленности»	Мастер производственного обучения	38	495	2	5,3 %	8	21 %
3	ОТФ 3.3 «Организационно-педагогическое сопровождение группы (курса) обучающихся по программам СПО»	Преподаватель / мастер производственного обучения	23	84	2	8,7 %	7	30 %

Высоко (6–7 баллов) оценивается соответствие компетентности педагогических работников требованиям профессионального стандарта по перечисленным ниже показателям.

Критерий 1: уровень квалификации.

Имеют среднее профессиональное или высшее образование [направленность (профиль) которого соответствует преподаваемому МДК, УД / области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися]:

- ОТФ 3.1 (преподаватели) — 82 % ПОО;
- ОТФ 3.2 (мастера производственного обучения) — 65 % ПОО.

Критерий 2: объем профессионально-педагогических умений.

Умеют осуществлять деятельность и (или) демонстрировать элементы деятельности, осваиваемой обучающимися, и (или) выполнять задания, предусмотренные программой учебного предмета, курса, дисциплины (модуля):

- ОТФ 3.1 (преподаватели) — 85 % ПОО;
- ОТФ 3.2 (мастера производственного обучения) — 78 % ПОО.

Умеют разрабатывать и обновлять рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей):

- ОТФ 3.1 (преподаватели) — 80 % ПОО.

Умеют планировать занятия по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям):

- ОТФ 3.1 (преподаватели) — 76 % ПОО.

Критерий 3: объем профессионально-педагогических знаний.

Знают требования ФГОС СПО к практической подготовке по профессии, содержание примерных или типовых образовательных программ, учебников, учебных пособий (в зависимости от реализуемой образовательной программы, преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля):

- ОТФ 3.1 (преподаватели) — 78 % ПОО;

– ОТФ 3.2 (мастера производственного обучения) — 76 % ПОО.

Знают требования к программно-методическому обеспечению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ СПО, методические основы его разработки:

– ОТФ 3.1 (преподаватели) — 74 % ПОО.

Знают требования охраны труда при проведении учебных занятий в организации, осуществляющей образовательную деятельность, и вне организации:

– ОТФ 3.1 (преподаватели) — 85 % ПОО;

– ОТФ 3.2 (мастера производственного обучения) — 92 % ПОО.

Знают меры ответственности педагогических работников за жизнь и здоровье обучающихся, находящихся под их руководством:

– ОТФ 3.1 (преподаватели) — 91 % ПОО;

– ОТФ 3.2 (мастера производственного обучения) — 97 % ПОО.

Однако вызывает озабоченность недостаточно высокий уровень оценивания соответствия компетентности педагогических работников требованиям ПС по следующим показателям.

Критерий 1: уровень квалификации.

При отсутствии педагогического образования имеют дополнительное профессиональное образование в области профессионального образования и (или) профессионального обучения:

– ОТФ 3.1 (преподаватели) — 51 % ПОО;

– ОТФ 3.2 (мастера производственного обучения) — 42 % ПОО;

– ОТФ 3.3 (преподаватели / мастера производственного обучения) — 52 % ПОО.

Критерий 2: объем профессионально-педагогических умений.

Умеют использовать педагогически обоснованные формы, методы и приемы организации деятельности обучающихся, применять современные технические средства обучения и образовательные технологии:

– ОТФ 3.1 (преподаватели) — 45 % ПОО;

– ОТФ 3.2 (мастера производственного обучения) — 42 % ПОО.

Умеют контролировать и оценивать работу обучающихся на учебных занятиях и самостоятельную работу:

– ОТФ 3.1 (преподаватели) — 59 % ПОО;

– ОТФ 3.2 (мастера производственного обучения) — 39 % ПОО.

Умеют анализировать проведение учебных занятий и организацию самостоятельной работы обучающихся, вносить коррективы в рабочую программу:

– ОТФ 3.1 (преподаватели) — 48 % ПОО;

– ОТФ 3.2 (мастера производственного обучения) — 50 % ПОО.

Критерий 3: объем профессионально-педагогических знаний.

Знают электронные образовательные и информационные ресурсы, необходимые для организации учебной (учебно-профессиональной), исследовательской, проектной и иной деятельности обучающихся:

– ОТФ 3.1 (преподаватели) — 46 % ПОО.

Знают требования к программно-методическому обеспечению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ СПО, методические основы его разработки:

– ОТФ 3.1 (преподаватели) — 74 % ПОО.

Знают методологию, теоретические основы и технологию научно-исследовательской и проектной деятельности:

– ОТФ 3.1 (преподаватели) — 25 % ПОО.

Знают основы организации и методики профессионального обучения, современные технологии практического (профессионального) обучения:

– ОТФ 3.1 (преподаватели) — 42 % ПОО;

– ОТФ 3.2 (мастера производственного обучения) — 42 % ПОО.

Знают основы эффективного педагогического общения:

– ОТФ 3.1 (преподаватели) — 40 % ПОО;

– ОТФ 3.2 (мастера производственного обучения) — 44 % ПОО.

Знают методику разработки и применения оценочных средств, интерпретации результатов контроля и оценивания освоения профессии (квалификации):

– ОТФ 3.1 (преподаватели) — 46 % ПОО;

– ОТФ 3.2 (мастера производственного обучения) — 39 % ПОО.

Результаты, полученные в ходе мониторинга, определили проблемные точки и показали, что соответствие компетентности педагогических работников требованиям ПС по критериям и показателям мониторинга находится, в основном, на среднем уровне.

Для обеспечения достаточного уровня компетентности необходимо строить ДПО не только информационной, но в большей мере деятельностной направленности, так как у педагогов, не имеющих педагогического образования, и у педагогов со слабо сформированными методическими умениями возникают проблемы, связанные с умениями, направленными на проектирование содержания образовательных программ, ориентированных на компетенции,

применение современных образовательных технологий при организации деятельности обучающихся с разными образовательными потребностями, разработку личностно ориентированных средств обучения, создание развивающей образовательной среды.

Кроме этого, по мнению Е. А. Ямбурга, «...имеет смысл использовать так называемый клинический подход к обучению, возникший по аналогии с обучением медиков, предполагающий стажировку на рабочем месте» [5].

За 25-летний срок деятельности ГБУ ДПО «ЧИРПО» в области ДПО были апробированы и внедрены различные модели развития профессиональной компетентности и формы повышения квалификации, в том числе стажировки.

В настоящее время выстроенная система ДПО функционирует на принципах непрерывности, преемственности, разноуровневости.

Принцип непрерывности обеспечивается формами курсового и послекурсового обучения, поскольку институт наряду с повышением квалификации и переподготовкой осуществляет и функцию научно-методического сопровождения деятельности профессиональных образовательных организаций среднего профессионального образования.

Принцип разноуровневости обеспечивается наличием разных подвидов программ: профессиональной переподготовки, повышения квалификации, общеобразовательных развивающих программ.

Принцип преемственности реализуется через содержание реализуемых программ. Если программы профессиональной переподготовки реализуются в целях освоения новой квалификации или выполнения нового вида профессиональной деятельности, то программы повышения квалификации направлены на повышение качества реализуемых педагогами трудовых функций, расширение их компетентности, а общеобразовательные развивающие — на расширение профессионального кругозора, совершенствование возможностей и способностей личности, обеспечение умений и навыков, необходимых для социально-экономического взаимодействия в обществе.

Непрерывность профессионального развития педагогических работников обеспечивается благодаря тому, что реализуемые институтом виды деятельности (научно-методическая и организационно-методическая) объединены общей целью. Включение педагогических работников в совместную научно-методическую и организационно-методическую деятельность

позволяет проявить умения, сформированные в процессе повышения квалификации.

Способствуют решению этой задачи созданные сообщества педагогических работников — областные методические объединения (ОМО). К настоящему времени функционирует 21 ОМО, объединенное по профилю подготовки укрупненных групп специальностей СПО (11), образовательным областям общего образования (4), выполнению должностных функций (3), актуальным проблемам (1). За учебный год проходит более 60 методических мероприятий, реализуемых в различных формах, среди них: проведение тематических конференций и семинаров, мастер-классов, организация работы творческих групп по реализации актуальных проблем, обобщение опыта и представление методических материалов и публикаций, обсуждение проблем на форуме и в виртуальном методическом центре, созданных на сайте института, и т. д. Работа ОМО позволяет отследить уровень сформированности компетенций педагогов, степень их затруднения при выполнении трудовых действий, выявить образовательные потребности.

Еще одной формой организации ДПО является проведение конкурсных мероприятий. В Челябинской области сложилась система проведения конкурсов профессионального мастерства среди педагогических работников. В рамках реализации государственной программы «Развитие профессионального образования» с 2011 г. проводятся областные конкурсы профмастерства по профилям подготовки СПО, «Педагогический дебют», «Мастер года», «Директор года», областные, национальные, международные чемпионаты WSR и т. д. Участие в конкурсах предоставляет большие возможности для профессионального роста педагогов, кроме того, позволяет определить потенциал работников образовательных организаций.

Все перечисленные формы повышения квалификации обеспечивают непрерывный характер ДПО и направлены, прежде всего, на совершенствование качества профессиональной деятельности, методическую активность педагогов, развитие профессиональной компетентности в соответствии с современными требованиями, а также решение одной из основных задач аттестации: «стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста» (приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении

порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

Организация ДПО с учетом требований ПС потребовала корректировки ряда условий, а именно:

– выстраивания ДПО с учетом уровневой направленности;

– формирования состава групп слушателей в соответствии с содержанием обобщенных трудовых функций;

– формирования содержания образовательных программ с учетом перечня трудовых функций, заявленных в профессиональном стандарте по данной обобщенной трудовой функции (должности);

– формирования индивидуального образовательного маршрута ДПО в рамках научно-методической деятельности с учетом дефицитов, выявленных в процессе мониторинга;

– реализации содержания дополнительных профессиональных программ на примере «живых практик», реализуемых педагогами;

– соотнесения результатов сформированности компетенций с уровнями квалификационных категорий.

Все перечисленные условия легли в основу построения новой модели ДПО, обеспечивающей индивидуальную траекторию профессионального роста и ее непрерывность. Уровневая модель ДПО с учетом реализации требований ПС представлена в таблице 2.

Таблица 2

Модель ДПО с учетом реализации требований профессионального стандарта педагога профессионального обучения, профессионального образования

Уровни	Требования к образованию по категориям педагогических работников	Квалификационные требования в соответствии с профессиональным стандартом	Документ, подтверждающий выход данного уровня
<i>ДПП (профессиональная переподготовка)</i>			
I уровень	Уровень базового образования не соответствует профилю подготовки студентов по программам СПО, ПО	<ul style="list-style-type: none"> Дополнительное профессиональное образование на базе СПО (программа подготовки специалистов среднего звена) или высшего образования (бакалавриат) — профессиональная переподготовка, направленность (профиль) которой соответствует преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю). Обучение и проверка знаний и навыков в области охраны труда 	<ul style="list-style-type: none"> Диплом о профессиональной переподготовке на базе СПО или ВПО. Удостоверение, подтверждающее проверку знаний и навыков в области охраны труда
<i>Примечание: опыт работы в области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися и (или) соответствующей преподаваемому учебному предмету, обязателен для преподавания по профессиональному учебному циклу программ СПО при несоответствии направленности (профиля) образования</i>			
	Для педагогических работников, при отсутствии педагогического образования	Дополнительное профессиональное образование в области профессионального образования и (или) профессионального обучения (ДПП может быть освоена после трудоустройства)	<ul style="list-style-type: none"> Диплом о профессиональной переподготовке (в объеме не менее 250 часов). Удостоверение об обучении и проверке знаний и навыков в области охраны труда. Аттестация на соответствие занимаемой должности
<i>ДПП (повышение квалификации)</i>			
II уровень	Для преподавателей дисциплин (модулей) профессионального учебного цикла программ СПО	Повышение квалификации в форме стажировки в профильных организациях не реже одного раза в три года	Удостоверение о повышении квалификации в форме стажировки (не менее 16 часов)

Уровни	Требования к образованию по категориям педагогических работников	Квалификационные требования в соответствии с профессиональным стандартом	Документ, подтверждающий выход данного уровня
	Для преподавателей дисциплин (модулей) профессионального учебного цикла программ СПО	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение квалификации по дополнительным профессиональным программам (комплексным) по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года. • Обучение и проверка знаний и навыков в области охраны труда 	<ul style="list-style-type: none"> • Удостоверение о повышении квалификации. • Удостоверение, подтверждающее проверку знаний и навыков в области охраны труда. • Аттестация на первую квалификационную категорию
III уровень	Для преподавателей дисциплин (модулей) профессионального учебного цикла программ СПО	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение квалификации по модульным программам, направленным на повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивного использования новых образовательных технологий, формирование компетенций транслирования педагогического опыта, практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной (<i>требование к высшей категории</i>). • Обучение и проверка знаний и навыков в области охраны труда 	<ul style="list-style-type: none"> • Удостоверение о повышении квалификации. • Удостоверение, подтверждающее проверку знаний и навыков в области охраны труда. • Аттестация на высшую квалификационную категорию

Введение ПС педагога предоставляет образовательным организациям дополнительную свободу, вместе с тем накладывая на них ответственность и в корне меняя отношения между заказчиком и исполнителем дополнительных образовательных услуг. Методическая служба образовательной организации на основе проблемного анализа деятельности педагогов может формировать спрос, рекомен-

довать выбор программ ДПО, осуществлять контроль по применению новых компетенций в деятельности педагогического работника. Успеха следует ожидать только при условии слаженных усилий администрации образовательной организации системы ДПО, а также осознания самими педагогами необходимости изменения собственной педагогической деятельности.

Библиографический список

1. Коптелов, А. В. Профессиональное развитие педагогов в условиях введения федеральных государственных образовательных стандартов общего образования [Текст] / А. В. Коптелов, А. В. Машуков // Современные проблемы науки и образования. — 2012. — № 6.
2. Федосеева, З. А. Развитие профессиональной компетентности педагогов в системе дополнительного профессионального образования [Текст] : моногр. / З. А. Федосеева. — Челябинск : Изд-во Чел ИРПО, 2006. — 170 с.
3. Чечель, И. Д. Профессиональная компетентность руководителя общеобразовательного учреждения [Текст] / И. Д. Чечель // Управление образованием : теория и практика. — 2012. — № 1. — С. 93–101.
4. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» [Электронный ресурс] : [приказ Минтруда России от 08.09.2015 № 608н]. — Режим доступа: КонсультантПлюс.
5. Ямбург Е. А. Что принесет учителю новый профессиональный стандарт [Текст] / Е. А. Ямбург. — М. : Просвещение, 2014. — 172 с.

Образовательные технологии: наука и практика

УДК 371/377

*О. В. Башарина, зав. лабораторией Челябинского
института развития профессионального
образования (ЧИРПО), канд. пед. наук,
г. Челябинск, e-mail: basholgachel@mail.ru*

ЭЛЕКТРОННОЕ ОБУЧЕНИЕ — ОБЪЕКТИВНАЯ РЕАЛЬНОСТЬ СОВРЕМЕННОЙ ЖИЗНИ

В статье рассматриваются виды электронного обучения, основные возможности электронных образовательных ресурсов, организация взаимодействия субъектов образовательного процесса и электронного мониторинга при различных видах электронного обучения.

***Ключевые слова:** электронное обучение, система управления обучением, виды организации электронного обучения, электронные образовательные ресурсы, взаимодействие субъектов образовательного процесса, электронный мониторинг формирования компетенций.*

Современное общество характеризуется созданием глобального информационного пространства, обеспечивающего эффективное информационное взаимодействие людей, их доступ к мировым информационным ресурсам и удовлетворение их потребностей в информационных продуктах и услугах.

В современных условиях меняется идеология образования, возрастает приоритет конструирования нового знания на основе самостоятельной работы с разнообразной информацией, интенсивное обновление которой приводит к невозможности дать знания одновременно и на всю жизнь.

Поэтому перед образованием, в том числе профессиональным, стоит проблема формирования информационной компетентности специалиста, т. е. его способности решать учебные, бытовые, профессиональные задачи с использованием информационных и коммуникационных технологий.

Эффективным инструментом формирования данной компетентности является электронное обучение, позволяющее реализовать новые

формы и методы построения образовательного процесса.

Значимость электронного обучения как одного из основных направлений модернизации образования определяется в государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 гг. [1].

Понятие электронного обучения сегодня закреплено в статье 16 закона РФ «Об образовании»: «Под электронным обучением понимается организация образовательной деятельности с применением содержащейся в базах данных и используемой при реализации образовательных программ информации и обеспечивающих ее обработку информационных технологий, технических средств, а также информационно-телекоммуникационных сетей, обеспечивающих передачу по линиям связи указанной информации, взаимодействие обучающихся и педагогических работников» [2].

Электронное обучение осуществляется с помощью электронных систем управления обучением, реализованных на базе компьютерных технологий или интернет-технологий. Исходя

из этого электронное обучение позволяет работать со студентами как очно (непосредственное обучение), так и заочно (удаленное обучение), с одной стороны, предлагая унифицированную услугу вне зависимости от места и времени обучения, с другой — включая интерактивные формы взаимодействия слушателя и преподавателя, а также прогрессивный контроль обучения, обеспечиваемый автоматизированной системой обучения.

Опыт работы профессиональных образовательных организаций Челябинской области показал, что система LMS Moodle является достаточно эффективной для организации электронного обучения, как асинхронной формы (офлайн), обеспечивающей самостоятельную работу обучающихся, так и синхронной формы (онлайн), осуществляемой под руководством педагогов.

Однако при организации электронного обучения администрация и педагоги сталкиваются с определенными проблемами, возникающими, прежде всего, из-за использования старых методов, способов и средств организации образовательного процесса. Закономерность, сформулированная Б. С. Флейшманом, определяет, что «из элементов, обладающих определенными свойствами, при принятых

правилах их взаимодействия принципиально невозможно создать систему более совершенную (эффективную), чем позволяют сделать эти элементы и правила» [3]. Таким образом, эффективность электронного обучения определяется эффективностью методов, приемов и способов обучения, и она не может быть повышена за счет совершенства технических характеристик компьютера.

В зависимости от цели, мотива, условий обучения, можно рассматривать два подхода к организации электронного обучения [4].

При первом подходе преподаватель заменяется автоматизированной системой управления обучением. Соответствующие этому подходу виды электронного обучения: самообучение и встроенное обучение (табл. 1) [5].

При втором подходе осуществляется взаимодействие преподавателя и автоматизированной системы обучения в процессе управления обучением. При таком подходе происходит компенсация недостатков преподавателя достоинствами автоматизированной системы, и наоборот. Соответствующие этому подходу виды электронного обучения: управляемое обучаемым, обучение, направляемое инструктором, теленаставничество (дистанционная подготовка) (табл. 1) [5].

Таблица 1

Виды организации электронного обучения

Вид	Роль педагога	Функции АСУ	Характеристика средств обучения	Взаимодействие с другими обучающимися
Самообучение	Отсутствует	Доставка электронных материалов, включающих инструкции	Теоретический материал в различной форме (файлы, веб-страницы, мультимедийные презентации), интерактивные контрольные средства, инструкции в материалах курса	Отсутствует
Обучение, управляемое обучаемым	Ответы на вопросы обучающихся, помощь в решении возникающих проблем. Выкладывание и проверка контрольных заданий	Доставка электронных материалов, автоматическая проверка тестовых заданий, выстраивание рейтинга обучающихся, поддержка взаимодействия педагогов и обучающихся	Текстовые файлы (кейсы), веб-страницы, интерактивные задания, тесты	Совместная работа обучающихся, общение с ведущим (фасилитатор)
Обучение, направляемое инструктором	Управление обучением. Проведение рефлексии изученного теоретического материала, дискуссий. Проведение занятий	Наличие технологий работы в реальном времени	Мультимедийные презентации, образовательное видео	Видео- и аудио-конференции, чаты, совместное использование приложений,

Вид	Роль педагога	Функции АСУ	Характеристика средств обучения	Взаимодействие с другими обучающимися
	в реальном времени (демонстрация слайдов и руководство показом дополнительного материала)			опросы, белые доски
Встроенное обучение	Отсутствует	Компьютерные программы, файлы справочной системы, веб-страницы или сетевые приложения	Справочники, руководства, алгоритмы	Отсутствует
Теленаставничество и дистанционная подготовка	Техническое или деловое консультирование	Доставка электронных материалов	Теоретический материал в различной форме (файлы, веб-страницы, мультимедийные презентации), интерактивные контрольные средства	Отсутствует

Практика организации электронного обучения в профессиональных образовательных организациях показывает, что виды электронного обучения, перечисленные в таблице 1, могут использоваться как по отдельности, так и в комплексе.

Анализ содержания таблицы 1 показывает, что основными характеристиками электронного обучения являются:

1) использование в образовательном процессе электронных образовательных ресурсов, созданных на основе гипертекстовых и мультимедийных технологий;

2) организация взаимодействия субъектов образовательного процесса на основе современных информационно-коммуникационных технологий;

3) реализация электронного мониторинга формирования компетенций обучающихся.

Рассмотрим каждую характеристику относительно вида электронного обучения.

Первая характеристика: *использование в образовательном процессе электронных образовательных ресурсов, созданных на основе гипертекстовых и мультимедийных технологий.*

Современные электронные ресурсы, в отличие от традиционных источников, обладают следующими возможностями.

1. Позволяют провести структуризацию материала, разбить курс на небольшие блоки и провести их изучение в последовательности, наиболее удобной для каждого обучаемого.

2. Предоставляют возможность создания удобной для пользователей системы навигации,

позволяющей не только легко передвигаться по курсу, но и изучать материал в любом направлении, а также изменять образовательную траекторию.

3. Обеспечивают поддержку электронного текстового материала иллюстрациями как статического, так и динамического характера, добавление аудио- и видеоматериалов и других мультимедийных приложений. Использование наглядных материалов в процессе обучения способствует повышению уровня восприятия, формированию устойчивых ассоциативных зрительных образов, развитию творческих способностей обучаемых.

4. Осуществляют возможность подключения словарей и различных справочных материалов.

5. Обладают развитой системой гиперссылок. Внутренние ссылки позволяют осуществлять переходы внутри курса, а также на источники, размещенные в файловой структуре системы. Внешние ссылки обеспечивают переход на материалы сайтов, размещенные в сети Интернет: электронные библиотеки, музеи, словари и справочники, виртуальные лаборатории, удаленные базы данных, конференции т. д.

Создание электронного ресурса, обладающего всеми этими возможностями, — достаточно сложный процесс и на данный момент только 54,35 % профессиональных образовательных организаций Челябинской области используют электронные курсы при организации образовательного процесса.

Наличие таких электронных ресурсов характерно для любого вида электронного обучения,

но наибольшая их востребованность просматривается при самообучении и теленаставничестве. Мультимедийность и интерактивность такого ресурса позволит компенсировать минимальное взаимодействие с педагогом и даже его отсутствие.

Совокупность структурированных нормативных, учебно-методических материалов и электронных ресурсов составляет электронный учебно-методический комплекс, который позволяет обучающимся не только получать новую информацию, но также включаться в активную познавательную деятельность и взаимодействие с автоматизированной системой и субъектами образовательного процесса [6].

Вторая характеристика: *организация взаимодействия субъектов образовательного процесса на основе современных информационно-коммуникационных технологий.*

При таких формах электронного обучения, как *самообучение, встроенное обучение*, взаимодействие обучающихся и педагога осуществляется только с автоматизированной системой обучения.

Педагоги выкладывают в автоматизированную систему управления обучением электронные ресурсы и инструкции по работе с ними, а обучающиеся самостоятельно изучают теоретический материал, выполняют практические задания, решают тесты и при возникновении проблем обращаются к инструкциям.

Необходимость электронного обучения, *управляемого самим обучающимся*, возникает тогда, когда он по каким-либо причинам не может посещать очные занятия, однако имеет желание взаимодействовать как с преподавателем, так и с другими обучающимися. В этом случае преподаватель не руководит обучением, а только консультирует и помогает решать возникающие у обучающихся вопросы.

Совместная работа как всех обучающихся, так и отдельных групп может проводиться в синхронной (онлайн) и в асинхронной (оф-

лайн) форме. Организация дискуссии осуществляется с помощью форума, работа над общими документами — с помощью вики-среды и дистанционного семинара, консультации преподавателей — с помощью видеоконференции, форумов, отдельных сообщений, чата.

Обучение, управляемое инструктором, характеризуется активной управляющей ролью педагога. По своей сути это вариант смешанного обучения, при котором электронная система управления обучением используется на любом этапе образовательного процесса.

Практика показывает целесообразность использования при данном виде электронного обучения таких видов занятий, как: интерактивная лекция, видеолекция, видеоконференция, дистанционный семинар, вики-проект, дискуссия.

Третья характеристика: *реализация электронного мониторинга формирования компетенций обучающихся.*

Процесс обучения осуществляет три функции: образовательную, воспитательную, развивающую. Эффективная реализация этих функций в профессиональной образовательной организации позволяет сформировать общие и профессиональные компетенции обучающихся.

Измерение эффективности обучения осуществляется с помощью мониторинга процесса формирования компетенций, включающего вид контроля, определение момента сбора данных, цель, метод, средство, использование результатов [7].

Результативность мониторинга зависит от объема информации о результатах формирования компетенций, собранной преподавателем и самим студентом, и от возможности быстрой ее обработки. Это можно осуществить с помощью автоматизированной системы управления обучением LMS Moodle.

Далее рассмотрим содержание мониторинга процесса формирования компетенций относительно электронного обучения разного вида (табл. 2).

Таблица 2

Содержание мониторинга процесса формирования компетенций

Вид	Цель	Метод	Средство	Использование результатов
<i>Входной</i>				
Самообучение, управляемое обучение, теленаставничество	1. Определение актуального уровня знаний	Тестирование	Входной тест актуальных знаний	Выстраивание индивидуальной траектории обучения
	2. Определение вида модальности	Тестирование	Тест	Определение ведущей модальности

Вид	Цель	Метод	Средство	Использование результатов
				для выбора наиболее приемлемого вида восприятия учебных материалов
	3. Определение личностных и профессионально значимых качеств	Тестирование	Тест личностных и профессионально значимых качеств	Выстраивание индивидуальной траектории формирования профессионально-личностных качеств
Обучение, направляемое инструктором	1. Определение актуального уровня знаний. 2. Определение вида модальности. 3. Определение личностных и профессионально значимых качеств. 4. Определение уровня профессионально мотивации	1. Тестирование. 2. Опрос	1. Тест. 2. Анкета	Составление рекомендаций по формированию мотивации
Текущий				
Самообучение	Определение темпа формирования компетенций (уровня знаний, усвоения умений и развития личностных и профессионально значимых качеств)	Тестирование, выполнение контрольных, практических и лабораторных заданий и сравнение полученных результатов с ответами, предлагаемыми автоматизированной системой	1. Задания 2. Тесты 3. Контрольные, практические лабораторные работы. 4. Тренажеры	Коррекция индивидуальной траектории формирования компетенций
Обучение, направляемое инструктором, управляемое обучение, теленаставничество		1. Метод кейсов. 2. Экспликация. 3. Экспертная оценка. 4. Текущее наблюдение. 5. Опрос. 6. Тестирование	1. Задания. 2. Тесты. 3. Контрольные, практические лабораторные работы. 4. Тренажеры. 5. Анкета	
Итоговый				
Самообучение	Определение уровня сформированности профессиональных компетенций	Тестирование	Тест	Определение обучающимся соответствия уровня сформированности компетенций требованиям ФГОС
Обучение, направляемое инструктором, управляемое обучение, теленаставничество		Экспертная оценка	1. Квалификационный экзамен. 2. Дипломная работа	Определение преподавателем соответствия уровня сформированности компетенций требованиям ФГОС

Анализ таблицы 2 показывает, что реализация мониторинга в образовательном процессе при любом виде электронного обучения обеспечивает: во-первых, непрерывный контроль и оценку результатов учебной деятельности обучающихся; во-вторых, обратную связь, в результате которой обучающийся получает опыт работы с учебными материалами; в-третьих,

индивидуальные траектории обучения, мотивацию и направление деятельности.

Подводя итог, можно сделать вывод, что электронное обучение, включая в себя различные методы и формы организации образовательного процесса, позволяет перевести его на качественно новый уровень, соответствующий современному информационному обществу.

Библиографический список

1. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://bolplotds.ucoz.net/FEDERAL/gos_programma_razvitiya_obrazovaniya.pdf.
2. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон : [принят Гос. Думой 21 дек. 2012 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2012 г.]. — Режим доступа: <http://минобрнауки.рф>.
3. Флейшман, Б. С. Элементы теории потенциальной эффективности сложных систем [Текст] / Б. С. Флейшман. — Смоленск : Ойкумена, 2008. — 224 с.
4. Печников, А. Н. Альтернативные подходы к проектированию и внедрению компьютерных технологий обучения [Электронный ресурс] / А. Н. Печников, Т. П. Аванесова, А. Н. Шиков // Междунар. электрон. журнал «Образовательные технологии и общество (Educational Technology & Society)». — 2013. — Т. 16. — № 2 — Режим доступа: http://ifets.ieee.org/russian/depository/v16_i2/pdf/8.pdf.
5. Хортон, К. Электронное обучение : инструменты и технологии [Текст] / К. Хортон, У. Хортон. — М. : КУДИЦ-Образ, 2005. — 640 с.
6. Башарина, О. В. Проектирование дистанционных образовательных курсов на основе трансдисциплинарного учебно-методического комплекса специальности [Текст] / О. В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. — 2015. — № 1. — С. 41–49.
7. Башарина, О. В. Мониторинг процесса формирования профессиональных компетенций как элемент мультикомпонентной информационно-образовательной среды (на основе LMS Moodle) [Электронный ресурс] / О. В. Башарина // Современные проблемы науки и образования. — 2014. — № 1. — Режим доступа: www.science-education.ru/115-11914.

УДК 37.0

Е. В. Годлевская, доц. Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), канд. пед. наук, г. Челябинск, e-mail: elengodl@ya.ru

АНАЛИЗ МОДЕЛЕЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ТЕХНОПАРКОМ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

Широкое развитие в Российской Федерации индустриальных парков, курс, взятый на обеспечение промышленного роста, приводят к необходимости подготовки соответствующих кадров. Наряду со знаниями, умениями и навыками выпускники профессиональных образовательных организаций должны обладать профессионально важными качествами личности, которые предполагают способность и готовность к принятию творческих решений в условиях неопределенности. Организация технопарка позволит создать системную среду для воспроизводства научно-технических кадров предприятий нашего региона.

Ключевые слова: технопарк, модель системы управления, изобретательство, техническое мышление.

Прежде чем проводить анализ моделей систем управления технопарком, остановимся на том факте, что в 1980-х гг. в СССР корпус научно-технических работников составлял 12 млн

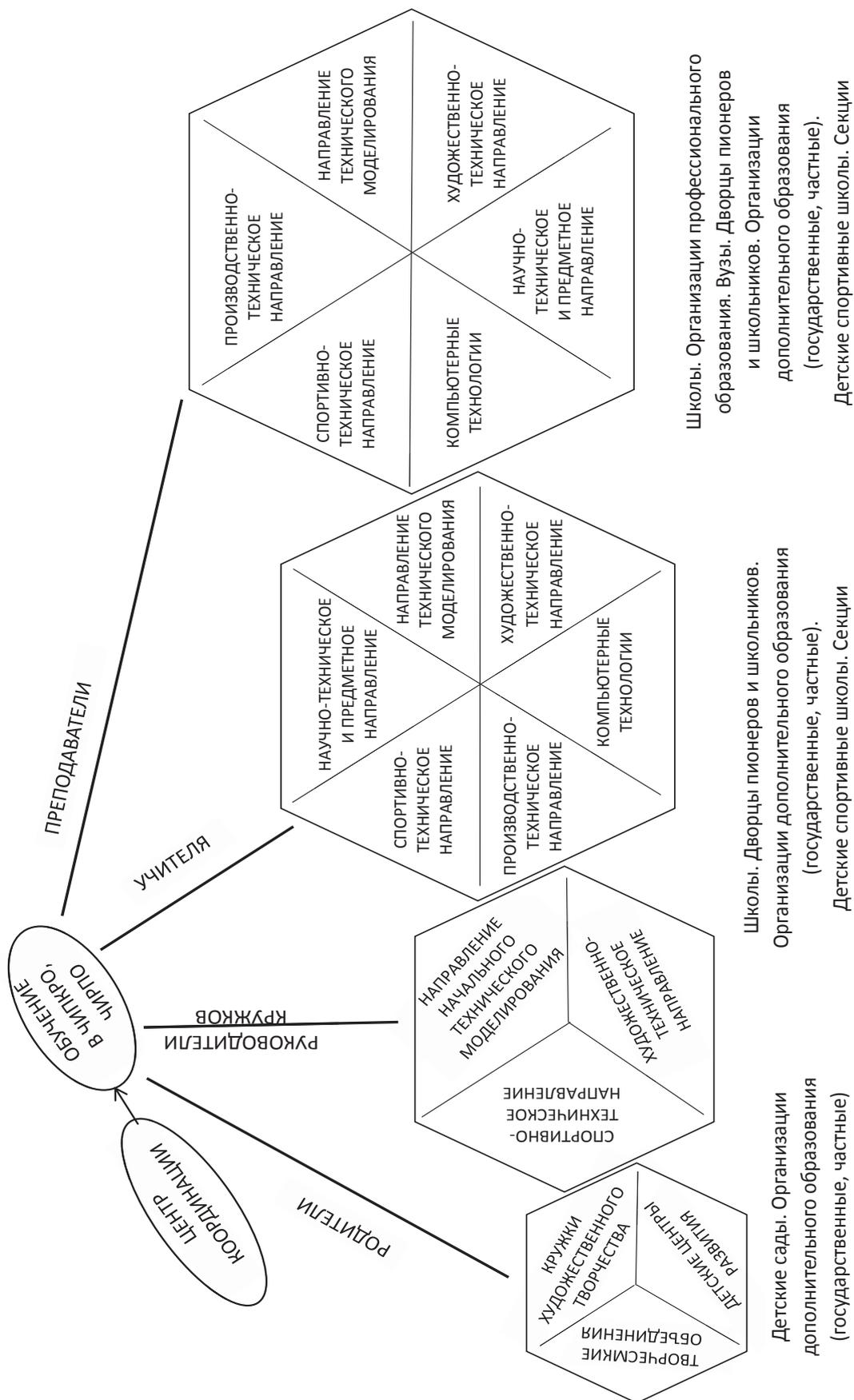


Рис. 1. Модель управления технопарком

человек, насчитывалось около 200 общественных школ технического творчества на предприятиях, в общеобразовательных учебных заведениях, профессионально-технических училищах, техникумах, вузах. Наряду с такими городами, как Ленинград, Москва, Кишинев, Новосибирск, Харьков, Челябинск имел свою научно-техническую школу, представленную учеником Г. С. Альтшуллера Б. В. Шмаковым и В. В. Лихолетовым. Более того, Челябинск город уникальный, именно здесь с 70-х годов прошлого века начал формироваться единственный в мире международный фонд ТРИЗ, в котором хранятся практически все работы Альтшуллера и его учеников.

На современном этапе экономического и социального развития общества техническое творчество носит спонтанный или индивидуальный характер, протекает стихийно, отчасти направляется отдельными энтузиастами. Организация технопарка позволит создать системную среду для воспроизводства научно-технических кадров предприятий региона [1].

Рассмотрим исходные данные для проектирования системы управления технопарком Челябинского региона. Технопарк должен охватывать (быть доступным для них) жителей всей Челябинской области. Быть центром, в котором разрозненные предметы и дисциплины сливаются в единое научное направление, где процесс обучения сочетается с ранним вовлечением

в научные междисциплинарные исследования, которые проводятся на современном оборудовании [2].

При решении данных задач мы сталкиваемся с противоречием, которое можно сформулировать следующим образом. Для охвата территории всего региона технопарк должен включать в себя все образовательные организации, при такой раздробленности трудно обеспечить все организации современным оборудованием и площадками для научных исследований. Если же сосредоточить технопарк в одном месте и оснастить его современным оборудованием для исследований, то велика вероятность, что дети из отдаленных районов области не смогут воспользоваться площадками технопарка для раскрытия своего потенциала. Данное противоречие побуждает к созданию двух альтернативных моделей технопарка. Первая модель представлена на рисунке 1.

Детские образовательные и профессиональные организации, выбирая одно или несколько направлений, включаются в систему технопарка, курируемую центром координации совместно с институтом развития профессионального образования и институтом переподготовки и повышения квалификации работников образования.

Оборудование для научных исследований сосредотачивается в организациях по направлениям (табл. 1).

Таблица 1

Задачи и основные направления деятельности в технопарке

Группы населения	Задачи	Основные направления деятельности
5–7 лет	Развитие образного, дивергентного мышления, воображения	
1–4 классы	1. Формирование основ творческого воображения на основе ТРИЗ. 2. Овладение элементарными приемами ручной работы с различными материалами	Занятия техническим конструированием, в том числе с использованием готовых наборов, постройка простейших, но действующих моделей-фантазий всевозможных транспортных, промышленных, строительных, сельскохозяйственных машин и механизмов
5–9 классы	1. Развитие творческого воображения инструментарием ТРИЗ и ФСА. 2. Знакомство с основами электротехники, металлостроения, черчения. 3. Формирование практических умений обработки металла, полимеров, стекла, керамики, дерева	1) модели — копии серийных машин и механизмов, выполняющие роль учебно-наглядных пособий; 2) модели-тренажеры; 3) приспособления и усовершенствования к серийно выпускаемой технике; 4) оригинальные ручные механические орудия, приспособления, инструменты; 5) ручные устройства с маломощными двигателями (электрическими или ДВС) для

Группы населения	Задачи	Основные направления деятельности
10–11 классы, студенты СПО	1. Формирование знаний в области общей теории сильного мышления. 2. Формирование основ метода научного исследования. 3. Формирование поисково-конструкторской и исследовательской деятельности	выполнения производственных технологических операций; 6) устройства (приборы) контроля технологических процессов, режима работы машин, качества продукции, параметров среды и др.; 7) экспериментальные модели и опытные образцы реальных устройств, выполняемые по проектам изобретателей, научно-исследовательских и других организаций и учреждений; 8) разработка оригинальных проектов техники будущего путем ее моделирования, опирающаяся преимущественно на фантазию и теоретический расчет (продуктивное моделирование); 9) моторизованные устройства производственного назначения повышенной сложности для выполнения технологических операций, транспортных и других целей (станки, мини-тракторы, сельхозагрегаты); 10) начальная военно-спортивная подготовка, существенным дополнением которой могут служить технические виды спорта, подготовка по программе МЧС, базирующиеся на любительском конструировании

Внутри каждого направления предлагается выделить следующие типы кружков технического творчества.

1. *Подготовительные технические кружки (для младших школьников)*. В них младшие школьники в доступной форме знакомятся с элементами техники и простейшими технологическими процессами, работают с бумагой, картоном, развивают начальные умения по обработке дерева, пластмассы, металла и других материалов, полученные на уроках труда.

Существенное место в деятельности кружков этого типа занимают игры и соревнования с построенными игрушками и моделями.

2. *Предметные, или научно-технические, кружки*. Цель подобных кружков — расширение и углубление знаний, закрепление практических умений учащихся по различным предметам учебного плана. Занимаясь в кружке, его члены готовят доклады, рефераты по истории и новейшим достижениям науки и техники, выпускают научно-технические бюллетени, проводят опыты, решают задачи, выходящие за рамки обязательных учебных программ. Наряду с этим большая роль отводится практическим работам по ремонту, конструированию и изготовлению наглядных пособий, приборов и т. п.

3. *Спортивно-технические кружки*. К ним относят кружки: авиамоделирования, ракетно-космического моделирования, авто- и судомоделирования, картинга, железнодорожного моделизма, радиоуправления, водно-моторного спорта и др. В спортивно-технических кружках учащиеся изучают специальную технику, конструируют и изготавливают стендовые и функциональные модели летательных аппаратов, автомобилей, судов, локомотивов и других средств транспорта для спортивных соревнований или демонстраций на выставках.

4. *Производственно-технические кружки*. Эти кружки объединяют учащихся среднего и старшего возраста, проявляющих интерес к той или иной отрасли техники и производства, стремящихся овладеть навыками работы в этой области и познакомиться с возможностями соответствующих ей массовых рабочих профессий.

5. *Кружки художественно-прикладного творчества*. Это кружки художественной обработки древесины (резьба по дереву), металла (литье,ковка, чеканка, техно-арт), стекла и керамики (фьюзинг, скульптура). В них формируются и развиваются эстетические вкусы ребят разных возрастных категорий, развиваются их индивидуальные интересы к художественно-прикладному творчеству (рис. 2).

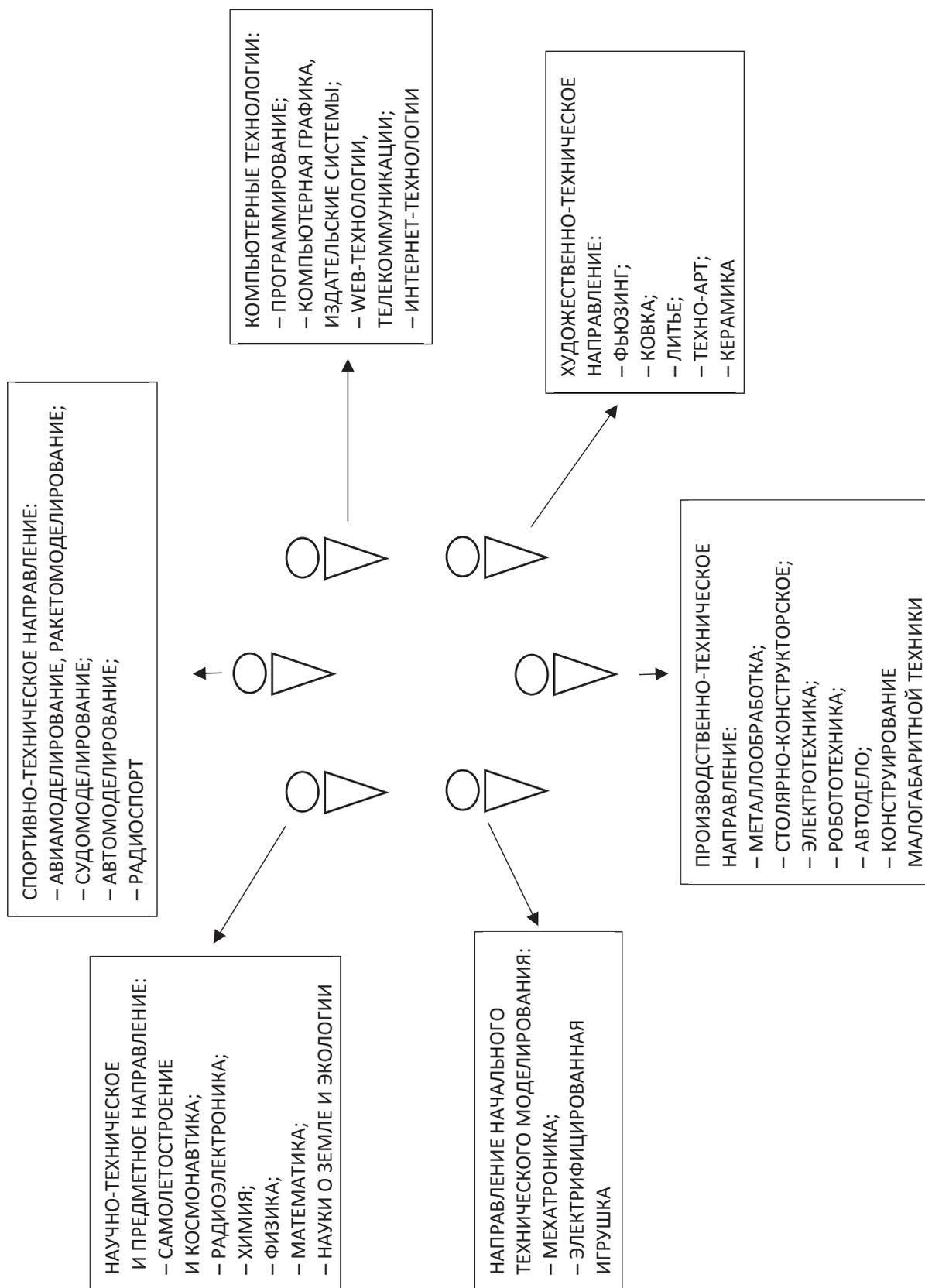


Рис. 2. Типы кружков технического творчества по направлениям

Вторая модель технопарка представлена на рисунке 3. Такой технопарк (парк открытий и изобретений) территориально расположен в одном месте и состоит из нескольких полигонов: физики, биологии, химии, астрономии, геологии, математики и других наук. На полигонах представлены не только описания исследований и открытий, но и сами процессы. Данные полигоны созданы для посещения ребятами начиная с детских садов и заканчивая университетами. В специализированных аудиториях посетители выполняют лабораторные работы, проводят

опыты, эксперименты, слушают лекции ведущих ученых. На базе данного технопарка могут открываться городские летние лагеря, симпозиумы. Учебные заведения, не имеющие дорогостоящего оборудования, могут проводить на базе данного технопарка лабораторные и практические работы.

Кроме указанных выше полигонов, в технопарке будут работать кружки по направлениям, указанным на рисунке 2, где опытные педагоги и руководители поэтапно будут формировать человека творца.



Рис. 3. Парк открытий и изобретений

Две представленные модели являются альтернативными, так как у них одинаковая функция, но разные принципы действия. Для создания идеальной модели технопарка необходимо от первой модели взять возможность охвата всей территории Челябинской области, с включением в технопарк существующих организаций, занимающихся техническим творчеством на местах, а от второй модели — сосредоточенность дорогостоящего оборудования в одном

месте. Для обеспечения доступности технопарка для жителей региона необходимо сделать передвижные лаборатории и полигоны, которые могут размещаться в специализированных обустроенных машинах, автобусах, железнодорожных вагонах. Данные транспортные средства будут курсировать по области в соответствии с расписанием или заявками.

Идеальная модель технопарка представлена на рисунке 4.

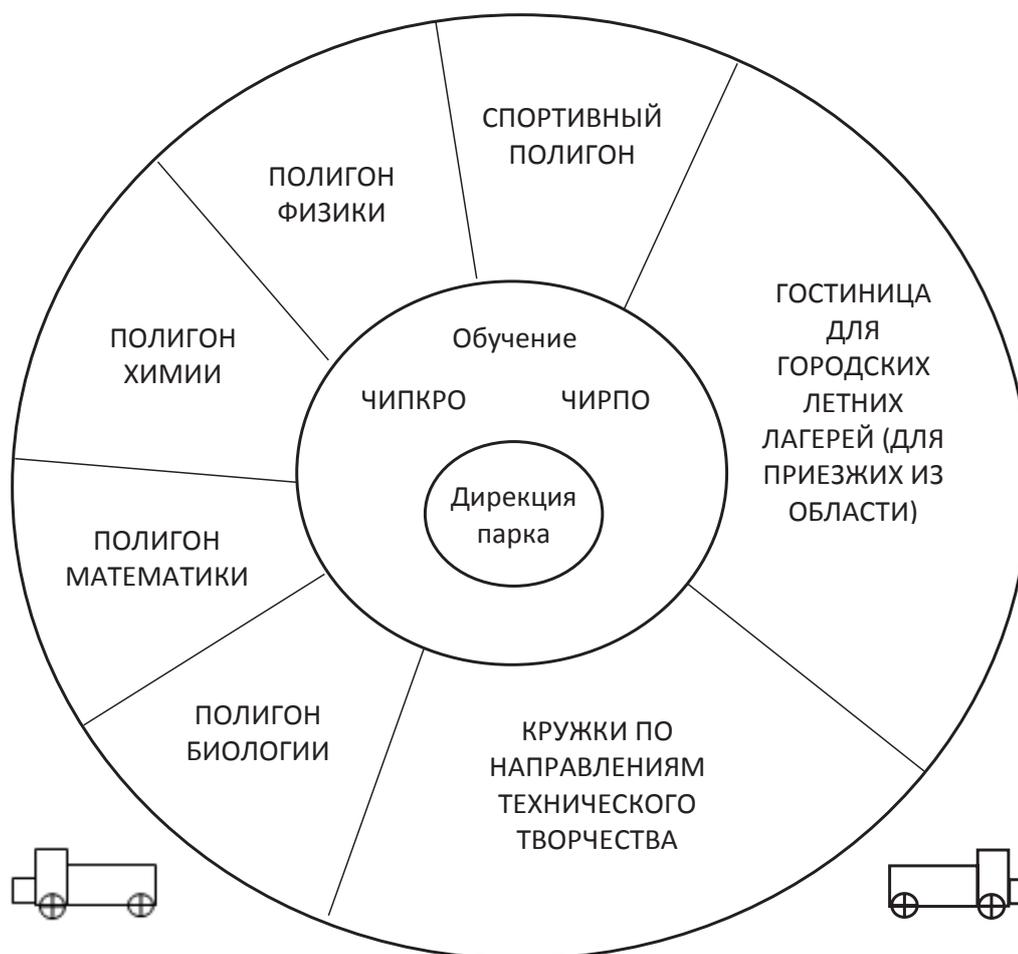


Рис. 4. Идеальная модель технопарка

В заключение отметим объединяющее все модели обстоятельство, необходимое для качественного функционирования технопарка, — обучение всех участников проекта технологиям технического творчества по следующим программам:

1) «Развитие творческого воображения у детей»;

2) «Проблемы развития творческого мышления, методические и дидактические подходы в педагогической деятельности»;

3) «Теория решения изобретательских задач»;

4) «Современные методы создания новой техники и технологии».

Библиографический список

1. ГОСТ Р 56425-2015. Национальный стандарт Российской Федерации : Технопарки. Требования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1200121795>.

2. О государственной программе «Создание в Российской Федерации технопарков в сфере высоких технологий» [Электронный ресурс] : [распоряжение Правительства РФ от 10.03.2006 № 328-р (ред. от 29.11.2014)]. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_58962/.

УДК 377+02

Т. А. Имамова, руководитель библиотеки-медиатеки Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), г. Челябинск, e-mail: bibliochirpo@mail.ru

ОРГАНИЗАЦИЯ ПОРТФОЛИО БИБЛИОТЕЧНОГО СПЕЦИАЛИСТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье обсуждаются вопросы разработки, оформления и презентации портфолио библиотечного специалиста профессиональной образовательной организации.

Ключевые слова: портфолио библиотекаря, ОМО библиотечных специалистов Челябинской области, рекомендации по оформлению портфолио, библиотека ПОО.

В настоящее время в отечественном и зарубежном образовании портфолио является одной из наиболее часто применяемых разновидностей технологий, ориентированных на результат. «Технология “портфолио” может применяться как основа индивидуального маршрута обучения студентов» [1, с. 52]. Портфолио разрабатывают преподаватели ПОО.

С 2015 г. согласно решению областного методического объединения библиотекарей профессиональных образовательных организаций Челябинской области и при методической поддержке библиотеки-медиатеки ЧИРПО в библиотеках ПОО ведется работа по созданию портфолио библиотечного специалиста. Целью разработки портфолио является накопление достижений библиотекаря, отслеживание его индивидуального прогресса, представление деятельности и профессионального развития за определенный период времени. С помощью грамотно составленного портфолио библиотекарь может рассказать о том, как он видит и представляет свою профессию и место библиотеки в образовательной организации, о своих достижениях и наработках, о реализации собственных проектов развития библиотеки [2].

Задачи, которые решает библиотекарь при разработке портфолио:

- анализ и обобщение своей работы;
- отражение динамики профессионального развития;
- наиболее полное и эффективное представление своего опыта работы.

Практическая значимость портфолио:

- лицензирование, аттестация, аккредитация ПОО;
- систематизация деятельности библиотекаря;
- стимулирование профессионального развития.

Портфолио формируют все библиотечные специалисты ПОО Челябинской области независимо от занимаемой должности. Профессиональное портфолио библиотечного специалиста содержит информацию за последние пять лет, грамоты и дипломы регионального и федерального уровней за 10–15 лет. Материалы располагаются в прямой хронологии. Портфолио содержит оригиналы документов и хранится в библиотеке. Доступ к портфолио имеет администрация ПОО и руководитель ОМО библиотекарей.

В библиотеки ПОО Челябинской области были разосланы методические рекомендации по организации портфолио библиотекаря.

Основные рекомендации по оформлению портфолио.

- Портфолио должно быть представлено на бумажном носителе и в электронной версии.
- Бумажное портфолио оформляется в виде файловой папки с заголовками разделов. Каждая работа, документ, подборка материалов помещается в отдельный файл, обязательно ставится дата.
- Электронное портфолио формируется в виде файлов на магнитном носителе в форме электронного документа. Для удобства навигации целесообразно оформить гиперссылки на документы и другие материалы из презентации портфолио [3].

Портфолио библиотекаря состоит из следующих разделов: титульный лист, визитная карточка, творческое досье, индивидуальная образовательная карта, портфель документов, портфель отзывов, авторская самооценка.

В разделе «Титульный лист» указывается название ПОО, фамилия имя отчество автора, должность, адрес, рабочий телефон, e-mail, содержание портфолио. Пример оформления титульного листа представлен на рисунке 1.

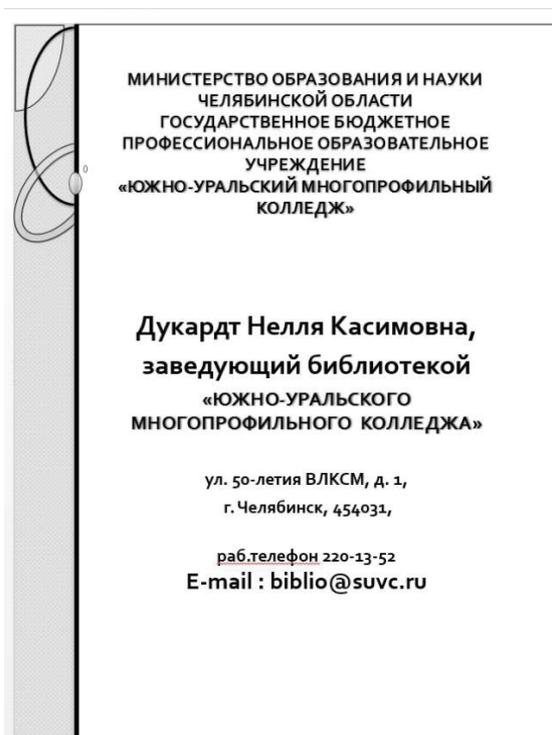


Рис. 1. Титульный лист портфолио Н. К. Дукардт, заведующей библиотекой ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж»

Раздел «Визитная карточка» раскрывает личность владельца портфолио и представляет автобиографию, документы об образовании, об-

щий трудовой стаж, профессиональные и личные интересы, общественную деятельность. Пример оформления визитной карточки представлен на рисунке 2.

Раздел «Творческое досье» содержит коллекцию лучших материалов владельца портфолио, отражающих основные направления и виды деятельности, исследовательские работы, индивидуальную и массовую работу, справочно-информационную деятельность, использование ИКТ.

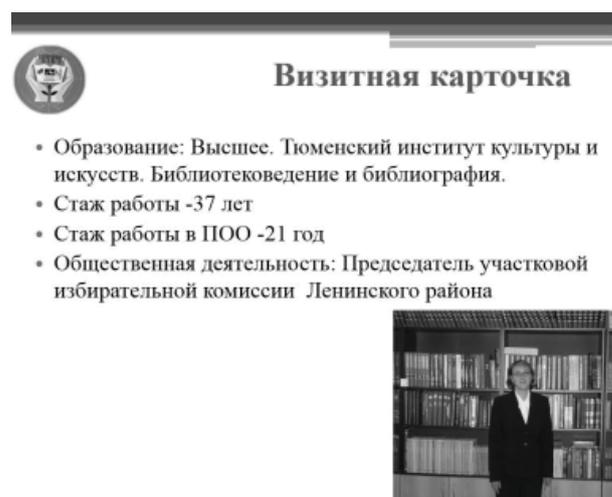


Рис. 2. Визитная карточка Т. Н. Тутаевой, заведующей библиотекой ГБПОУ «Челябинский промышленно-гуманитарный техникум им. А. В. Яковлева»

Выставка, посвященная 80-летию Челябинской области



Рис. 3. Из «Творческого досье» библиотеки ГБПОУ «Троицкий педагогический колледж»

Раздел «Индивидуальная образовательная карта» позволяет судить о процессе индивидуального развития владельца портфолио. Здесь собраны документы о повышении квалификации, работе в методическом объединении библиотечарей ПОО Челябинской области, участии в мероприятиях, в профессиональных и творческих конкурсах, работе по обобщению и распространению опыта, публикации в средствах массовой информации.

Раздел «Портфель документов» содержит копии документов, подтверждающих наличие ученых и почетных званий и степеней, грантов, а также сертификаты, свидетельства, грамоты, благодарственные письма и др. по усмотрению автора [4].

Раздел «Портфель отзывов» включает отзывы о работе (коллег, пользователей, руководителей ПОО), оценки результатов труда, рецензии на авторские разработки, рекомендательные письма и статьи об авторе портфолио.

Отзыв о работе Н.К. Дукардт

Считая своей основной задачей и задачей коллектива библиотечарей колледжа участие в подготовке квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена, Нелля Касимовна внимательно следит за изменениями к требованиям к обеспеченности учебного процесса, своевременно обновляя и пополняя фонд современными учебными и методическими изданиями, справочной литературой, изданиями периодической печати. Дукардт Н.К. регулярно выступает перед преподавателями с обзором вновь поступивших изданий, устраивает тематические выставки педагогической, методической и научно-популярной литературы к заседаниям педагогического и методического советов. В 2012 году работниками библиотеки под руководством Дукардт Н.К. начата работа по созданию электронного каталога библиотечного фонда колледжа.

Еще одной важной задачей воспитания молодежи является формирование творческой личности, способной к саморазвитию и самореализации, приобщение студентов к духовному богатству языка, литературы и культуры в целом. Для ее решения в библиотеках колледжа непрерывно действуют сменяющие друг друга 2-3 раза в месяц тематические книжные выставки.

Нелля Касимовна постоянно совершенствует свое профессиональное мастерство, активно участвуя в работе областного методического объединения библиотечарей профессиональных образовательных организаций среднего профессионального образования.

Работа Дукардт Н.К. отмечена Благодарственным письмом Челябинской городской Думы, Почетной грамотой главы администрации Metallургического района г. Челябинска.

17 декабря 2015 г.

Заместитель директора ГБПОУ «ЮУМЖ» по УР Л. Г. Киселева

Рис. 4. Отзыв о работе Н. К. Дукардт, заведующей библиотекой ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж»

Раздел «Авторская самооценка» содержит размышления библиотекаря о своей профессиональной деятельности. Библиотечный спе-

циалист анализирует свою работу и предлагает стратегию дальнейшего развития. Пример оформления раздела «Авторская самооценка» представлен на рисунке 5.

Авторская самооценка

Я работаю заведующей библиотекой ЧРТ с августа 2014 года. После длительного перерыва быстро восстанавливаю профессиональные знания и умения. Заинтересованность в работе и прошлый опыт работы помогают овладевать новыми знаниями, осваивать современные технологии.

Стараюсь четко планировать работу, налаживать взаимоотношения преподавателями, выполнять начатое дело достойно и добросовестно.

Занимаюсь повышением своей квалификации и профессиональной подготовки, посещаю обучающие семинары.

Стремлюсь к тому, чтобы библиотека стала клубным местом для ребят поддерживая интересные традиции, которые есть в техникуме (заседания клуба «Росинка»), а также пытаюсь внести что-то новое в массовую работу (организация фотоконкурса «Челябинск - это мы», проведение Литературной гостиной, посвященной юбилею со дня рождения М.Ю. Лермонтова, проведение Мастер-класса по изготовлению сувениров совместно с благотворительным фондом «ЗДРАВНО ЖИВО ЛОБНО»).

Рис. 5. Авторская самооценка Л. Н. Лихачевой, заведующей библиотекой ГБПОУ «Челябинский радиотехнический техникум»

Библиотечарь представляет портфолио на заседании областного методического совета библиотечных специалистов.

Защита портфолио проводится в два этапа:

- 1) презентация портфолио;
- 2) ответы на вопросы.

Презентация проходит в виде доклада (3-4 минуты), сопровождаемого компьютерной презентацией (не более 20 слайдов). Главная цель презентации — в короткое время представить основные результаты проделанной работы за пятилетний период времени. Библиотечные специалисты ОМО задают вопросы по существу представленных в портфолио материалов.

В течение 2015/16 уч. г. портфолио защитили семь библиотечарей ПОО Челябинской области. В феврале 2016 г. портфолио презентовали О. В. Ханова (ГБПОУ «Челябинский механико-технологический техникум»), Л. Н. Лихачева (ГБПОУ «Челябинский радиотехнический техникум»), С. А. Манакова (ГБПОУ «Копейский политехнический колледж им С. В. Хохрякова»). В мае 2016 г. защитили портфолио Н. К. Дукардт (ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж»), А. А. Пушкарева и М. В. Докучаева (ГБПОУ «Троицкий педагогический колледж»), Т. Н. Тутаяева (ГБПОУ «Челябинский промышленно-гуманитарный техникум им. А. В. Яковлева»).

Представленные портфолио соответствовали рекомендациям по оформлению, достаточно

полно раскрыли профессиональные достижения и эффективность деятельности библиотечных специалистов.

Портфолио библиотекаря дает возможность создать индивидуальный портрет специалиста, квалифицированно представив его профессио-

нальные достижения. Это один из способов самопрезентации библиотечного специалиста.

Создание профессионального портфолио — кропотливый труд. Тем не менее эти усилия оправдают себя творческим ростом, признанием коллег, ростом авторитета библиотеки ПОО.

Библиографический список

1. Ковалева, Н. В. Педагогические условия формирования исследовательской компетентности у студентов в условиях педагогического колледжа [Текст] / Н. В. Ковалева // Инновационное развитие профессионального образования. — 2014. — № 1. — С. 49–55.
2. Портфолио школьного библиотекаря : методические рекомендации по составлению [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://pandia.ru/text/78/116/89662.php>.
3. Методические рекомендации по составлению портфолио библиотекаря [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://refdb.ru/look/2512105.html>.
4. Кубракова, О. Н. Технология портфолио [Текст] / О. Н. Кубракова // Специалист. — 2016. — № 2. — С. 20–21.

УДК 377+004

А. А. Олейников, доц. Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), канд. пед. наук, г. Челябинск, e-mail: aly71@mail.ru

КОМПЬЮТЕРНО-ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОДГОТОВКА В УСЛОВИЯХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

На современном этапе совершенствования образования, применения в обучении новых информационных технологий, перед педагогами открываются новые дидактические возможности. В статье рассматривается вопрос организации педагогических условий компьютерно-информационной подготовки педагогов, функциональное значение практического применения языковой среды программирования в формировании профессионально значимых компетенций.

Ключевые слова: логика мысленных действий, дидактический потенциал, компьютерная программа, проффилизация.

В содержании профессионального образования все чаще применяются специальные программные средства компьютера, используемые в производственной деятельности. Вместе с тем воспользоваться предоставляемыми дидактическими возможностями может только высококвалифицированный специалист — педагог. Определяющим фактором высокой квалификации может быть наличие специальных знаний в области информатики и компьютерной техники, позволяющее специалисту эффективно использовать их в своей профессиональной деятельности. В течение длительного времени к компьютерно-информационной подготовке педагогов относились как к вспомогательному элементу дополнительного профессионального обучения.

Сейчас перед организациями дополнительного профессионального образования ставятся новые задачи по подготовке высококвалифицированных работников образования, умеющих быстро и эффективно осваивать новые компьютерные технологии при решении профессиональных задач.

Педагогическая практика сегодня все больше ориентирует педагогов на применение методов обучения с использованием программных средств компьютера (ЭВМ) широкого спектра, на организацию учебного процесса, содержание которого направлено на формирование и развитие у педагогов личностных качеств, обеспечивающих их быструю адаптацию к информационному пространству и компьютеризации

образовательной среды. С учетом, в частности, специфики среднего профессионального образования (СПО), которая определена профилизацией его содержания, оснащенности материально-техническими средствами подготовки, для педагогов становится необходимым более углубленно изучать дидактические возможности компьютерных программ в условиях дополнительного профессионального образования.

Содержание учебно-методической и дидактической документации по дисциплине «Информатика» по-прежнему разрабатывается без учета специальных знаний в области компьютерных технологий. Крайне редко при подготовке учебно-методических материалов по информатике используются элементы специальных дисциплин (сборники задач и др.).

Исходя из реальных потребностей общества, возможностей и условий дополнительного профессионального обучения, современное преподавание информатики должно осуществляться с учетом постоянного обновления и выработки адекватных методов профилизации содержания дисциплины, создания новейших средств обучения и изучения методики их применения для решения профессионально значимых задач. Содержание дисциплины «Информатика» должно формировать у педагогов желание дальнейшего углубления своих профессиональных знаний, стимулировать потребность в поиске способов эффективного решения новых задач посредством использования компьютерных технологий.

Овладев умениями и навыками наиболее полного использования всех ресурсов и возможностей ЭВМ, педагог получает возможность самостоятельно анализировать результаты своей работы, отбирать наиболее приемлемые, альтернативные решения поставленных перед ним дидактических задач.

Достижение поставленной цели возможно через выявление и реализацию в учебном процессе дидактических возможностей компьютера и его программного обеспечения, позволяющих педагогам приобретать специальные знания по информатике, полезные не только в профессиональной практической деятельности, но и в научной работе.

Как было отмечено ранее, не менее значимыми для повышения качества компьютерно-информационного обучения педагогов являются разработка и внедрение в учебный процесс образовательных организаций дополнительного профессионального образования новых педагогических технологий, учебных пособий, обеспечивающих реализацию межпредметных связей

с информатикой. Синтез информатики и профильных дисциплин образует новую дидактическую систему, основу профессиональной подготовки педагогов с учетом индивидуального педагогического опыта. Обучение информатике способствует перестройке психологии педагога и обращено к практическому использованию специальных компьютерных систем и сетей в практике обучения, подготавливая педагога к быстро меняющимся объемам учебной, практической и научной информации, необходимой в практической деятельности работников сферы образования, а также к динамике процессов в информационном обществе.

Использование компьютера, сочетающее в себе технические и дидактические средства обучения, делает его эффективным инструментом, помогающим сформировать у педагога научное мировоззрение, создать базу для проявления и развития индивидуальности, природных задатков, открывает доступ к различным областям науки. Знание теории управления информацией является необходимым в практической и научной деятельности педагога, позволяя ему достигнуть максимальной эффективности своего труда посредством применения компьютерно-информационных систем.

Результатом решения поставленных задач по компьютерно-информационному обучению педагогов, функционирующих в профессиональном образовании, станет повышение качества дополнительного профессионального образования.

Изучение программных средств компьютера в большей степени осуществляется на занятиях и специальных курсах по информатике, на которых педагогами изучаются структура и средства управления ресурсами программ, используемых для решения различных задач, однако не всегда учитываются дидактические возможности программных средств, позволяющие педагогам решать профессионально значимые задачи. Анализ компьютерных программ из пакета MS Office позволил выявить новые дидактические возможности аппаратно-программных средств компьютера, позволяющие интенсифицировать само обучение и профилизировать учебно-методические материалы по информатике через построение содержания дисциплины на основе профессионально значимых элементов задач специальных дисциплин, что дало возможность решить ряд задач обучения, в том числе:

- формирование знаниевой основы по информатике на основе усвоения содержания специальной дисциплины;

- выработка умений самостоятельной реализации своего интеллектуального потенциала для решения нестандартной задачи;

- закрепление навыков применения аппаратно-программных средств компьютера для автоматизации познавательного процесса.

Оптимальное сочетание программных средств компьютера, методов решения задач обучения, тщательно подобранного конкретного содержания каждого занятия, эффективного контроля знаний с последующей корректировкой учебного процесса способствует достижению главной цели — информационной обеспеченности учебного процесса. При этом программное обеспечение компьютера выступает как система визуализации теоретического материала специальных дисциплин и информатики средствами раздаточного материала и компьютера.

В стремлении к профилизации информатики нельзя забывать о ее главной функции — выработке специфических умений и навыков работы с информацией, формировании логики мышления, способности излагать мысли и предложения в краткой и доступной форме, реализовать свои мысли в грамматике различных машинных языков (алгоритмического, математического, символьного программирования и т. п.). И. Ф. Харламов отмечает, что преподаватель должен находить разумное дидактическое обоснование между логикой работы вычислительной машины и логикой развертывания живой деятельности обучения [1].

В ходе занятия при объяснении правил работы с программой компьютера поясняются правила работы и построения используемого программного продукта, его структура, раскрываются технические стороны происходящих процессов, а также принципы работы технических устройств ЭВМ, использование их ресурсов при работе программы или программ. В частности, при использовании специальных программ (применяемых для конкретной производственной деятельности) педагогу объясняются такие понятия, как *реквизит*, *словарь системы (программы)*, *электронная карточка*, *табуляция*, *мультилисток (мультигруппа)* и т. п. При подготовке электронных копий служебных документов раскрываются понятия *пакета прикладных программ*, *ресурсов программы*, *формирования блока файлов средствами программы* и т. д.

Дидактический потенциал общепользовательских программных средств, в частности Word, Excel, PowerPoint и других программ пакета MS Office (версия 2007), до настоящего

времени не изучен до конца, следовательно, не освоен самими педагогами. Это, в свою очередь, не позволяет им выявить и реализовать дидактический потенциал общепользовательских программных средств в процессе их педагогической деятельности. Дидактический потенциал компьютерной программы, по нашему мнению, — это интенсификация обучения и профилизация учебно-методического материала на основе профессионально значимых элементов дидактических задач. Интенсификация и профилизация осуществляются через синтезирование содержания специальных дисциплин и информатики, позволяющее обучаемым решать профессионально значимые задачи программными средствами компьютера. Решение профессионально значимых задач программными средствами компьютера формирует компетенции в области программирования [2; 3]. Одной из таких задач является разработка средств контроля и оценки знаний.

Анализ ФГОСа, типовых учебных программ, рабочих программ показывает, что компьютерно-информационной подготовке педагогов отводится важная роль. Данная подготовка должна проводиться на высоком содержательном уровне. В пункте 3.1.1 стандарта отмечается, что трудовая функция педагога заключается в умении применять современные технические средства обучения, контролировать и оценивать работу обучающихся на учебных занятиях и самостоятельную работу [4]. Унифицированность программных средств компьютера выступает одной из дидактических возможностей в реализации контроля и оценки знаний. Она позволяет педагогам самостоятельно разрабатывать и применять экспресс-тесты по отдельным темам или всему курсу преподаваемой ими дисциплины. В качестве примера мы рассмотрим одну из унификаций пакета программ MS Office — среду Visual Basic For Application программы PowerPoint, реализация которой позволяет решить ряд задач дополнительного профессионального образования, в том числе:

- формирование знаниевой основы по информатике в результате усвоения содержания возможностей Visual Basic For Application, в частности, посредством MS Office;

- выработка умений самостоятельной реализации в среде программирования Visual Basic For Application своего интеллектуального потенциала для решения дидактических задач;

- закрепление навыков применения программных средств компьютера для автоматизации процесса контроля и оценки знаний [2].

Изучение Visual Basic For Application в курсе компьютерно-информационной подготовки педагогов в условиях дополнительного профессионального образования направлено на формирование совокупности социально и профессионально значимых компетенций согласно специализации педагога, совершенствование программистской компетентности (совокупность образного мышления, логики мысленных действий, технического мышления, социально значимых компетенций, т. е. основ, способствующих расширению профессионально-научного кругозора). Сформированность компетентности обеспечивает самостоятельное выявление и реализацию дидактических возможностей компьютерных программ, позволяет педагогу проектировать, разрабатывать, внедрять и совершенствовать компьютерные программы, в частности их

дидактические составляющие, повышающие эффективность образования как сферы производства [5].

Рассмотрим дидактические возможности Visual Basic For Application (VBA) MS Office PowerPoint с практической стороны, в качестве примера взяв разработку тестов по контролю и оценке знаний.

В ходе установки пакета программ MS Office программа «Установщик» размещает на ленте меню только часто используемые опции, но для программирования необходимо установить опцию «Разработчик» (рис. 1; 2), которая содержит основные инструменты VBA.

После запуска программы необходимо открыть опцию «Параметры PowerPoint», нажав кнопку Office. Следующий шаг — установка метки напротив функции «Показывать вкладку «Разработчик» на ленте».

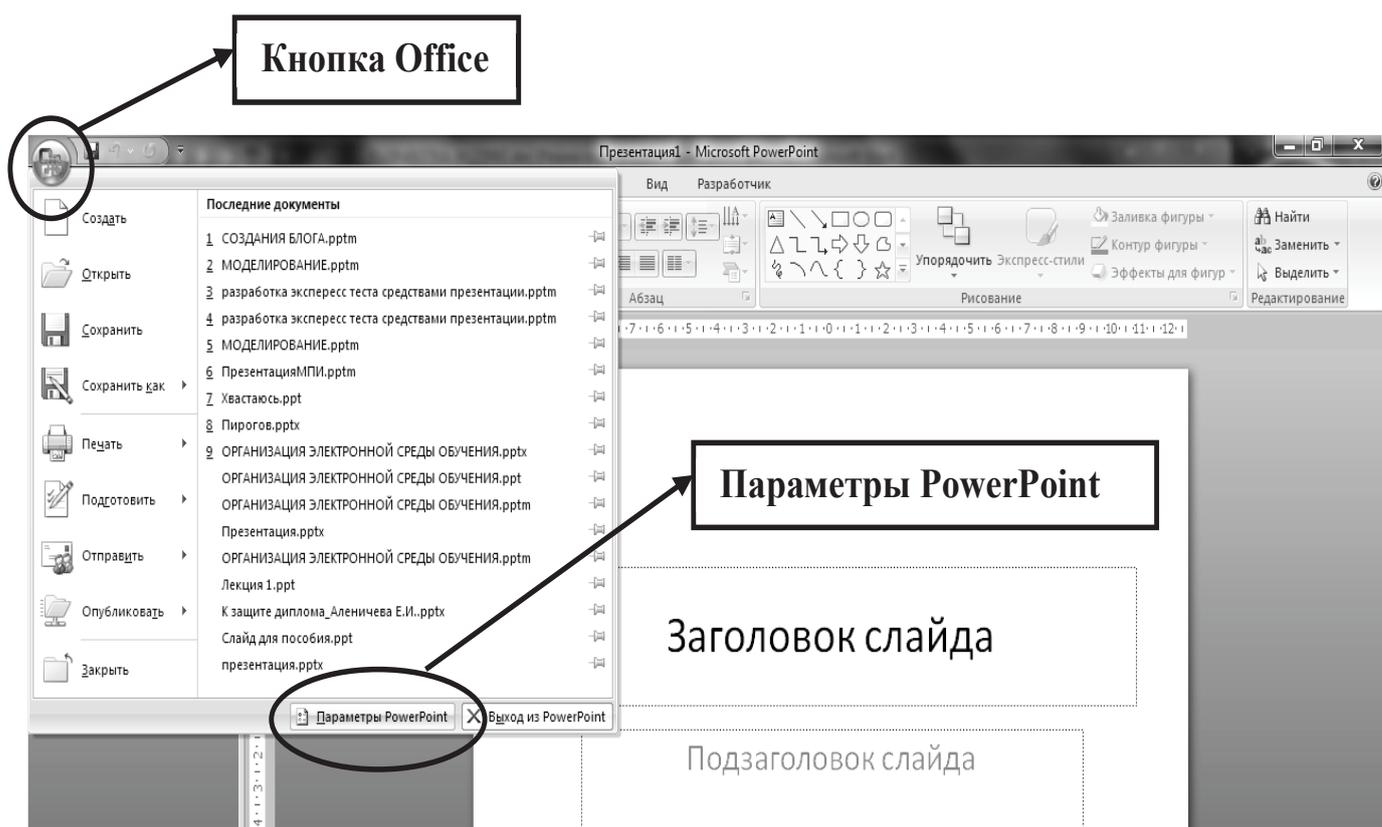


Рис. 1. Установка опции «Разработчик»

Подтвердите внесенные в параметры программы изменения, нажав кнопку «ОК». Для программирования необходимо снять ограничения на макросы: открыв закладку «Разработчик» (рис. 3), обращаемся к опции «Безопасность ма-

кросов». В открывшемся окне выбираем функцию «Параметры макросов» и устанавливаем метки напротив процедур «Включить все макросы» и «Доверять доступ к объектной модели проектов VBA».

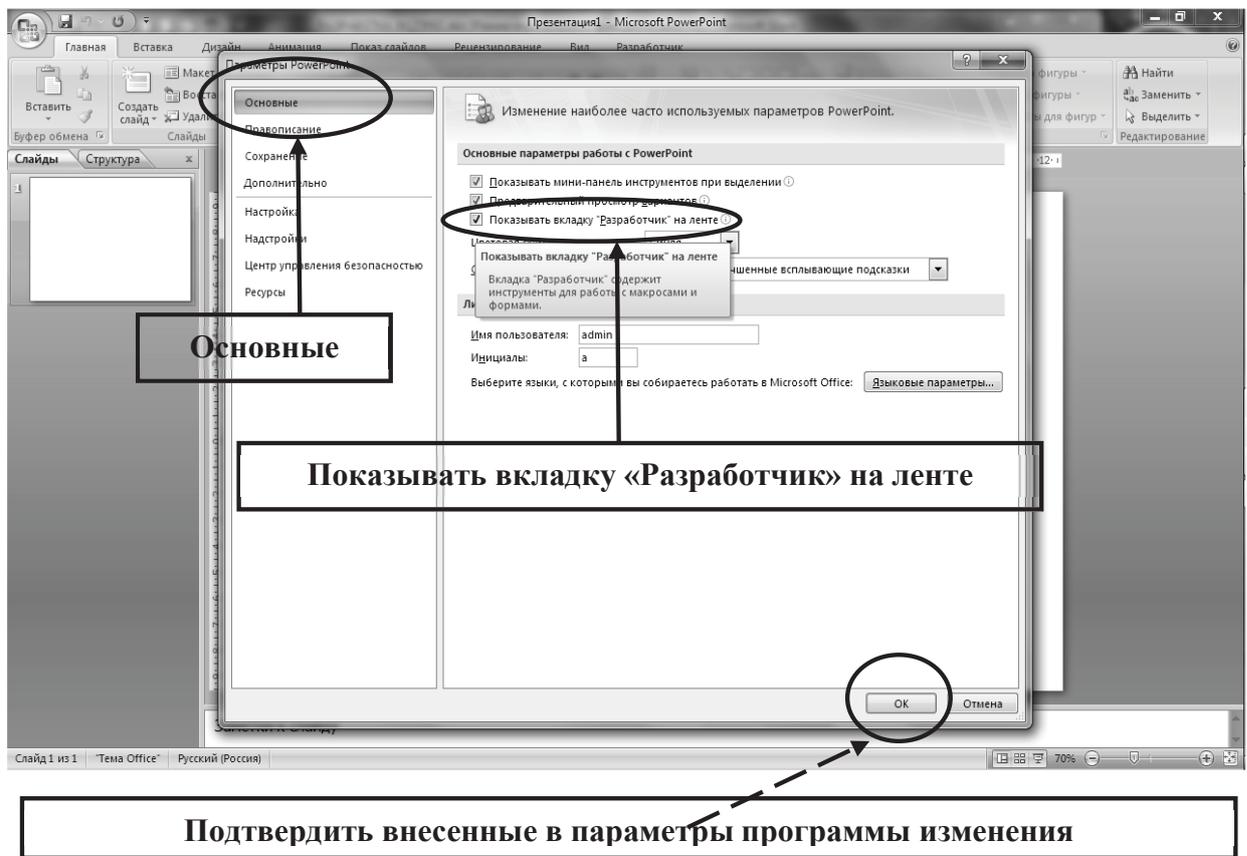


Рис. 2. Установка опции «Разработчик»

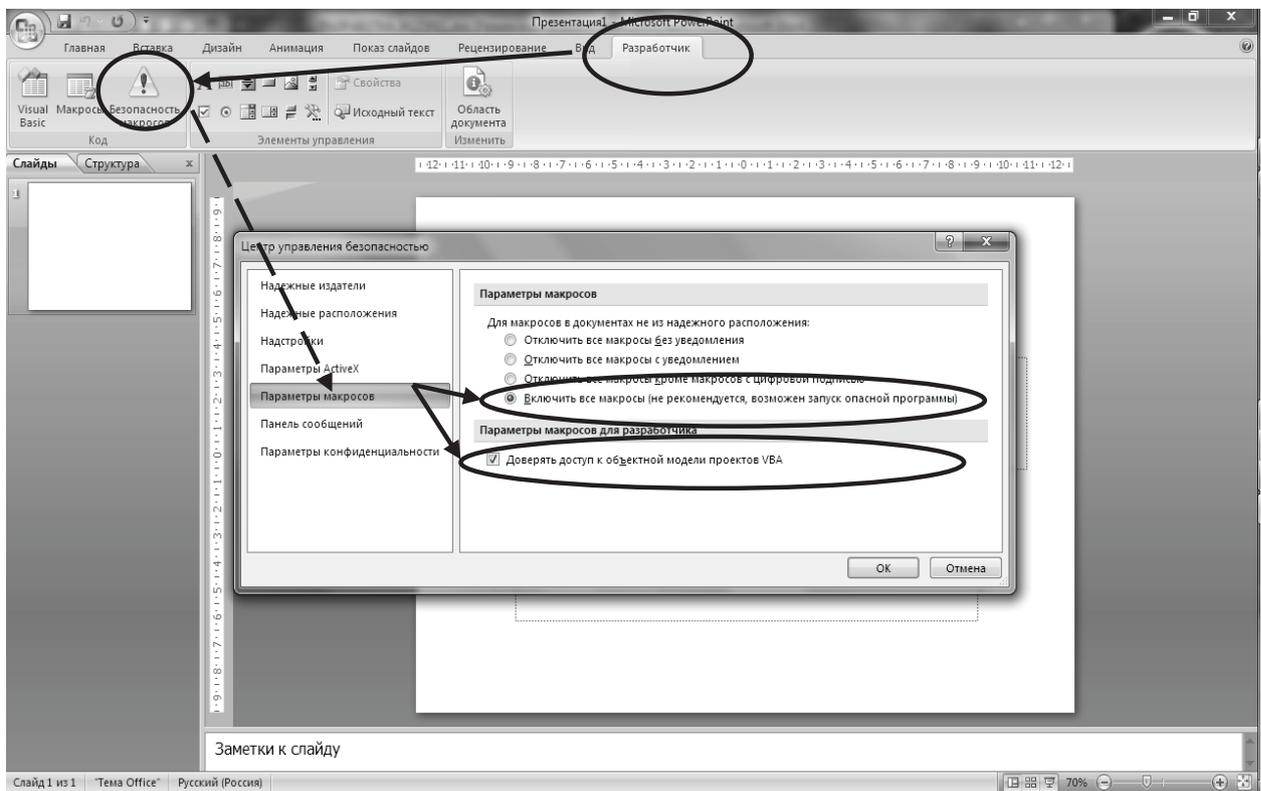


Рис. 3. Открытие закладки «Разработчик»

На рис. 4 показан общий вид окна PowerPoint в режиме работы с закладкой «Разработчик». На закладке расположена панель «Элементы управления», на которой расположены основные инструменты для формирования графического интерфейса тестовой программы.

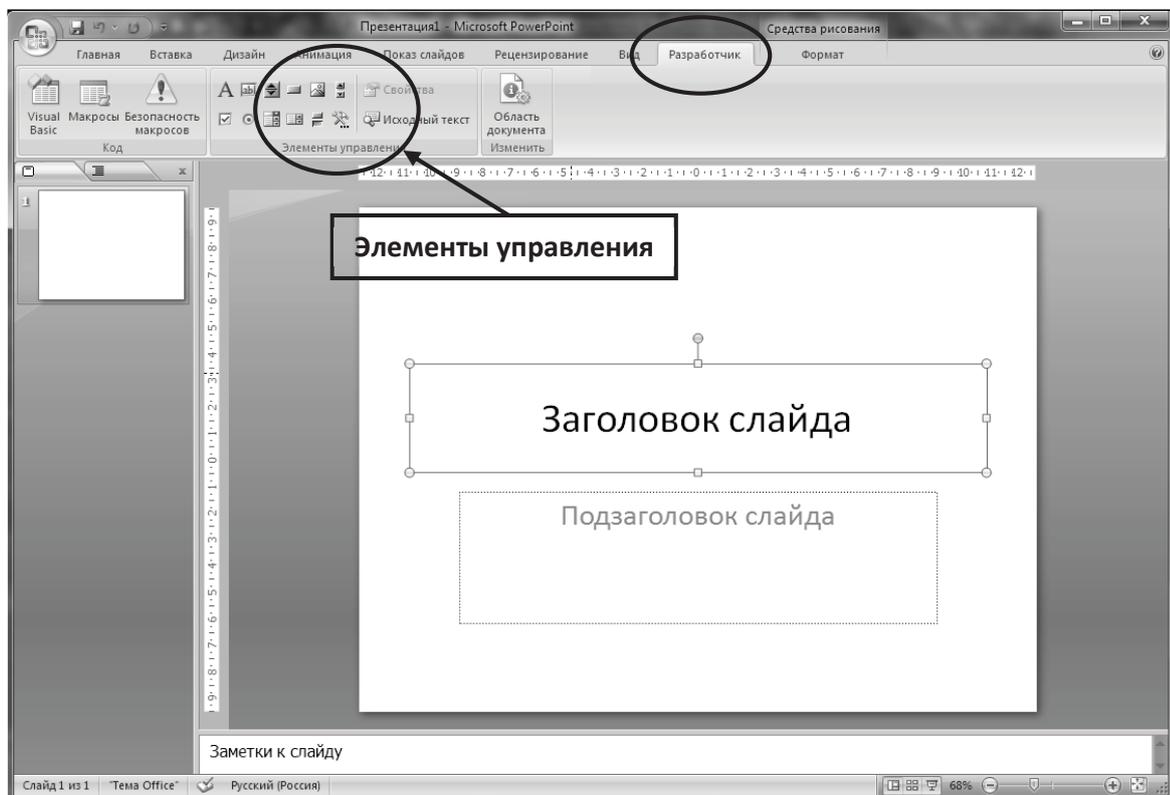


Рис. 4. Общий вид окна PowerPoint

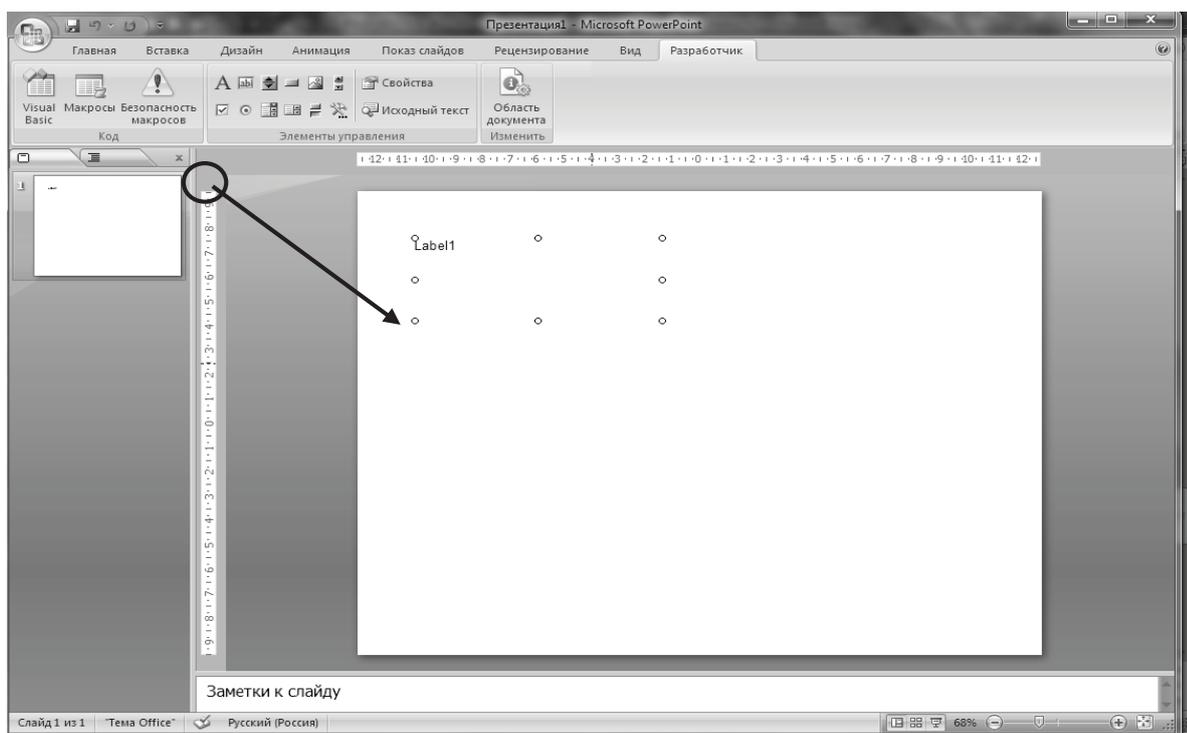


Рис. 5. Элемент «Подпись»

Рассмотрим последовательность действий с элементами при создании графического интерфейса тестовой программы на слайде: устанавливаем курсор мыши на элемент «Подпись» (рис. 5), левой кнопкой мыши выбираем элемент, перемещаем курсор на слайд и прорисо-

вываем элемент на слайде, нажав и удерживая левую кнопку мыши.

Аналогично описанному действию с элементом «Подпись» размещаем на слайде элементы «Поле», «Переключатель» и «Кнопка» (рис. 6).

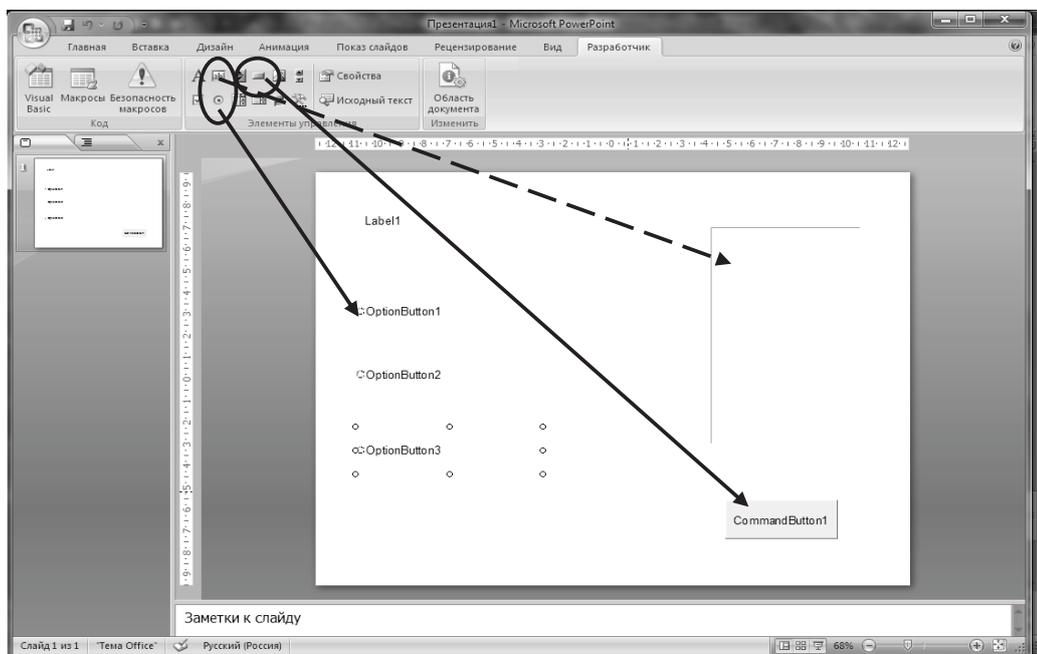


Рис. 6. Размещение на слайде элементов программирования

Каждый из объектов переименовывается. Для изменения названия необходимо открыть окно VBA — дважды щелкнуть левой кнопкой

мыши на объекте и ввести в строку Caption необходимый текст на русском языке (рис. 7 и 8).

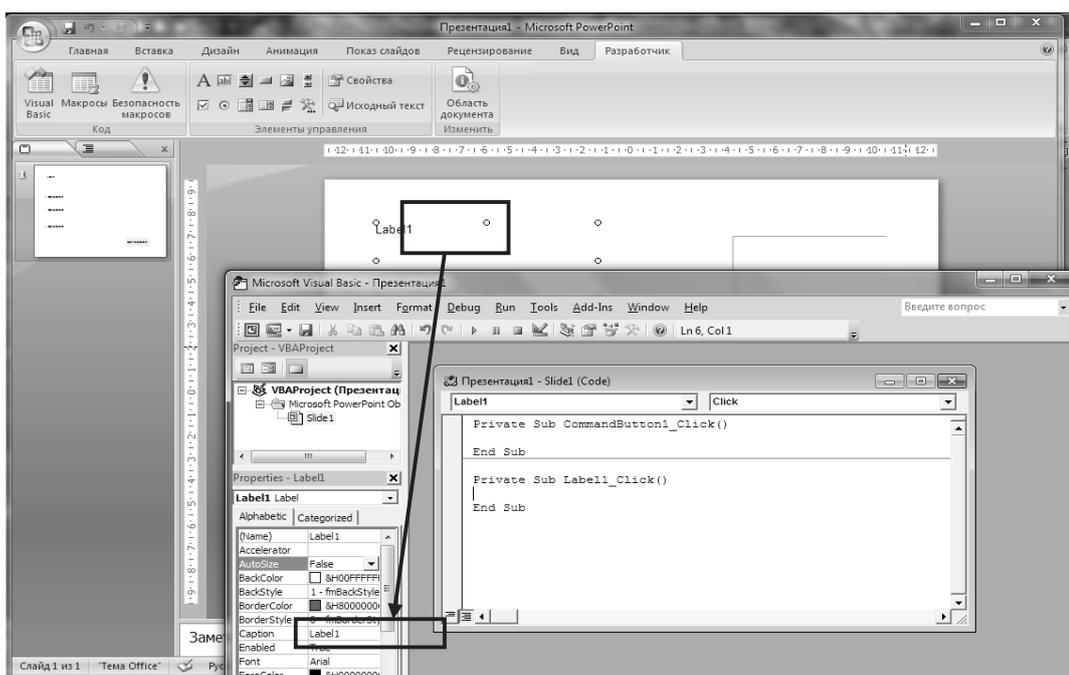


Рис. 7. Ввод текста (вопрос теста) в строку Caption

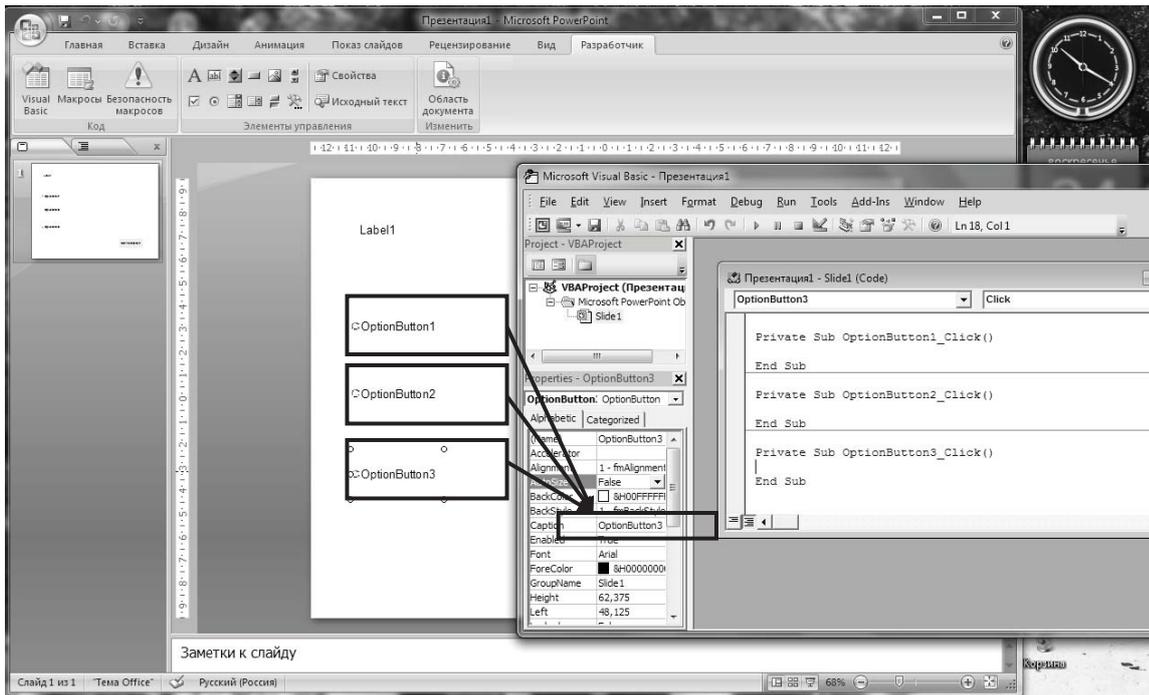


Рис. 8. Ввод текста (ответы на вопрос) в строку Caption

Имя элемента «Поле» не изменяется, так как этот элемент предназначен для отображения текста, имеющегося на элементах «Переключатель».

Аналогично описанным выше действиями переименовываем элемент управления «Кнопка» (рис. 9).

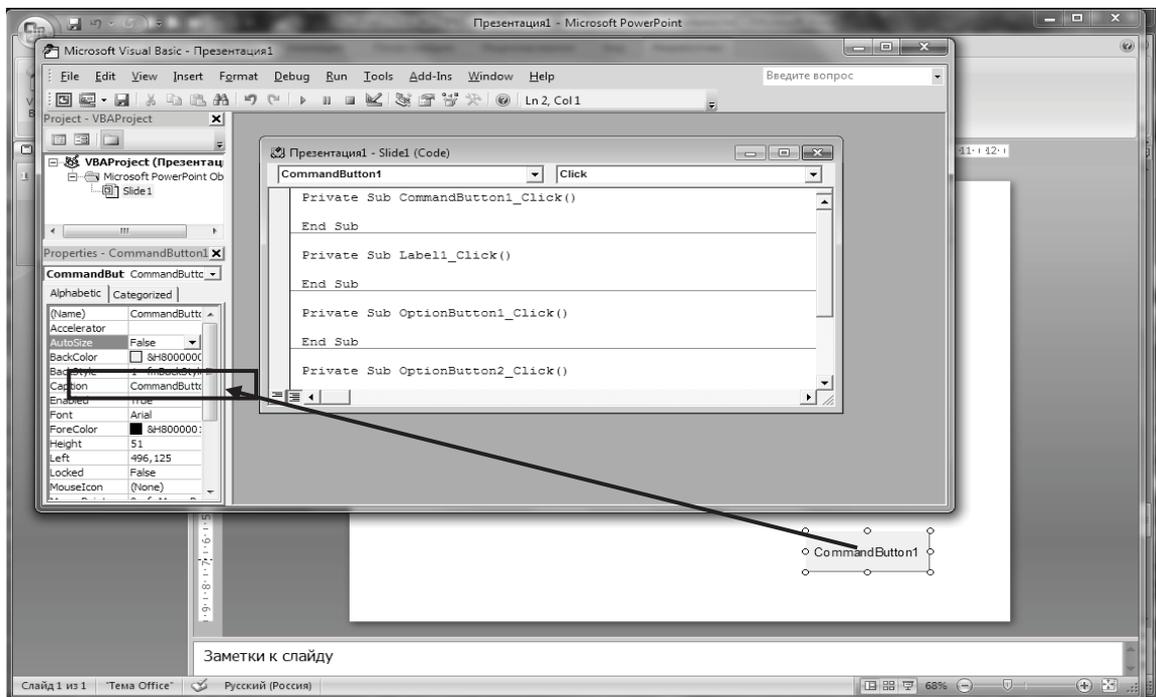
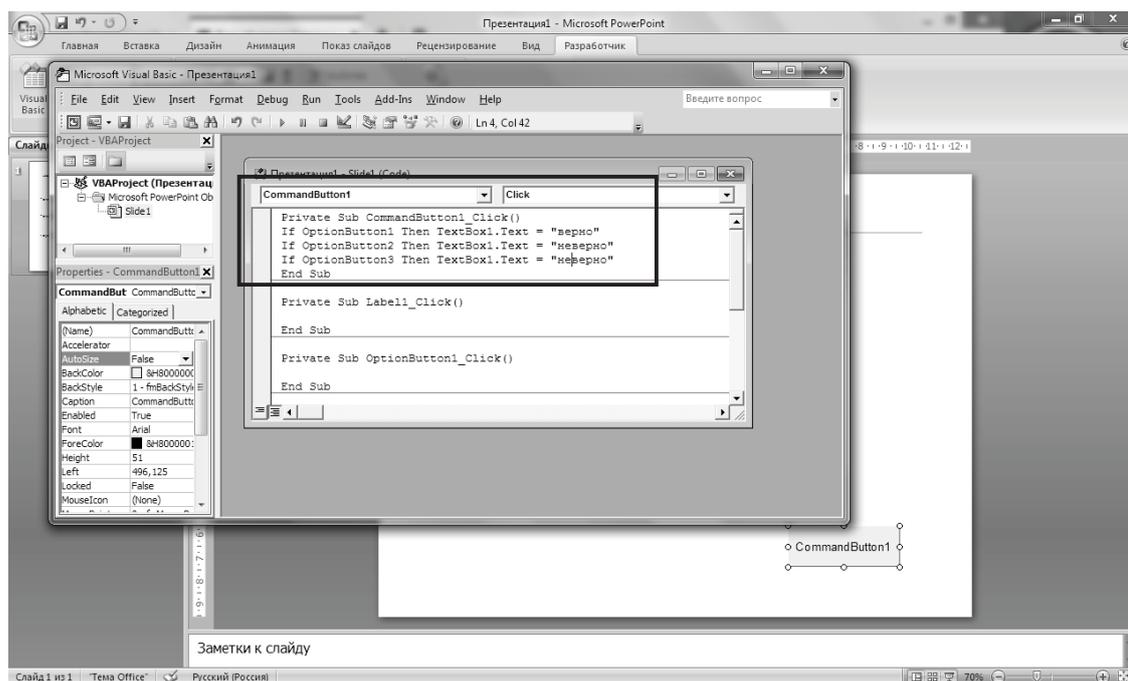


Рис. 9. Элемент управления «Кнопка»

После этого двойным кликом мыши на объекте «Кнопка» открываем окно VBA и в ме-

сте нахождения курсора вписываем командные строки (рис. 10).



```

If OptionButton1 Then TextBox1.Text = (ответ на вопрос теста)
If OptionButton2 Then TextBox1.Text = (ответ на вопрос теста)
If OptionButton3 Then TextBox1.Text = (ответ на вопрос теста)
    
```

Рис. 10. Командные строки

Количество переключателей зависит от количества ответов на заданный вопрос, однако правильным может быть только один; для программирования нескольких правильных ответов необходимо использовать элемент «Флажок»; соответственно изменится и код программы. Статья не позволяет рассмотреть все множество процедур создания и программирования тестовых заданий и вариативных форм интерфейса. Вместе с тем в интернет-пространстве размещено большое количество примеров листинга тестовых программ, созданных в среде Visual Basic For Application.

Таким образом, мы можем заключить, что педагогической основой компьютерно-информационного обучения педагогов в условиях дополнительного профессионального образования выступают дидактические компоненты (аппаратно-программные средства компьютера, профилированное содержание дисциплины «Информатика», преподавание специальных дисциплин средствами науки информатики), в результате чего педагог получает необходимые знания по информатике и закрепляет изученный материал.

Библиографический список

1. Харламов, И. Ф. Формирование личностных качеств в процессе воспитания [Текст] / И. Ф. Харламов // Педагогика. — 2003. — № 3. — С. 52–59.
2. Олейников, А. А. Организационно-педагогические основы компьютерно-информационного образования студентов гуманитарных факультетов [Текст] : моногр. / А. А. Олейников. — Костанай, 2006. — 235 с.
3. Мукашева А. А. Организационно-педагогические основы формирования компьютерно-информационного опыта у студентов [Текст] : моногр. / А. А. Мукашева, А. А. Олейников. — Костанай, 2008. — 143 с.
4. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» [Электронный ресурс] : [приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 08.09.2015 № 608н]. — Режим доступа: <http://base.garant.ru/71202838/>.
5. Олейников, А. А. Дифференциация содержания компьютерно-технологической подготовки студентов с учетом профиля обучения [Текст] / А. А. Олейников // Концепт. — 2013. — № 5 (май). — Режим доступа: <http://www.covenok.ru/koncept/author/567/>.

Качество профессионального образования и рынок трудовых ресурсов

УДК 378

Л. И. Пахомова, начальник Методического центра Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), г. Челябинск, e-mail: spj-2012@list.ru

ОБЛАСТНЫЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

В статье представлен опыт работы методической службы в системе среднего профессионального образования Челябинской области, позволяющий выстраивать систему непрерывного повышения квалификации ее работников.

Ключевые слова: модель методической службы, областные методические объединения, приоритетные направления, непрерывное повышение квалификации.

Распоряжение Правительства РФ от 3 марта 2015 г. № 349-р «Комплекс мер, направленных на совершенствование системы СПО, на 2015–2020 гг.» [1] среди прочего предписывает актуализировать и апробировать модели подготовки педагогических кадров для системы среднего профессионального образования. В этой связи Челябинским институтом развития профессионального образования предложена и внедрена в практику модель методической службы, позволяющая выстроить систему непрерывного образования работников профессиональных образовательных организаций (далее — ПОО) на основе работы областных методических объединений, созданная по приказу Министерства образования и науки Челябинской области от 17 марта 2015 г. № 01/590 «Об организации научно-методической и инновационной деятельности в системе среднего профессионального образования Челябинской области в 2015 г.» [2].

В настоящее время в системе СПО региона функционирует 21 областное методическое

объединение (далее — ОМО). Работу ОМО координирует Областной совет по научно-методической и инновационной деятельности. Организационно-методическое и научно-методическое сопровождение деятельности ОМО осуществляют специалисты Челябинского института развития профессионального образования. Для системности в работе подготовлены положение об ОМО и единая форма плана работы, определены перечень, состав и руководители ОМО.

Проследим деятельность ОМО по приоритетным направлениям методической работы.

По направлению «Актуализация содержания и технологий, применяемых в профессиональном образовании, с учетом требований профессиональных стандартов» работали областные методические объединения педагогов, созданные по укрупненным группам специальностей СПО и ОМО заместителей директора по учебно-производственной и учебной работе (руководитель — Н. С. Шамина). На заседаниях этих ОМО рассматривались и обсуждались

вопросы по актуализации содержания основных профессиональных образовательных программ (далее — ОПОП СПО) с учетом требований профессиональных стандартов, особенности национальной системы квалификаций и ее использование при разработке образовательных программ, структура и содержание профессиональных стандартов, методические рекомендации по корректировке ОПОП СПО. По результатам заседаний созданы временные творческие коллективы (далее — ВТК) по 19 направлениям подготовки СПО в целях проведения сравнительного анализа содержания образовательных программ и разработки рекомендаций по внесению изменений в их содержание. Рассмотрены вопросы подготовки и проведения промежуточной и государственной итоговой аттестаций; участники обсуждали особенности организации и проведения аттестаций студентов, структуру и содержание выпускных квалификационных работ в контексте современных требований нормативно-методической документации. В результате заседаний было принято решение создать ВТК по разработке единых требований к структуре и оформлению выпускных квалификационных работ.

Вопросы обновления образовательных программ с учетом изменений требований подготовки водителей транспортных средств обсуждались на заседании ОМО преподавателей УГС «Техника и технологии наземного транспорта» (руководитель — Ю. А. Попова). Членами ОМО была осуществлена корректировка рабочих программ по профессиям «автомеханик», «машинист крана (крановщик)», «машинист дорожных и строительных машин», «водитель легкового автомобиля», «водитель грузового автомобиля» и специальности «ТО и ремонт автомобильного транспорта». Вопросы сопряжения ФГОС СПО и профессиональных стандартов по направлениям подготовки обсуждались на заседании ОМО преподавателей УГС «Архитектура», УГС «Техника и технологии строительства», УГС «Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия», УГС «Изобразительное и прикладные виды искусства» (руководитель — Н. П. Вильчик). Члены ОМО укрупненной группы специальностей «Строительство и архитектура» приняли участие в работе секции, организованной в рамках проведения студенческой научно-практической конференции «Научная деятельность молодежи — будущее России», по результатам проведения конференции подготовлен сборник тезисов и выступлений педагогов. В связи с пе-

реходом ПОО на реализацию ФГОС среднего общего образования, утвержденного в 2012 г., на заседаниях ОМО преподавателей циклов ОГСЭ (руководитель — Н. В. Задорожная), ЕНЦ (руководитель — Е. С. Субботина) и ОБЖ (руководитель — Г. А. Захаров) организована работа по проведению сравнительного анализа содержания новых примерных программ по общеобразовательным дисциплинам, разработанных на основе ФГОС (2012 г.) и действовавших ранее. По итогам заседания были подготовлены рекомендации по изменению рабочих программ и организована работа среди преподавателей общеобразовательного цикла всех ПОО по разработке содержания заданий для проведения лабораторных и практических работ. Научно-методическое руководство данной деятельностью осуществляют специалисты Челябинского института развития профессионального образования. Членами ОМО цикла ОГСЭ и ЕНЦ подготовлен пакет заданий для проведения итоговой аттестации в 2016 г. по дисциплинам «Русский язык» и «Математика» и методические рекомендации по проведению экзаменов по этим дисциплинам. На всех заседаниях ОМО общеобразовательного цикла транслировался опыт реализации профильной направленности дисциплин. Члены ОМО преподавателей ОБЖ, анализируя содержание программы учебной дисциплины «ОБЖ» с учетом требований ФГОС среднего общего образования, выявили необходимость проведения стажировки для преподавателей по реализации тем, касающихся оказания первой медицинской помощи. В результате данная стажировка была организована методистами ГБУ ДПО «ЧИРПО» на базе Южно-Уральского государственного технического колледжа с привлечением специалистов Челябинского медицинского колледжа. Кроме этого, членами ОМО был подготовлен и проведен семинар по теме «Военные сборы в ПОО: организация и проведение», на котором ПОО из разных территорий обменялись опытом. ОМО заместителей директора по НМР и методистов (руководитель — С. К. Ангеловская) осуществляли деятельность по реализации проблемы «Актуальные вопросы теории и практики среднего профессионального образования в контексте реализации ФГОС СПО и компетентностного подхода». Данная тема была реализована в формате онлайн-форума. Материал представлен на странице сайта www.kpk74.ru («Педагогический форум заместителей директора по НМР и методистов»).

Направление «Развитие кадрового потенциала профессиональных образовательных ор-

ганизаций, обновление учебно-методической базы с использованием информационно-коммуникационных технологий и создание на их основе единой информационно-образовательной среды» наиболее активно реализовано в работе ОМО преподавателей УГС «Экономика и управление», УГС «Юриспруденция» (руководитель — О. А. Занова). На заседаниях, проводимых этим ОМО, изучался опыт преподавателей ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж» по теме «Организация учебного процесса с применением дистанционных образовательных технологий». Специалистами колледжа для членов ОМО было организовано повышение квалификации по использованию в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий. Вопросы внедрения и использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе рассматривались в программах отдельных заседаний практически всех ОМО. Для преподавателей ОГСЭ цикла, заместителей директора по УМР и методистов в рамках заседания ОМО специалистами ГБУ ДПО «ЧИРПО» проведен обучающий семинар по теме «Информационно-коммуникационная компетентность педагогов как средство формирования общих компетенций в процессе преподавания». На данном семинаре были продемонстрированы электронные образовательные ресурсы нового поколения, учебно-методические системы и комплексы, в том числе разработки издательства «Академия».

Направление «Реализация комплекса мер, направленных на совершенствование профессиональной ориентации обучающихся, повышение престижа среднего профессионального образования, популяризацию рабочих профессий» реализовывалось в ОМО руководителей центров (отделений), осуществляющих профориентационную работу (руководитель — Т. М. Зайцева), в рамках Концепции профориентационной работы образовательных организаций Челябинской области на 2013–2015 гг. На заседаниях ОМО рассматривались следующие вопросы:

– развитие системы профессионального самоопределения в рамках движения WorldSkills Russia;

– организация совместной профориентационной деятельности общеобразовательных и профессиональных образовательных организаций в рамках реализации программы «Темп».

В результате данной деятельности при проведении областного чемпионата WorldSkills Russia — Челябинск были организованы экскурсии и профессиональные пробы для школь-

ников. Многие ПОО активизировали свою деятельность с общеобразовательными организациями в своих территориях. При совместном участии с областным методическим объединением педагогов-психологов организован круглый стол по теме «Психолого-педагогическое сопровождения профессионального самоопределения обучающихся через проведение профориентационной работы».

Члены ОМО были участниками областных конкурсов по профориентации, среди них:

– профориентационная акция «Сто дорог — одна твоя»;

– конкурс на лучший опыт организации профориентационной работы в профессиональных образовательных организациях;

– заочный областной конкурс видеороликов профориентационного содержания «Мой образ — моя профессия — моя карьера».

Вопросы профориентационной работы входили в повестку заседаний других ОМО, например, ОМО библиотекарей (руководитель — Т. А. Имамова). Членами ОМО преподавателей УГС «Образование и педагогика» (руководитель — М. А. Энгельман) проведены мероприятия по повышению престижа педагогических специальностей, среди них:

– областной сбор студенческого актива ПОО «Образование и педагогика» «От студенческого проекта — к проекту жизни»;

– областная студенческая научно-практическая конференция «От студенческого творчества — к педагогическому исследованию»;

– областной конкурс педагогического мастерства;

– областной фестиваль студенческой прессы;

– фестиваль студенческого творчества «Триптикские встречи».

Сотрудники ГБПОУ «Златоустовский индустриальный колледж им. П. П. Аносова» в рамках заседаний ОМО делились опытом профориентационной работы, проводимой с детьми разных возрастных категорий. Целевыми группами этой ПОО являются дети старшего дошкольного возраста, младшее, среднее, старшее звено учащихся общеобразовательных школ, родители, взрослое население, столкнувшееся с проблемой профессиональной незанятости. Второй год ГБПОУ «Златоустовский индустриальный колледж им. П. П. Аносова» взаимодействует с МАДОУ № 2 г. Златоуста в рамках современного дошкольного образования в условиях сетевого взаимодействия по реализации областного образовательного проекта «ТЕМП».

Данный опыт был одобрен на заседании Областного совета по научно-методической и инновационной деятельности.

Направление *«Организация и проведение мероприятий, направленных на обеспечение доступности профессионального образования для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья»* реализовано педагогическими работниками, осуществляющими профессиональное обучение инвалидов и лиц с ОВЗ (руководитель — В. В. Сидоров). В настоящее время одной из главных задач системы инклюзивного профессионального образования является создание безбарьерного информационного пространства, преодоление и формирование установок толерантного отношения к людям с особыми потребностями. В данном контексте представителями ОМО разрабатывается комплекс условий информационно-консультационного и психолого-педагогического сопровождения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Членами ОМО продолжено наполнение банка адаптированных программ СПО и профессионального обучения. Одно из заседаний проводилось совместно с окружным МО ПОО УрФО по вопросам обеспечения доступности профессионального образования для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья и ОМО педагогических работников, осуществляющих профессиональное обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в системе среднего профессионального образования Челябинской области по теме *«Программно-методическое и ресурсное обеспечение профессионального образования и обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья»*.

Направление *«Методическое обеспечение организации и проведения олимпиад, конкурсов профессионального мастерства по профессиям и специальностям, в том числе регионального чемпионата WSR — Челябинск, среди студентов профессиональных образовательных организаций»* реализовано следующими ОМО: преподаватели УГС «Образование и педагогика» (руководитель — М. А. Энгельман), преподаватели УГС «Промышленная экология и биотехнологии», УГС «Социология и социальная работа» (руководитель — Е. Э. Карпунина), преподаватели УГС «Средства массовой информации и информационно-библиотечное дело», УГС «Сервис и туризм», УГС «Технология легкой промышленности», УГС «История и археология» (руководитель — О. А. Колдаева), преподаватели УГС «Сельское, лесное и рыбное

хозяйство», УГС «Ветеринария и зоотехния» (руководитель — Т. И. Петрова), преподаватели УГС «Машиностроение», УГС «Металлообработка» (руководитель — Т. П. Сайбель), преподаватели УГС «Технологии материалов» (руководитель — Г. В. Карзунова), преподаватели УГС «Техника и технологии наземного транспорта» (руководитель — Ю. А. Попова), преподаватели УГС «Информатика и вычислительная техника», УГС «Информационная безопасность», УГС «Автоматика и управление», УГС «Электроника, радиотехника и системы связи», УГС «Управление в технических системах» (руководитель — Г. И. Палкина). На заседаниях этих ОМО обсуждались вопросы, касающиеся разработки конкурсных заданий для проведения областных олимпиад и конкурсов профессионального мастерства, формировались предложения по совершенствованию системы оценки конкурсных заданий, обсуждались предложения по корректировке контрольно-оценочных средств по учебным дисциплинам и профессиональным модулям, анализировались итоги прошедших конкурсов WorldSkills Russia (далее — WSR). В процессе заседаний изучался опыт работы экспертов, участвовавших в национальном чемпионате WSR, анализировались результаты областных конкурсов профессионального мастерства за период 2012–2015 гг. Члены ОМО преподавателей УГС «Электро- и теплоэнергетика», УГС «Ядерная энергетика и технологии», УГС «Химические технологии», УГС «Техносферная безопасность и природообустройство» (руководитель — О. Е. Ивандикова) по результатам проведения семинара по теме *«Организация подготовки обучающихся к олимпиадам и профессиональным конкурсам»* приняли решение о проведении внеплановой олимпиады по дисциплине «Электротехника». Для ее организации была разработана и оформлена страница на сайте ГБПОУ «Коркинский горно-строительный техникум». В ОМО преподавателей УГС «Архитектура», УГС «Техника и технологии строительства», УГС «Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия», УГС «Изобразительное и прикладные виды искусства» (руководитель — Н. П. Вильчик) проведена научно-практическая конференция студентов *«Научная деятельность молодежи — будущее России»*. В ОМО преподавателей УГС «Образование и педагогика» (руководитель — М. А. Энгельман) организованы и проведены:

– региональная научно-практическая конференция *«Современное педагогическое об-*

разование: теория и практика формирования общих и профессиональных компетенций студентов»;

– две областные научно-практические конференции: «Современные образовательные технологии в профессиональной подготовке как объективная потребность», «Духовно-нравственное воспитание будущих педагогов».

Практически все ОМО обсуждали проблему организации исследовательской деятельности студентов как основы повышения качества образования.

По направлению *«Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса и организация профилактической работы с обучающимися, находящимися в трудной жизненной ситуации»* работают ОМО: педагогов-психологов (руководитель — Е. А. Носуленко), заместителей директора по ВР и социальных педагогов (руководитель — И. А. Войстрикова).

На заседаниях ОМО педагогов-психологов обсуждались вопросы:

– изучение новых методик работы педагогов-психологов;

– презентация профилактических программ (здоровьесбережение, профилактика правонарушений, адаптация);

– организация психологической помощи студентам в образовательном пространстве.

Результатом является разработка рекомендаций по развитию и внедрению комплексных целевых программ для организации здорового образа жизни всех участников образовательного процесса.

Члены ОМО заместителей директора по ВР и социальных педагогов были инициаторами многих мероприятий, посвященных проблемам гражданско-патриотического воспитания, среди них:

– конференция «Гражданско-патриотическое воспитание молодежи: технологии, проблемы и перспективы», посвященная 70-летию Победы в Великой Отечественной войне;

– научно-методический семинар «Социализация обучающихся в период летнего отдыха»;

– семинары-практикумы по темам: «Пути и проблемы создания безбарьерной воспитательной среды в ПОО» и «Психолого-педагогическое сопровождение несовершеннолетних, вступивших в конфликт с законом».

В рамках онлайн-семинара в июне 2015 г. по проблеме «Социализация обучающихся в период летнего отдыха» был освоен инструментальный

по измерению и приращению социально значимых личностных качеств подростков, который отдельными заместителями директора по УВР использовался во время летней оздоровительной кампании. Члены ОМО заместителей директора по УВР активно сотрудничают с ГБОУ «Областной центр диагностики и консультирования», ГБУЗ «Областной центр по профилактике и борьбе со СПИДом и инфекционными заболеваниями», оперативно-розыскным отделом Челябинской таможни, Управлением ФСКН РФ по Челябинской области, МБУ «Центр профилактического сопровождения “Компас”». Специалисты этих центров являются постоянными участниками заседаний ОМО, что способствует более тесному выстраиванию профилактической работы.

ОМО библиотекарей (руководитель — Т. А. Имамова) свою деятельность осуществляло в целях повышения качества работы библиотек в профессиональных образовательных организациях. Членами ОМО совместно с библиотекой-медiateкой ГБУ ДПО «ЧИРПО» было организовано исследование по проблеме «Автоматизация информационно-библиотечных процессов в библиотеках ПОО», результаты которого повлияли на формирование тем заседаний: «Библиотечная статистика: ГОСТ Р 7.0.20-2014», «Автоматизация процесса включения документов из фонда библиотеки ПОО», «Место и роль библиотекаря в профориентационной деятельности ПОО», «Планирование и отчетность библиотеки ПОО»

За 2015/16 уч. г. проведено 71 заседание ОМО с участием более 900 педагогических и руководящих работников ПОО. В рамках заседаний ОМО было организовано и проведено 7 научно-методических и практических семинаров, 11 мастер-классов, 4 конференции; 28 заседаний посвящено вопросам по обмену опытом. Заседания проходили как в очном режиме (55), так и с использованием онлайн-трансляции (16), что существенно расширяет аудиторию участников.

Активный обмен педагогическим опытом проходил не только в ГБУ ДПО «ЧИРПО» (20 заседаний ОМО), но и на площадках профессиональных образовательных организаций (табл. 1).

С целью организации непрерывного повышения квалификации руководящих и педагогических работников среднего профессионального образования региона создан виртуальный методический центр, доступный с сайта ГБУ ДПО «ЧИРПО» по ссылке <http://www.chirpo.ru/virt-center>,

**Профессиональные образовательные организации области —
площадки проведения заседаний ОМО**

№	Площадка проведения ОМО	Количество заседаний ОМО
1	ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж»	7
2	ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж»	5
3	ГБПОУ «Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум им. А. В. Яковлева»	4
4	ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж»	4
5	ГБПОУ «Челябинский техникум промышленности и городского хозяйства им. Я. П. Осадчего»	4
6	ГБПОУ «Златоустовский индустриальный колледж им. П. П. Аносова»	3
7	ГБУ ДО «ДУМ “Смена”»	3

аккумулирующий в себе материалы всех заседаний ОМО. Непрерывное повышение квалификации организовано и посредством публикаций инновационного опыта в научно-практическом журнале «Инновационное развитие профессионального образования».

Подводя итог, отметим, что в рамках работы ОМО прошел комплекс мероприятий, базирующийся на современных достижениях педагогики, психологии, изучении и внедрении передового педагогического опыта. Это важно для повышения профессионального мастерства педагога. Педагогические работники

получили возможность обобщать и представлять опыт научно-методической и инновационной деятельности (проведение открытых уроков, мастер-классов, участие в круглых столах, конференциях, семинарах), осуществлять проектную и экспертную деятельность на областном уровне. Результаты деятельности педагогические работники использует в том числе и для прохождения аттестации на первую или высшую квалификационные категории. Таким образом, работа ОМО является важнейшим звеном в системе непрерывного образования.

Библиографический список

1. Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015–2020 гг. [Электронный ресурс] : [распоряжение Правительства РФ от 03.03.2015 № 349-р]. — Режим доступа: <http://government.ru/media/files/cWukCnDBv5U.pdf>.
2. Об организации научно-методической и инновационной деятельности в системе среднего профессионального образования Челябинской области в 2015 г. [Электронный ресурс] : [приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 17.03.2015 года № 01/590]. — Режим доступа: <http://www.chirpo.ru/files/17/prikaz01-590-3-11-15.pdf>.

УДК 377

Т. Е. Прихода, начальник Центра мониторинга и науч.-метод. обеспечения качества проф. образования Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), г. Челябинск, e-mail: spj-2012@list.ru

**ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
В ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

Повышение качества профессионального образования требует совершенствования системы его оценки, которая должна содержательно и организационно регулировать процессы обеспечения и повышения качества профессионального образования через процедуры оценки этого качества.

При этом оценка качества профессионального образования рассматривается в интересах личности, общества, государства, самой системы образования.

Ключевые слова: *качество профессионального образования, региональная система оценки качества образования, оценка качества профессионального образования, критерии оценки качества профессионального образования, независимая оценка качества образовательной деятельности ПОО, внутренняя система оценки качества образования в профессиональной образовательной организации.*

Качество профессионального образования — категория, которая отражает соответствие фактического результата, воплощенного в интегрированные качества личности профессионала, требованиям общества, экономики, производства; пригодность к профессиональной деятельности специалиста [1].

Проблема оценки качества профессионального образования является чрезвычайно актуальной в современных условиях модернизации системы профессионального образования и требует принятия управленческих решений на различных уровнях системы профессионального образования. Непременным условием обоснованности этих решений является наличие достоверной информации.

Система оценки качества профессионального образования Челябинской области, предполагающая совокупность организационных и функциональных структур, норм и правил, обеспечивающих основанную на единой концептуально-методологической базе оценку образовательных достижений обучающихся, эффективности деятельности образовательных учреждений и их систем, качества образовательных программ с учетом запросов основных потребителей образовательных услуг, построена и реализуется на основе предлагаемых Концепцией РСОКО (региональной системы оценки качества образования) содержания и механизмов организации и проведения такой оценки и подразумевает оценку образовательных достижений обучающихся, качества образовательных программ, условий реализации образовательного процесса в конкретной профессиональной образовательной организации. Челябинский институт развития профессионального образования принимает активное участие в реализации областной Концепции РСОКО в части сбора, систематизации, анализа информации о качестве профессионального образования и предложения образовательным организациям СПО — на основе данной информации — рекомендаций по повышению качества профессионального образования.

Разработанная Челябинским институтом развития профессионального образования Про-

грамма мониторинга качества среднего профессионального образования в образовательных организациях СПО Челябинской области призвана способствовать повышению качества профессионального образования в области и отвечать потребностям участников образовательного процесса.

Целью мониторинга является сбор, обобщение, анализ информации о состоянии системы профессионального образования в образовательной организации и основных показателях ее функционирования для выявления условий и определения тенденций развития системы профессионального образования в Челябинской области.

Реализация Программы мониторинга качества среднего профессионального образования в образовательных организациях СПО Челябинской области начата в 2011/12 уч. г.; в среднем в мониторинговых исследованиях приняли участие 44 образовательные организации СПО из 47, что составляет 93,6 %. В мониторинг, сутью которого как процедуры является цикличность и непрерывность, включены три основных критерия качества профессионального образования:

– качество условий внедрения и реализации ФГОС СПО (замеряется на первом году обучения по ФГОС СПО);

– качество организации процесса профессионального обучения (замеряется на втором году обучения по ФГОС СПО);

– качество результатов освоения обучающимися образовательных программ (замеряется на этапе завершения обучения по ФГОС СПО).

Критерии дополнены показателями и индикаторами качества профессионального образования (на примере внедрения и реализации ФГОС СПО). Мониторинг, таким образом, проводится по 206 параметрам (критерии, показатели, индикаторы). К анализу, по данным последних годов мониторинга, были представлены сведения о качестве внедрения и реализации ФГОС СПО по 35 профессиям и 69 специальностям СПО.

При этом в данном случае не ставится задача выстраивания рейтинга образовательных

организаций — участников мониторинга, сравнивается положение образовательной организации с максимально возможным уровнем развития критериев и показателей, вследствие чего получена некая обобщенная картина ситуации в профессиональном образовании области. Анализ результатов мониторинга четырех учебных годов показывает, что уровень развития критериев плавно растет [2].

По результатам мониторинга были опубликованы четыре научные статьи; выпущены два методических пособия («Средства и инструментарий оценивания компетенций обучающихся», «Разработка комплектов оценочных средств по профессиональному модулю и учебной дисциплине») и четыре комплекта фондов оценочных средств по профессиям СПО «повар, кондитер», «сварщик» и по специальностям СПО «производство продукции общественного питания», «сварочное производство»; проведен ряд обучающих методических семинаров для руководящих и педагогических работников ПОО. В программы повышения квалификации педагогических работников введены курсы «Внедрение (реализация) ФГОС СПО», «Разработка компетентностно ориентированных оценочных средств», «Формирование фондов оценочных средств», «Профилирование преподавания общеобразовательных дисциплин в соответствии с требованиями ФГОС СОО и ФГОС СПО»; с 2015/16 уч. г. образовательные программы повышения квалификации руководящих и педагогических работников профессиональных образовательных организаций дополнены модулями, включающими вопросы независимой оценки качества профессионального образования и независимой экспертизы. Результаты мониторинга представлялись на заседаниях ученого совета ГБУ ДПО «ЧИРПО» и заседаниях областного методического совета, регулярно публиковались на сайте института и были обобщены в приложении к журналу «Инновационное развитие профессионального образования» № 2 (08) за 2015 г. На основе данных мониторинга предложены рекомендации для руководителей профессиональных образовательных организаций [3].

Данный мониторинг показал свою эффективность как в способствовании повышению качества профессионального образования в профессиональных образовательных организациях области, так и в оптимизации деятельности института по научно-методическому обеспечению качества профессионального образования, поэтому мониторинговые исследования этой проблематики институтом будут продолжены.

Особое значение в рамках оценки качества профессионального образования имеет независимая оценка, порядок проведения которой определен ст. 95 Закона РФ «Об образовании в РФ». Причем в соответствии с законом независимая оценка качества образовательной деятельности профессиональных образовательных организаций является обязательной и проводится не реже одного раза в три года. Проведение этой оценки входит в компетенцию Общественного совета при Министерстве образования и науки Челябинской области. Сбор, систематизация и анализ информации в рамках независимой оценки образовательной деятельности профессиональных образовательных организаций осуществляются оператором, функции которого были возложены Министерством образования и науки на ГБУ ДПО «ЧИРПО». В 2015 г. в процедуре независимой оценки качества образовательной деятельности профессиональных образовательных организаций приняли участие все 47 профессиональных образовательных организаций области, функции учредителя в отношении которых выполняет Министерство образования и науки Челябинской области. В анкетировании для получения информации по оцениванию доброжелательности, вежливости, компетентности работников профессиональных образовательных организаций и удовлетворенности качеством образовательной деятельности организаций приняли участие 35 314 человек. Из них: обучающихся — 20 373 человека, родителей и законных представителей обучающихся — 14 941 человек. Обобщение и анализ информации о качестве образовательной деятельности профессиональных образовательных организаций были проведены на основании данных 94 карт оценивания открытости и доступности информации об организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и комфортности условий, в которых осуществляется образовательная деятельность, и 188 сводных ведомостей анализа анкет оценивания доброжелательности, вежливости, компетентности работников профессиональных образовательных организаций и удовлетворенности качеством образовательной деятельности, полученных от образовательных организаций. Мониторинг качества образовательной деятельности каждой профессиональной образовательной организации проводился на основе сбора, анализа и обобщения информации по 201 параметру (критерии, показатели и индикаторы качества образовательной деятельности).

По результатам независимой оценки Общественным советом были выстроены рейтинги профессиональных образовательных организаций области, информация опубликована. Анализ полученной информации позволил нам выявить проблемные места в образовательной деятельности профессиональных образовательных организаций по выполнению показателей, определенных на федеральном уровне (Закон об образовании в РФ) [4].

В текущем учебном году, в соответствии с планами Министерства образования и науки Челябинской области, институт примет участие (в качестве оператора) в процедуре независимой оценки качества образовательной деятельности пяти образовательных организаций дополнительного образования детей.

Актуальной на 2016/17 уч. г. является задача модернизации внутренней системы оценки качества профессионального образования, так как для построения стройной, единообразной (что особенно важно для корректного сравнения результатов деятельности всех профессиональных образовательных организаций области) внутренней системы оценки качества профессионального образования еще не разработана совокупность норм и правил, обеспечивающих основанную на единой концептуально-методологической базе оценку образовательных достижений обучающихся, эффективности деятельности образовательных организаций и их систем, качества образовательных программ с учетом запросов основных потребителей образовательных услуг.

Под внутренней системой оценки качества образования (ВСОКО) в профессиональной образовательной организации понимается деятельность по информационному обеспечению управления организацией, основанная на систематическом анализе качества реализации образовательного процесса, его ресурсного обеспечения и результатов.

Внутренняя система оценки качества образования ориентирована на решение следующих задач:

- повышение качества образовательного процесса и образовательного результата;
- систематическое отслеживание и анализ состояния образования в профессиональной образовательной организации для принятия своевременных и обоснованных управленческих решений;
- обеспечение максимальной полноты и точности информации о качестве образования как на этапе планирования образовательных ре-

зультатов, так и на этапе оценки эффективности образовательного процесса, достижения соответствующего качества образования.

Внутренняя система оценки качества образования в профессиональной образовательной организации формируется на основе действующих нормативно-правовых документов в сфере образования, как федерального, регионального, так и локального уровня.

Нормативные документы федерального и регионального уровня определяют инвариантную (обязательную) составляющую внутренней системы оценки качества образования, включающую:

- оценку индивидуальных достижений обучающихся;
- оценку реализации программ подготовки специалистов среднего звена / квалифицированных рабочих и служащих;
- оценку сформированности кадровых условий.

Вариативная часть ВСОКО определяется профессиональной образовательной организацией самостоятельно на основе локальных актов, отражающих специфику, особенности и приоритеты деятельности профессиональной образовательной организации. К ним могут относиться:

- оценка выполнения программы развития;
- оценка деятельности по работе с одаренными обучающимися;
- оценка деятельности по работе с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья;
- оценка показателей деятельности профессиональной образовательной организации, подлежащей самообследованию, и др.

Основными пользователями результатов ВСОКО являются органы управления образованием, администрация и педагогические работники профессиональных образовательных организаций, обучающиеся и их родители, представители общественности и т. д.

Обобщая рекомендации ученых, специалистов органов управления образованием разных уровней, опыт образовательных организаций по созданию ВСОКО, можно заключить, что объектами внутренней оценки являются три основных критерия качества профессионального образования:

- качество условий реализации ОП ПССЗ/ПКРС;
- качество организации процесса СПО;
- качество результатов освоения обучающимися ОП ПССЗ/ПКРС.

Организация работы по формированию ВСОКО в первую очередь требует разработки локальной нормативно-правовой базы, которая создается на основе и в соответствии с норма-

тивно-правовыми документами федерального и регионального уровней. Перечень локальных актов определяется организационной структурой ВСОКО.

Библиографический список

1. Прихода, Т. Е. Качество начального и среднего профессионального образования как объект мониторинга [Текст] / Т. Е. Прихода // Инновационное развитие профессионального образования. — 2012. — № 2 (02). — С. 88–92.
2. Прихода, Т. Е. Организация и проведение внутреннего мониторинга качества профессионального образования в профессиональной образовательной организации [Текст] / Т. Е. Прихода // Инновационное развитие профессионального образования. — 2013. — № 2 (04). — С. 90–94.
3. Прихода, Т. Е. Результаты мониторинга качества среднего профессионального образования в ПОО Челябинской области (на примере внедрения ФГОС) [Текст] / Т. Е. Прихода // Инновационное развитие профессионального образования. — 2015. — Прил. № 2 (08). — С. 92–121.
4. Прихода, Т. Е. Результаты мониторинга качества образовательной деятельности профессиональных образовательных организаций (в рамках независимой оценки) [Текст] / Т. Е. Прихода // Инновационное развитие профессионального образования. — 2016. — № 2 (10). — С. 60–68.

УДК 377

Г. Г. Серкова, зав. лабораторией инновационной деятельности Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), канд. пед. наук, доц., г. Челябинск, e-mail: serkova.g@mail.ru

ДУАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ: ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

В статье представлена авторская трактовка дуального обучения как одной из форм организации профессионального обучения.

Ключевые слова: профессиональные и общие компетенции, федеральный государственный образовательный стандарт, дуальное обучение, практико-ориентированное обучение.

Одним из путей повышения эффективности профессиональной подготовки кадров в настоящее время выступает дуальное обучение.

В научных кругах о нем говорят как о способе решения проблем, связанных с формированием профессиональной компетентности будущих специалистов, позволяющем учитывать интересы работодателей и государства. Википедия дает определение: «Дуальное обучение — это такой вид обучения, при котором теоретическая часть подготовки проходит на базе образовательной организации, а практическая — на рабочем месте» [1]. В педагогической литературе можно встретить такие трактовки этого понятия, как «особая педагогическая система...», «особый вид организационной технологии...», «педагогический принцип», «система образования,

предусматривающая сочетание обучения в учебном заведении с периодами производственной деятельности» [2]. Можно продолжить перечисление, ясно одно: функциональное назначение понятия «дуальное обучение» — приблизить теорию к практике. Именно поэтому его называют практико-ориентированным. Естественно, это не синонимично с принципом практической направленности. Мы останавливаемся на следующем определении: дуальное обучение — форма организации профессионального образования, при которой теоретическая подготовка проходит в образовательной организации, практическая — на предприятии (учебном предприятии) или в учебном цехе предприятия. Иначе говоря, дуальное обучение — форма подготовки кадров, которая комбинирует теоретическое обуче-

ние в учебном заведении (в нашем случае 45 % учебного времени) и практическое обучение на производственном предприятии (65 % учебного времени). При этом основной принцип дуальной системы обучения — равная ответственность учебных заведений и предприятий за качество подготовки кадров.

В педагогике понятие «дуальная система» впервые было использовано в ФРГ в середине 1960-х гг. для обозначения новой формы организации профессионального обучения. Дуальная система профессиональной подготовки, зародившаяся в Германии, в дальнейшем получила широкую известность и признание в мировой практике профессионального образования. Немецкие исследователи (А. Шелтен, К. Штратман и др.) отмечают, что дуальная система обеспечивает тесное взаимодействие профессионального обучения с производственной сферой, своевременное реагирование на изменение ее потребностей и учет тенденций развития [3]. В то же время для отечественного профессионального образования пример Германии не нов: дуальное обучение уходит корнями в фабрично-заводское ученичество (ФЗУ) и ремесленные училища. Школы ФЗУ успешно решали задачу профессиональной подготовки рабочих. Можно вспомнить 50–60-е гг. прошлого столетия, когда на промышленных предприятиях создавались учебные цеха, в которых работали учащиеся общеобразовательных школ в условиях, абсолютно приближенных к производственным. И даже в последнее время, вплоть до 2010 г., ряд профессиональных училищ Челябинской области реализовывали профессиональное обучение тоже в учебных цехах, условия которых не отличались от заводских (в ПЛ-38 много лет функционировал учебный цех от завода УралАЗ, а в ПУ-108 производственное обучение и производственная практика проводились на ученической линии цеха кондитерской фабрики).

Элементы дуального обучения в процессе профессиональной подготовки сохранились до сегодняшнего дня. Одним из примеров являются методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ, в которых для повышения качества разработки образовательной программы с учетом требований профессиональных стандартов в группу разработчиков наряду с педагогическими работниками и руководителями организации рекомендуется включить представителей работодателей и (или) объединений работодателей [4].

Однако в условиях индустриально-инновационного развития стране нужны не просто

рабочие руки, а компетентные специалисты, которых готовит система профессионального образования. В настоящее время, как отмечено в системном проекте «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности на основе дуального образования» (Москва, 2015 г.), в профессиональном образовании ярко проявляются системные проблемы:

- образование оторвано от работодателя (в большинстве случаев производственная практика студентов на предприятиях является формальной, необходимые навыки в полном объеме не осваиваются);

- федеральные государственные образовательные стандарты устаревают в силу отсутствия эффективного инструмента быстрого обновления их содержания и соблюдения баланса «теория — практика»;

- цикл внедрения профессиональных стандартов длительный (от начала разработки до момента утверждения и внедрения проходит до семи лет);

- кооперационные связки не финансируются (взаимодействие предприятий и учебных заведений, в том числе софинансирование подготовки, осуществляется не системно, локально, без нормативной и единой методической базы);

- в большинстве колледжей страны оборудование не соответствует передовым технологиям, отсутствует возможность оперативного обновления материально-технической базы [5].

Такое состояние профессиональной образовательной системы характерно для любого федерального субъекта нашей страны. В этой связи в Стратегии регионального развития Челябинской области и Концепции регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста заданы ясные цели, задачи, приоритеты развития экономики и промышленности, в соответствии с которыми разработана и утверждена Стратегия кадрового обеспечения региона и требования к приоритетам, целям и задачам системы подготовки кадров [6; 7].

Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичного производства машиностроительной отрасли, — одна из стратегических задач кадрового обеспечения такого промышленного региона, как Челябинская область.

В Концепции регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста региона, разработанной в соответствии с пунктом 16 раздела I протокола заседания Правительственной комиссии по импортозамещению

от 3 октября 2015 г. № 2, определены задачи внедрения данного стандарта:

- повышение эффективности процессов подготовки кадров для экономики региона;
- использование стандарта для оценки и контроля эффективности субъектов реализации кадровой политики в регионе;
- внедрение механизмов совершенствования системы СПО, обеспечение подготовки кадров в соответствии с мировыми стандартами и требованиями работодателей;
- систематизация основных положений, механизмов и инструментов обеспечения кадрами региональной промышленности (экономики) [7].

Таким образом, перед профессиональными образовательными организациями Челябинской области стоят задачи модернизации системы подготовки квалифицированных рабочих и специалистов на основе практико-ориентированных технологий. Благодаря повышению роли практической подготовки обучающихся будущие рабочие осваивают производственные навыки уже на стадии обучения. Достигается это путем увеличения практической составляющей учебного процесса и проведения занятий непосредственно на рабочем месте (см. Концепцию дуального обучения, региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста [7]).

Внедрение ФГОС ориентирует систему профессионального образования на применение системно-компетентного подхода и привлечение социальных партнеров к подготовке квалифицированных кадров, владеющих общими и профессиональными компетенциями на самом высоком уровне [8]. Возникает необходимость в разработке новых или применении скорректированных технологий обучения специалистов среднего звена. Это технологии, ориентированные на получение наилучшего результата: выпускника, отлично владеющего профессиональными компетенциями, способного работать с использованием высокотехнологического оборудования. Такой технологией, как показывают исследования теории и практики профессионального образования, нормативно-правовой государственной документации, является практико-ориентированное (дуальное) обучение в условиях сетевого (кластерного) взаимодействия образовательных организаций и промышленных предприятий конкретной отрасли промышленности.

Таким образом, организации СПО Челябинской области имеют возможность включиться

в инновационную деятельность, наиболее актуальную для настоящего времени.

Миасский машиностроительный колледж (СПБГУ «МиМК») определил тему инновационного **проекта** «Формирование профессиональных компетенций студентов ГБПОУ «МиМК» на основе практико-ориентированного (дуального) обучения по специальности 15.02.08 «Технология машиностроения» в условиях кластерного взаимодействия ГБПОУ «МиМК» и АО «ММЗ» и принимает участие в апробации проекта «Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста в Челябинской области».

Предприятием-партнером, участвующим в совместной работе, выступает акционерное общество «Миасский машиностроительный завод» (АО «ММЗ»), с которым колледж находится в партнерских отношениях с апреля 2016 г.

Хотелось бы отметить, что, несмотря на небольшой срок начавшейся инновационной деятельности по реализации проекта «Формирование профессиональных компетенций студентов ГБПОУ «МиМК» на основе практико-ориентированного (дуального) обучения по специальности 15.02.08 «Технология машиностроения» в условиях кластерного взаимодействия ГБПОУ «МиМК» и АО «ММЗ» (реализуется подготовительный этап), уже обозначились проблемы.

1. По всем документам, определяющим содержательную часть понятия «дуальное обучение», установлен вид партнерства — сетевой. Если опираться на опыт Германии, все верно: в ФЗ «О профессиональном образовании» Германии определено понятие «обучающее предприятие» и требования к условиям обучения, выполнение которых контролируется торговыми промышленными и ремесленными палатами, т. е. имеется в виду партнерское взаимодействие двух обучающих организаций: колледжа и обучающего предприятия, что соответствует понятию «системное взаимодействие» [3]. В Российской Федерации разделения предприятий на обучающие и обычные производственные предприятия нет.

Иногда в отечественных нормативных документах отмечают «сетевое (кластерное)» взаимодействие. Но это не одно и то же, в кластерном взаимодействии заложены иные принципы управления образовавшейся системой. Вот когда существовали совершенно документально учебные цеха завода (большого, порой гигантского), можно было говорить о сетевом взаимодействии образовательной организации и учебного цеха завода.

Напрашиваются предложения: 1) определить нормативно, какие при дуальной системе виды взаимодействий для партнеров допустимы, какие к ним (партнерам) необходимо предъявлять требования, или 2) предприятиям, являющимся участниками дуального обучения, присвоить статус «учебное» с соответствующими нормативными требованиями к этому предприятию. И если не решается вопрос о переименовании предприятия или его части в «учебное», тогда есть смысл развивать социальное партнерство на основе кластерного взаимодействия, создавая производственно-образовательные кластеры. Тогда и термин «практико-ориентированное обучение» будет наиболее корректным для кластерной формы организации взаимодействия партнеров.

2. Обучение в профессиональной образовательной организации сегодня осуществляется на основе федеральных государственных образовательных стандартов, предполагающих формирование общих и профессиональных компетенций обучающихся в СПО. На предприятиях разрабатывается и функционирует СКРП — система компетенций работников предприятия, разрабатываемая на предприятии службой по управлению персоналом. Ситуация такова, что нет абсолютно однозначного соответствия между этими двумя системами компетенций. Наличие даже незначительного расхождения может привести обучаемых к некоторому затруднению в усвоении компетенций. Противоречие может быть разрешено в проведении согласования требований профессиональных стандартов по специальности 15.02.08 «Технология машиностроения» в соответствии с системой компетенций ФГОС СПО. Решение этой задачи мы попытались ввести в план реализации программы нашего проекта.

3. Организация дуального обучения предполагает большую совместную работу образовательных организаций и предприятий, тем более тех, которые стремительно развиваются, претендуют на крупные, наукоемкие и технологичные заказы. Подготовка выпускников должна и в учебном заведении проходить на высоком уровне в соответствии с потребностями предприятия. Для этого необходимо подготовить преподавателей на базе предприятия. Реализация мероприятий по повышению квалификации, переподготовке педагогического персонала требует тесного взаимодействия специалистов предприятия и преподавателей колледжа по совместно разработанному плану, а также повышения их квалификации и стажировки на про-

изводственных участках завода. При дуальной системе обучения усиливается и качественно меняется роль работодателя. На территории предприятия создаются учебные рабочие места для студентов. Важнейшим компонентом такой системы является наличие подготовленных кадров, которые выступают в качестве наставников. Возникает необходимость в организации психолого-педагогической подготовки наставников, не имеющих педагогического образования. Эта задача решается, но только в перспективе.

Рассмотренные проблемы, возникающие при организации дуальной (практико-ориентированной) системы взаимодействия, не отрицают ее положительной роли. Нет сомнения в том, что в организации обучения студентов выигрывают все участники системы: и образовательная организация, и предприятие-партнер, и организация, курирующая деятельность системы.

Ее ожидаемая практическая значимость заключается в следующем.

Для ГБПОУ «МиМК»:

- повышение качества подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена и востребованности их на рынке труда;
- расширение взаимодействия образовательной организации с предприятиями — участниками проекта;
- развитие материально-технической базы;
- повышение конкурентоспособности образовательной организации;
- повышение мотивации у обучающихся к профессиональной и трудовой деятельности;
- качественное обновление структуры и содержания образовательных программ по подготовке квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена;
- обеспечение возможности информационно-коммуникационного сопровождения;
- высокий процент трудоустроенных выпускников.

Для системы образования Челябинской области:

- получение результатов от участия в апробации проекта «Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста в Челябинской области», направленного на внедрение дуальной модели профессионального образования в практику подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена *в условиях функционирующего кластера*;
- развитие системы прогнозирования потребности в кадрах;

- вариативность индивидуальных образовательных программ;
- качественный рост квалификации рабочих кадров и повышение престижа рабочих профессий в результате развития новых форм организации образования;
- повышение инвестиционной привлекательности предприятий г. Миасса за счет подготовки рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального обучения;
- в перспективе — увеличение объемов подготовки по направлению «Машиностроение»;
- увеличение численности выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной профессии (специальности);
- в долгосрочной перспективе — создание новых рабочих мест; область повысит эффективность бюджетных расходов, обеспечит занятость молодежи и социальную стабильность;
- увеличение удельного веса занятого населения, прошедшего обучение по программам профессиональной подготовки;

– повышение качества профессионального образования.

Для предприятия-партнера:

– АО «ММЗ» получит высококвалифицированных рабочих.

Кроме того, будет обеспечен значительный рост квалификации рабочих кадров и повышение престижа рабочих профессий в результате развития новых форм образования.

Модель дуального образования стала результатом заинтересованности системы образования в реальной социализации подрастающей молодежи, чаще всего входящей во взрослую жизнь без всякого адаптационного периода. Таким образом, система образования, раздвигая свои рамки, решает функцию социализации молодежи с поддержкой социальных партнеров. В безусловном выигрыше остается и государство, которое эффективно решает задачу подготовки квалифицированных кадров для своей экономики.

В заключение отметим, что внедрение дуального обучения в организацию современного профобразования перспективно, в том числе и для специальностей сферы экономики, так как преимущество дуальных образовательных программ очевидно.

Библиографический список

1. Дуальное образование [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/>.
2. Землянский, В. В. Теоретические аспекты дуальной целевой подготовки специалистов [Текст] / В. В. Землянский, Я. В. Канакин // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В. И. Вернадского. — 2012. — № 1. — С. 104–110.
3. Есенина, Е. Ю. О модели профессионального образования с учетом опыта Германии и Финляндии [Текст] / Е. Ю. Есенина // Профессиональное образование. Столица. — 2014. — № 11. — С. 17–20.
4. Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов [Электронный ресурс] : [утв. Министерством образования и науки РФ 22.01.2015 № ДЛ-1/05вн). — Режим доступа: КонсультантПлюс.
5. Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности на основе дуального образования [Электронный ресурс] : системный проект. — Режим доступа: <http://www.myshared.ru/slide/835605/>.
6. О принятии Стратегии социально-экономического развития Челябинской области до 2020 г. [Электронный ресурс] : [постановление Законодательного собрания Челябинской области от 26.03. 2014 № 1949]. — Режим доступа: КонсультантПлюс.
7. Концепция регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста (ДСП) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://tboil.ru/tboilevents/files/eventfiles/974/Концепция_Стандарт_КГР_25_03_2016.pdf.
8. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 15.02.08 Технология машиностроения [Электронный ресурс] : [приказ Министерства образования и науки РФ от 18.04.2014 № 350]. — Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70605600/>.
9. Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [minobr74.ru/Upload/files/Per_стандарт\(1\).pptx](http://minobr74.ru/Upload/files/Per_стандарт(1).pptx).

УДК 004+377

И. Р. Сташкевич, проректор Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), д-р пед. наук, доц., г. Челябинск, e-mail: stashkevichiren@mail.ru
Л. Н. Абдуллаева, начальник учеб. отдела ЧИРПО, г. Челябинск, e-mail: abdullaeva_64@bk.ru

КОРПОРАТИВНАЯ ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

В статье рассмотрены структура, схема функционирования и модули автоматизированной информационной системы, позволяющей повысить эффективность работы учебного отдела организации дополнительного профессионального образования.

Ключевые слова: автоматизированная информационная система, дополнительное профессиональное образование, модули АИС ЧИРПО.

Человечество стремительно развивается в информационное общество, автоматизируя процедуры сбора, обработки и хранения информации с использованием информационных систем различной степени автоматизации. Целью создания информационных систем вообще и в образовании в частности является повышение производительности и эффективности труда работников, улучшение качества информационной продукции и услуг, повышение сервиса и оперативности обслуживания пользователей.

Следует отметить, что информатизация организационных и управленческих процедур в образовательной деятельности существенно повышает их эффективность. В этой связи образовательным организациям разного уровня образования предлагаются соответствующие программные продукты. Из многообразия программных решений в Челябинской области наиболее распространены:

- для общего образования — «Сетевой город» Самарской фирмы IRTEX;
- для среднего профессионального образования — «1С:Колледж ПРОФ» на платформе 1С и ProCollege на основе СДО Moodle, разработка творческого коллектива ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж».

Организации высшего образования используют, как правило, собственные разработки.

Как проблема автоматизации решается в учреждениях дополнительного профессионального образования, организация образовательного процесса в которых имеет свою специфику? Опубликован опыт автоматизации учебного процесса института дополнительного профессионального образования Уфимского государ-

ственного нефтяного технического университета [1], опыт применения программы «БИТ. Дополнительное профессиональное образование» [2], разработчиками которой является компания «Первый БИТ» (г. Москва).

Мы предлагаем решение, реализованное в ГБУ ДПО «Челябинский институт развития профессионального образования» (далее — ГБУ ДПО «ЧИРПО»).

Организация учебного процесса по программам дополнительного профессионального образования (повышение квалификации и профессиональная переподготовка) в ГБУ ДПО «ЧИРПО» осуществляется по схеме, представленной на рисунке 1.

До недавнего времени специалисты учебного отдела ГБУ ДПО «ЧИРПО» вручную выполняли следующую работу: оперативное согласование сроков, учебных планов с заказчиками образовательных услуг; формирование списков групп слушателей; подбор педагогических работников; оформление договора; подготовка проектов приказов на зачисление и отчисление слушателей; составление расписания занятий; подготовка документации для оплаты профессорско-преподавательскому составу, отчетов и пр.

Разработанная и внедренная в образовательный процесс автоматизированная информационная система (далее — АИС ЧИРПО)¹ существенно упрощает работу сотрудников учебного отдела, избавляя их от рутинной

¹ Система технически реализована И. В. Змиенко в процессе выполнения выпускной квалификационной работы по специальности 230202 «Информационные технологии в образовании».



Рис. 1. Схема работы по организации учебного процесса

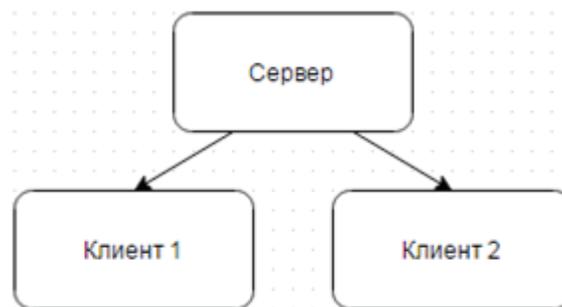


Рис. 2. Структурная схема АИС ЧИРПО

работы по сбору и обработке заявок от слушателей на прохождение курсов переподготовки и повышения квалификации; минимизирует количество ошибок, возможных при формировании списков учебных групп, приказов; ускоряет процесс сбора и обработки информации. Более того, АИС ЧИРПО позволяет не только быстро собрать информацию, но и обработать ее в соответствии с потребностями учебного отдела; обеспечивает легкое, интуитивно понятное управление собранной информацией.

С технической точки зрения автоматизированная информационная система ЧИРПО представляет собой клиент-серверное приложение², простейшая структурная схема которого представлена на рисунке 2, а схема функционирования — на рисунке 3.

² Для реализации проекта АИС ЧИРПО был выбрана программная платформа Node.js, выполняющая роль веб-сервера, работающая в паре с базой данных SQLite3. Для разработки интерфейса приложения использовался фреймворк React.js.

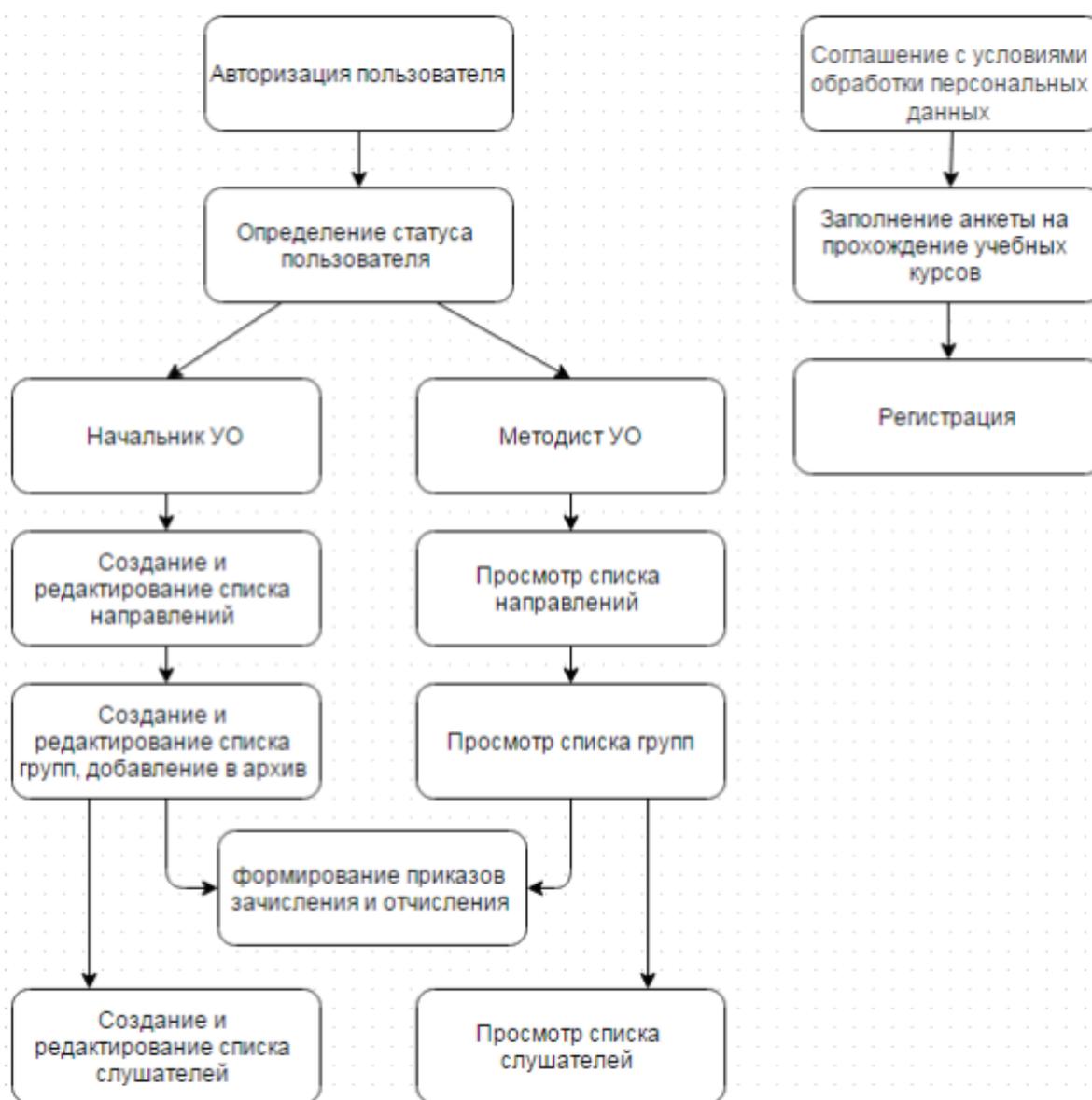


Рис. 3. Схема функционирования АИС ЧИРПО

Проверка работоспособности и надежности АИС ЧИРПО проводилась поэтапно:

- 1) проверка аутентификации пользователей в системе;
- 2) испытание функций создания учебных направлений;
- 3) проверка работоспособности подсистемы «Управление группами и архивными группами»;
- 4) проверка работоспособности подсистемы «Управление слушателями»;
- 5) проверка работоспособности подсистемы «Прием заявки».

Подтвердив соответствие требованиям безопасности и отказоустойчивости при работе в различных условиях, с весны 2015 г. система

введена в эксплуатацию и доступна пользователям с официального сайта ГБУ ДПО «ЧИРПО».

В настоящее время используются следующие модули АИС ЧИРПО:

- «Регистрация слушателей»;
- «Формирование групп»;
- «Подготовка приказов».

Регистрация слушателей предваряется подписанием соглашения на обработку персональных данных.

Форма «*Регистрация слушателей*» требует ввода информации в такие поля, как: место работы, занимаемая должность, направление (название) программы повышения квалификации или профессиональной переподготовки, предварительные сроки.

Регистрация

ФИО

Город

Образовательная организация

Должность

Телефон

Электронная почта

Направление переподготовки и повышения квалификации

Желаемый месяц обучения

Зарегистрироваться

Рис. 4. Регистрация слушателей

После регистрации слушателей оператору (специалисту учебного отдела) доступны: 1) весь список зарегистрированных слушателей, список зачисленных в группы, список незачисленных (рис. 5); 2) количество слушателей по направлению программы (рис. 6).

Слушатели

Всего слушателей: 462

#	Зачислен	ФИО	Город	организация	Должность	Телефон	E-mail	Группа	Месяц
NET		Мещкова Лариса Ивановна	Челябинск	ГБПОУ "Южно-Уральский государственный колледж"	преподаватель спец дисциплин	8-351-907-66-76	darsidatza@gmail.com	ПК(СПД)-5	Сентябрь
NET		Факриева Анна Михайловна	Озерск	ГБПОУ "Озерский"	преподаватель русского языка и	8 912 084 64 53	konshina-anna87@yandex.ru	ПК(рус., ин.яз)-5	Февраль

Рис. 5. Формирование групп

Группы

Наименование	Дата	Направление	Количество	Действия
ИКТ(М)-1		Педагогические работники (Информ.)	25	<input type="button" value="↓"/> <input type="button" value="↑"/>
ИКТ(М)-3		Педагогические работники (Информ.)	5	<input type="button" value="↓"/> <input type="button" value="↑"/>
ИКТ(л'ур)-1		Педагогические работники (Информ.)	10	<input type="button" value="↓"/> <input type="button" value="↑"/>
ПК (директора)-2		Директора (Инновационный менедж.)	1	<input type="button" value="↓"/> <input type="button" value="↑"/>
ПК(АЧ)-2		Зам.директора по АЧ (безопасность)	1	<input type="button" value="↓"/> <input type="button" value="↑"/>
ПК(ЕНЦ)-1		Мастера п/о без учета профиля (Мето)	20	<input type="button" value="↓"/> <input type="button" value="↑"/>

Рис. 6. Количество слушателей по направлениям

Автоматическое *формирование групп* по выбранной программе повышения квалификации и профессиональной переподготовки производится с учетом того факта, что численный состав группы не должен превышать 25 человек. Система позволяет также выводить список

слушателей в текстовом формате, что удобно, в том числе, и для работы следующего модуля.

Модуль «Подготовка приказов» позволяет автоматически генерировать приказы на зачисление и на отчисление слушателей (рис. 7, 8) и выводить их в текстовом формате.

Создать приказ о зачислении

ИКТ(М)-1

Дата: 23.09.2016

Конец обучения: []

№ приказа: []

Создать приказ

Рис. 7. Формирование приказа о зачислении

Создать приказ об отчислении

ПК (директора)-2

Дата: 23.09.2016

№ приказа: []

Дата приказа о зачислении: []

№ приказа о зачислении: []

Создать приказ

Рис. 8. Формирование приказа об отчислении

Успехи первых шагов автоматизации работы учебного отдела организации дополнительного профессионального образования дают все основания надеяться, что в перспективе последовательно будут разрабатываться и внедряться в практику новые модули, такие как:

- «График учебного процесса»;
- «Расписание»;
- «Журнал группы»;
- «Заявления слушателей»;
- «Формирование ведомостей»;
- «Выходные документы»;
- «Отчеты по движению контингента».

Библиографический список

1. Щербинин, С. В. Опыт разработки и использования корпоративной информационной системы для организации дополнительного профессионального образования [Текст] / С. В. Щербинин, Т. В. Малинина, А. С. Смердов // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. — 2016. — № 3. — С. 34–40.
2. Сорокоумов, Р. Как автоматизация облегчит ведение учета в институте ДПО [Текст] / Р. Сорокоумов // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. — 2016. — № 1–2. — С. 18–22.

УДК 377

Н. В. Сухонина, начальник Центра непрерывного образования Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), канд. пед. наук, г. Челябинск, e-mail: chelirpozentr@mail.ru

ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

В статье рассматривается концепция непрерывного образования в России и зарубежных странах, выделяются его специфические особенности, основные проблемы и перспективные направления развития на примере Центра непрерывного образования ГБУ ДПО «ЧИРПО».

Ключевые слова: непрерывное образование, образование взрослых, специфика, система, методология.

В последние годы тематика непрерывного образования в нашей стране стала особенно актуальной, в связи с чем постараемся уточнить, какой смысл вкладывается сегодня в этот термин, каковы перспективы развития непрерывного образования и какие проблемы стоят перед ним в настоящий момент.

Несмотря на то, что это понятие часто используется в современной исследовательской литературе, в государственных документах и программах, в настоящий момент оно остается многогранной и не осмысленной окончательно концепцией. Возникают вопросы: всем и всегда ли нужно непрерывно образовываться и кому это нужно — обществу или личности? Какой формуле следовать: «образование на всю жизнь» или «образование через всю жизнь»? Без ответов на эти глобальные вопросы сложно

представить перспективы непрерывного образования как организованной структуры общества: для чего, чему и как обучать в новых социально-экономических условиях.

Необходимо отметить, что существующие понимания непрерывного образования в России и в зарубежных странах во многом совпадают.

Начиная с 20-х годов XX века эту проблему поднимали прогрессивные педагоги России (Н. И. Пирогов, К. Д. Ушинский) и зарубежные авторы (А. Л. Смит, Б. Йексли). Д. И. Писарев в своих педагогических сочинениях, посвященных общим проблемам воспитания, писал: «Надо учиться в школе, но еще гораздо больше надо учиться на выходе из школы, и это второе учение по своим последствиям, по своему влиянию на человека и на общество неизмеримо важнее первого» [1]. Э. Линдеман (США)

в своей работе «Значение образования для взрослых» (1926 г.) предлагал следующий подход к образованию: «вся жизнь — это обучение, поэтому у образования не может быть конечных точек» [2]. В 70–90-х годах XX века на Западе проблема непрерывного образования поднималась в документах ЮНЕСКО (1972 г., 1996 г.), а в положениях саммита Европейского совета (2000 г.) странам — членам Евросоюза было предложено определить основные стратегии и практические меры по развитию непрерывного образования для всех групп граждан с целью развития экономики.

На уровне российского законодательства понятие непрерывного образования появилось сравнительно недавно — в 80–90-е годы XX века. В настоящее время в федеральных законах и федеральных программах развития образования ему отводится значительная роль, подчеркивается его необходимость как одного из аспектов модели образования в России. Так, Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» определяет в качестве ключевого показателя в области образования увеличение к 2015 г. доли занятого населения, прошедшего повышение квалификации и профессиональную переподготовку, до 37 % от общей численности занятого населения в возрасте от 25 до 65 лет [3].

Анализируя различные точки зрения, приходим к выводу, что непрерывное образование — приоритетная проблема, вызванная к жизни современным этапом научно-технического развития и теми политическими, социально-экономическими и культурологическими изменениями, которые происходят в мире. Она находится в стадии глубокого осмысления как российскими, так и зарубежными философами, социологами, педагогами, экономистами и представителями других наук. Но четкое современное понимание методологии непрерывного образования и его целостная концепция в настоящий момент отсутствуют. В зависимости от акцента на те или иные характеристики и показатели можно рассмотреть три аспекта сущности непрерывного образования:

– непрерывное образование как профессиональное образование взрослых, у которых возникает потребность в компенсации знаний и умений, недополученных в ходе учебы, необходимых в ходе технологического прогресса;

– непрерывное образование как пожизненный процесс («учиться всю жизнь»), где предпочтение отдается педагогически организован-

ными формальным структурам (кружки, курсы, факультеты повышения квалификации, дистанционные обучающие программы, заочное и вечернее обучение и т. п.);

– непрерывное образование как пожизненный процесс потребности личности, стремление которой к постоянному познанию себя и окружающего мира, всестороннему саморазвитию, становится ее ценностью («образование через всю жизнь»).

Если же говорить о методике непрерывного образования, то изученные нами материалы свидетельствуют о том, что в настоящий момент наука педагогика в какой-то мере распознает и формулирует вновь возникающие в сфере непрерывного образования концепции и проблемы. Вместе с тем методологическая база для решения их на инновационном уровне пока не сформирована.

Анализ зарубежного опыта работы учреждений, повышающих квалификацию, обучающих взрослых людей, показывает, что идея необходимости обучения через всю жизнь, трансформированная в теорию непрерывного образования, сегодня принята во всем мире. Во многих странах рядом с традиционным образованием существуют новые формы и методики, в том числе дистанционные, электронные, онлайн и т. д., где «все учатся всему», и эти методики постоянно меняются. К примеру, в Японии есть методология социального образования — курсы подготовки к выходу на пенсию, курсы, посвященные пенсионным накоплениям, здоровому образу жизни. В Дании есть курсы, помогающие открыть свой бизнес, оформить недвижимость. В Швеции — курсы для людей с ограниченными возможностями здоровья, дающие необходимые знания и умения, помогающие адаптироваться в социуме.

В то же время, в отличие от зарубежной системы образования, в российской практике понимание непрерывного образования часто совпадает с дополнительным профессиональным образованием, поскольку включает в себя регулярное повышение квалификации и профессиональную переподготовку (особенно для госслужащих и работников бюджетной сферы, в частности — сферы образования).

Но поскольку взрослые люди уже имеют опыт образовательной деятельности и навыки практической работы, их запросы оказываются более конкретными и прагматичными, а привязка к жестким временным рамкам стандартных образовательных программ создает проблемы в обучении тех, кто занят постоянной трудовой

деятельностью. В этом смысле более гибкой выглядит система непрерывного образования в зарубежных странах, где существуют курсы и программы, ориентированные на учащихся, на их индивидуальные запросы, где содержание, объемы, сроки и средства обучения могут корректироваться в зависимости от спроса. Стандартная модель непрерывного повышения уровня образования смещается к рыночно ориентированной модели.

Если принять во внимание долю взрослого населения России, имеющего среднее профессиональное образование (около 35 %), то наша страна является безусловным мировым лидером по уровню профессионального образования. В то же время по данным социологического опроса, проведенного специалистами Высшей школы экономики, в 2013 г. в Российской Федерации в различных формах организованного непрерывного образования (формальном, дополнительном) принимало участие только 15 % взрослого населения (в возрасте 25–64 лет). Для сравнения, в Швеции этот показатель составляет 73 %, в Норвегии — 60 %, в Германии — 50 %, в Великобритании — 49 % [4].

Таким образом, в России проблема формирования гибкой многоуровневой системы непрерывного образования, которая бы оперативно реагировала на изменение потребностей населения в образовании и эффективно решала задачи социально-экономического, политического, нравственно-воспитательного характера в интересах личности, государства и общества, является весьма актуальной. Обеспечение доступности качественных услуг образования, переход к непрерывному индивидуализированному образованию для всех — одна из основных задач создания инновационной экономики.

Развитие научно-технического прогресса, особенно в последние десятилетия, требует внедрения эффективных педагогических технологий, активных методик обучения специалистов нового поколения. Формирование такого специалиста — процесс сложный, многогранный и длительный. Но уже сегодня необходимо изменять практику стандартного образования, находя эффективные пути оперативной переориентации кадров, уровень мышления и профессиональной подготовки которых будет складываться в новых традициях и условиях; необходимо, опережая практику, прогнозировать содержание непрерывного образования специалистов новой формации, развивать его методологическую базу, т. е. работать на будущее. Ценность непрерывного образования за-

ключается в том, что оно ориентируется преимущественно на потребности самого человека, а не на структуры, которые человек представляет. Таким образом, заказчиком образовательных услуг выступает сам человек. На его потребности и ориентируется содержание образования. Обучение в системе непрерывного образования дает человеку шанс вписаться в контекст современности. В ближайшие годы одной из перспектив развития системы непрерывного образования станет создание современной мобильной и гибкой системы, включающей в себя все уровни профессионального образования — от начального до дополнительного, — посредством формирования крупных образовательных комплексов и федеральных образовательных центров на территориях регионов [5].

Следуя новым педагогическим концепциям, в августе 2015 г. ГБУ ДПО «ЧИРПО» организовало в своей структуре новое подразделение — Центр непрерывного образования, на примере которого мы можем проанализировать основные особенности и обозначить пути развития данного педагогического направления.

Как видим, приведенные выше определения непрерывного образования предельно раздвигают границы этого понятия, и, следовательно, при создании нового структурного подразделения с таким названием нам, прежде всего, нужно было определить его цели и задачи.

Первой задачей мы поставили расширение рынка наших услуг, поскольку 25-летняя деятельность ГБУ ДПО «ЧИРПО» позволяет сделать вывод о том, что в данной образовательной организации накоплен огромный опыт организации работы по повышению квалификации, профессиональной переподготовке работников сферы среднего профессионального образования. Центру предстояло расширить сферу деятельности, включив в нее дошкольные и школьные учреждения, и предложить обучение для специалистов образовательных организаций непедагогических профессий. Анализ ситуации показал, что в Челябинске и в других городах области существует достаточно развитая сеть учебных центров, предлагающих различные виды обучения и, следовательно, достаточно жесткая конкуренция в сфере оказания образовательных услуг.

Безусловно, положительный имидж нашей образовательной организации являлся одним из конкурентных преимуществ.

В качестве первоочередных в Положении о Центре непрерывного образования были определены следующие цели и задачи:

– удовлетворение потребностей граждан в получении профессиональных квалификаций, отдельных практических навыков и умений в процессе обучения по дополнительным профессиональным программам, дополнительным общеобразовательным программам для обеспечения соответствия граждан меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды непрерывно в течение всей жизни;

– взаимодействие с образовательными организациями региона с целью повышения квалификации педагогов и сотрудников вспомогательных служб;

– взаимодействие с ключевыми работодателями региона для решения стратегических и приоритетных задач развития экономики путем обучения, переподготовки и повышения квалификации действующего персонала предприятий;

– взаимодействие с организациями, занимающимися трудоустройством, с целью оказать помощь в обучении, переобучении и приобретении профессиональных квалификаций различным группам населения (безработные, инвалиды, вынужденные переселенцы, мигранты и др.), не имеющим в силу различных причин возможности найти место на рынке труда.

Первоначальный план работы Центра включил в себя такие пункты, как: изучение рынка услуг, социальные и маркетинговые исследования, составление рекламных листовок, создание базы электронных адресов всех образовательных и других бюджетных учреждений области. Основным видом рекламы были выбраны рекламные рассылки, листовки с информацией о Центре, звонки в учреждения. Забегая вперед, можем сказать, что по итогам первых месяцев работы в результате нашего опроса обучающихся выяснилось, что основным каналом распространения информации о Центре стало сарафанное радио (почти 50 % опрошенных узнали о наших программах от своих коллег), на втором месте по популярности был ответ «получили рекламную рассылку» (около 40 % опрошенных), третье место занял ответ «зашел на ваш сайт» (10 % опрошенных).

Помимо анализа рынка образовательных услуг, маркетинговых исследований и рекламной кампании, в перечень основных мероприятий по организации работы Центра вошли также: лицензирование новых программ, экономические расчеты, составление калькуляций, смет, разработка учебно-методических комплексов, составление образовательных программ,

осуществление собственно образовательной деятельности, ведение делопроизводства, анализ результатов деятельности, качества обучения, создание банков данных, создание отдельной странички, размещение и обновление информации Центра на официальном сайте ГБУ ДПО «ЧИРПО».

Особое внимание с самого начала уделялось специфике учебных программ. Главное требование — их практикоориентированность, краткосрочность, прикладное содержание, соответствие требованиям профессиональных стандартов и невысокая рыночная цена. Чтобы деятельность Центра удовлетворяла вышеперечисленным требованиям, предъявлялись особые требования к его кадровому и ресурсному обеспечению.

С сентября 2015 по июнь 2016 г. по различным дополнительным программам повышения квалификации («Кадровое дело и трудовое право», «Организация государственных и муниципальных закупок», «Эффективная организация административно-хозяйственной деятельности», «Лего-конструирование в образовательном процессе») через Центр непрерывного образования было обучено 135 человек.

Показатели деятельности ЦНО — это разработка новых лицензированных программ. Одним из наиболее востребованных направлений стало обучение по программе пожарной безопасности в рамках пожарно-технического минимума. На основе типовых программ МЧС были разработаны 17 учебных программ для различных категорий населения. Данные программы согласованы и утверждены в Госпожнадзоре, и ГБУ ДПО «ЧИРПО» внесено в реестр организаций, которым разрешено проводить такое обучение. За период с декабря 2015 г. по июнь 2016 г. по данной программе прошли обучение 140 человек, из них 86 человек — по очно-заочной форме с использованием дистанционных образовательных технологий.

Общее количество прошедших обучение через Центр непрерывного образования за 2015/16 уч. г. — 291 человек. Из них: руководители — 65 человек (22,3 %), специалисты — 160 человек (55 %), педагоги и воспитатели — 66 человек (22,7 %).

Слушателями проведенных курсов были в основном сотрудники образовательных организаций (колледжи, техникумы, школы, детские сады, спортивные школы и школы искусств, управления образования) следующих территорий Челябинской области: Челябинск, Миасс, Златоуст, Чебаркуль, Бакал, Юрюзань, Аша,

Сатка, Катав-Ивановск, Усть-Катав, Верхний Уфалей, Верхнеуральск, Касли, Кыштым, Каргалы, Копейск, Коркино, Магнитогорск, Южноуральск, Троицк, Озерск, Еманжелинск, Брединский район, Октябрьский район, Еткульский район, Сосновский район.

Кроме того, на основе типовых программ по охране труда работников организаций, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ, разработаны восемь учебных программ для различных категорий населения по обучению охране труда. Данные программы согласованы и утверждены в Управлении по труду и занятости населения Челябинской области, в Министерстве труда и социальной защиты РФ. ГБУ ДПО «ЧИРПО» аккредитовано и внесено в реестр организаций, оказывающих услуги в области охраны труда. Начало нового учебного года даст старт началу обучения по данным программам.

Опыт, накопленный в течение первого года работы Центра непрерывного образования, показывает, что спрос на данные направления обучения есть. Этот опыт поможет в выяснении количественных и качественных изменений в спросе на образовательные программы, отслеживании различных предложений обучающихся по развитию профессионального образования, прояснении их личностных потребностей. А анализ российской и зарубежной моделей образования показывает, что разветвленная и разнообразная система непрерывного профессионального образования может быть полезной

и необходимой в решении проблем эффективно-го развития экономики.

На данный момент видятся два основных направления развития Центра:

– используя связи, наработанные в результате многолетнего сотрудничества ГБУ ДПО «ЧИРПО» с подведомственными образовательными организациями, в процессе реализации учебных программ Центра расширять это сотрудничество;

– на основе договорных отношений между заинтересованными учреждениями переходить к корпоративному использованию финансовых, материально-технических, образовательных и других ресурсов в целях их наиболее эффективного использования и расширения доступа к данным ресурсам всех потенциальных потребителей образовательных услуг.

Вместе с тем, как показывает опыт зарубежных стран, отличительной особенностью Центра должны стать подстройка под требования конкретного заказчика, его индивидуальные запросы, более гибкий подход к реализуемым практико-ориентированным образовательным программам, где содержание, объемы, сроки и средства обучения могут корректироваться в зависимости от спроса.

Кроме того, продолжая мониторинг деятельности Центра в целях обеспечения более эффективной его организации, необходимо шире привлекать слушателей, прошедших обучение в Центре, к анализу его деятельности и оценке его эффективности.

Библиографический список

1. Писарев, Д. И. Избранные педагогические сочинения [Текст] / Д. И. Писарев. — М., 1984. — 290 с.
2. Шленов, Ю. В. Непрерывное образование в России [Текст] / Ю. В. Шленов, И. А. Мосичева, В. Н. Шестак // Высшее образование в России. — 2005. — № 3. — С. 36–49.
3. О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки [Электронный ресурс] : [Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 599]. — Режим доступа: <http://base.garant.ru/70170946/#ixzz4LQbi1qrm>.
4. Зайцева, О. В. Непрерывное образование : основные понятия и определения [Текст] / О. В. Зайцева // Вестник Томского государственного педагогического университета. — 2009. — № 7 (85). — С. 106–109.
5. Саламатов, А. А. Методологические основы построения современного непрерывного образования [Текст] / А. А. Саламатов // Инновационное развитие профессионального образования. — 2014. — №1 (05). — С. 20–26.

Воспитание и социализация личности

УДК 377+371

В. В. Луциков, зав. лабораторией Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), г. Челябинск, e-mail: labmakarenko.chirpo@mail.ru

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ НАСЛЕДИЕ А. С. МАКАРЕНКО КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОФИЛАКТИКИ АСОЦИАЛЬНЫХ ПРОЯВЛЕНИЙ У СТУДЕНТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Педагогическое наследие А. С. Макаренко и его методы воспитания подростков с девиациями представлены в статье как эффективный инструмент профилактики асоциальных проявлений у обучающихся в профессиональных образовательных организациях в современных социально-экономических условиях. Представлена система мероприятий по формированию готовности педагогических работников профессиональных образовательных организаций к профилактике девиаций у обучающихся на основе трудовой деятельности.

Ключевые слова: профилактика асоциальных проявлений, воспитательный процесс, педагогика А. С. Макаренко, детско-взрослое производство, профессиональная образовательная организация, трудовое воспитание.

Одной из задач Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 г. [1] обозначено повышение эффективности воспитательной деятельности в системе образования. Возросшее внимание к воспитательным аспектам образования неслучайно. Приходится констатировать, что недооценка воспитательной функции образования вкупе с социальными и экономическими перипетиями, имевшими место в девяностые годы в России, создала целый клубок проблем, таких как рост преступности, детская беспризорность, кризис семьи и брака, рост наркотизации и алкоголизации населения [2]. Кроме того, широкая доступность современных средств связи и ресурсов Интернета способствует проникновению в молодежную среду агрессивных и экстремистских идей. Все это создает благоприятные условия для развития девиаций в подростковой среде.

В профессиональном образовании ситуация осложняется еще тем, что контингент обучающихся не всегда социально благополучен. В письме Министерства образования и науки Челябинской области № 01/2495 от 04.09.2016 «Об организации в 2015/16 уч. г. профилактической работы в профессиональных образовательных организациях» представлен социальный портрет обучающегося профессиональной образовательной организации: в 2015 г. только 56 % обучающихся имели обоих родителей; 37,7 % обучающихся воспитываются единственным родителем; 6,3 % — дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей, и лица из их числа.

Следовательно, воспитательная работа в профессиональных образовательных организациях при всем многообразии направлений должна проектироваться таким образом, чтобы обеспечивать профилактику асоциальных

проявлений любого толка в студенческой среде. Следует отметить, что педагогическими коллективами организаций среднего профессионального образования (далее — ОСПО) сложность ситуации хорошо осознается и в направлении профилактики асоциальных проявлений обучающихся ведется активная работа. Иллюстрацией тому является активное участие ОСПО Челябинской области в областном конкурсе образовательных организаций, разработавших образовательные и просветительские программы по профилактике асоциальных явлений, который проводился три раза (в 2013, 2014 и 2015 годах) в соответствии с приказом регионального Министерства образования и науки.

При экспертизе конкурсных материалов обращает на себя внимание тот факт, что трудовое воспитание как основа проектирования воспитательного процесса по профилактике асоциальных проявлений не является ведущим. Это особенно удивительно как минимум по трем причинам.

Во-первых, в отечественной педагогике есть опыт реализации воспитательной системы, не дающей педагогического брака несмотря на то, что воспитуемыми были малолетние преступники. А. С. Макаренко на практике показал, что эффективным методом противодействия развитию девиаций в среде подростков является включение их в продуктивный труд и развитие ученического/студенческого самоуправления. Опыт работы А. С. Макаренко в детских трудовых колониях и коммунах [3] показывает, что можно даже из преступника и вора сделать добропорядочного гражданина и, более того, дать ему специальность, т. е. возможность работать и зарабатывать, сформировать ценности трудовой деятельности. Антон Семенович считал и на практике показал, что положительным инструментом воспитания является продуктивная деятельность, общественная значимость которой осознана обучающимися, включенными в самоуправление ею.

Во-вторых, ОСПО имеют опыт и базу для создания детско-взрослых производств, позволяющих еще в студенческие годы работать, производя материальные ценности или реализуя услуги населению. Согласно исследованию, проведенному лабораторией «Педагогика А. С. Макаренко» ГБУ ДПО «ЧИРПО», 46 % ОСПО Челябинской области имеют производство, в котором участвуют студенты. С целью аккумуляции этой информации ГБУ ДПО «ЧИРПО» в 2014 г. разработало интернет-ресурс

«Товары и услуги в ПОО Челябинской области» и сопровождает его функционирование в настоящее время. Ресурс предоставляет информацию о номенклатуре товаров и услуг, производимых с участием студентов в ОСПО Челябинской области. Статистический отчет позволяет констатировать, что посещаемость ресурса за годы его функционирования возросла в четыре раза.

Кроме того, два года подряд проводится региональный этап Международного конкурса им. А. С. Макаренко, организуемого редакцией журнала «Народное образование» и Международной макаренковской ассоциацией. Одна из задач конкурса — обмен между образовательными организациями опытом по реализации педагогического наследия А. С. Макаренко в современных условиях. В конкурсе принимают участие 20 % ОСПО, представляющие различные производственные и социальные проекты, реализованные в образовательном процессе.

В-третьих, в системе профессионального образования Челябинской области распространен опыт функционирования областных инновационных площадок, реализующих элементы педагогической системы А. С. Макаренко в образовательной практике [4]. Это «Организация самоуправления трудовой деятельностью студентов как средство формирования профессиональных компетенций по профессиям строительного профиля» (ГБПОУ «Миасский строительный техникум»), «Организация сельскохозяйственного производства как условие воспитания “Человека Дела”» (ГБПОУ «Аргяшский аграрный техникум») и «Формирование компетенций предпринимательской деятельности у студентов среднего специального учебного заведения, обучающихся по специальностям технического профиля» (ГБПОУ «Южноуральский многопрофильный колледж»).

Вышеприведенная система мероприятий по популяризации педагогического наследия А. С. Макаренко ориентирует работников ОСПО в качестве действенного механизма профилактики асоциальных проявлений у студентов использовать их включение в производительный труд. За четыре последних года эта проблема актуализировалась на расширенных заседаниях лаборатории «Педагогика А. С. Макаренко» ГБУ ДПО «ЧИРПО» (табл. 1).

Кроме того, системно проводилась работа по формированию готовности педагогических работников ОСПО к профилактике девиантного поведения обучающихся (табл. 2).

Таблица 1

Тематика расширенных заседаний лаборатории «Педагогика А. С. Макаренко»

Содержание мероприятия	Дата проведения	Количество участников
Организация сельскохозяйственного производства как условие воспитания «Человека Дела»	октябрь 2013 г.	38 человек
Организация самоуправления трудовой деятельностью студентов как средство формирования профессиональных компетенций по профессиям строительного профиля	декабрь 2013 г.	35 человек
Организация образовательного производства на базе ПОО СПО	февраль 2014 г.	55 человек
Опыт работы ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский колледж информационно-промышленных технологий и художественных промыслов» по организации образовательного производства, итоги участия образовательной организации в XII Международном конкурсе им. А. С. Макаренко	октябрь 2014 г.	55 человек
Опыт работы ГБОУ СПО (ССУЗ) «Копейский политехнический колледж» по реализации элементов воспитательной системы А. С. Макаренко в образовательном процессе	декабрь 2014 г.	47 человек
Региональный этап Международного конкурса им. А. С. Макаренко	февраль 2015 г.	104 человека
Учебная фирма в образовательной организации	октябрь 2015 г.	134 человека
Формирование компетенций предпринимательской деятельности у студентов ПОО, обучающихся по специальностям технического профиля	декабрь 2015 г.	75 человек
Региональный этап Международного конкурса им. А. С. Макаренко	февраль 2016 г.	41 человек
Коммерциализация результатов учебно-производственной деятельности в ПОО	апрель 2016 г.	122 человека

Таблица 2

Система семинаров по развитию готовности педагогических работников к профилактическим мероприятиям по предупреждению девиантного поведения

Профилактика экстремизма и терроризма среди обучающихся			Профилактика асоциальных проявлений среди обучающихся		
Название мероприятия	Дата проведения	Количество участников	Название мероприятия	Дата проведения	Количество участников
Теоретические и практические аспекты организации медиабезопасной образовательной среды профессиональных образовательных организаций	апрель 2015 г.	134 человека: 36 человек — в студии ЧИРПО и 98 человек — в 31 студии ПОО Челябинской области	Комплекс мероприятий по сопровождению процесса формирования профессиональных компетенций у обучающихся с девиантным поведением в условиях СПО	май 2015 г.	37 человек из 17 ПОО СПО Челябинской области
Организация работы по профилактике и противодействию распространению радикальных и экстремистских идей и материалов в ПОО Челябинской области	сентябрь 2015 г.	38 человек — в студии ЧИРПО и 76 человек — в 23 студиях ПОО СПО Челябинской области	Организация системы профилактики асоциальных проявлений среди обучающихся ПОО: проблемы и пути их решения	ноябрь 2015 г.	34 человека в — студии ЧИРПО и 54 человека — в 26 студиях ПОО СПО Челябинской области
Религиозное мировоззрение и воспитание патриотизма в молодежной среде	январь 2016 г.	176 человек: 46 человек — в студии ЧИРПО и 130 человек —	Российское патриотическое кино как средство формирования качеств гражданина-патриота	март 2016 г.	126 человек: 47 человек — в студии ЧИРПО и 79 человек —

Профилактика экстремизма и терроризма среди обучающихся			Профилактика асоциальных проявлений среди обучающихся		
Название мероприятия	Дата проведения	Количество участников	Название мероприятия	Дата проведения	Количество участников
		в 30 студиях ПОО СПО Челябинской области			в 27 студиях ПОО Челябинской области
Противодействие вовлечению обучающихся ПОО в экстремистские организации и деструктивные культуры	октябрь 2016 г.	36 человек — в студии ЧИРПО и 98 человек — в 32 студиях ПОО СПО Челябинской области	Технологии работы с подростками осложненного поведения	май 2016 г.	32 человека из 15 ПОО СПО Челябинской области

Для усиления социальной и практической значимости к участию в этих семинарах привлекались представители силовых структур, детской наркологии, сотрудники Главного управления молодежной политики Челябинской области, представители традиционных конфессий России (РПЦ и РДУМ), вузы Челябинской области и др. На сайте института постоянно обновляется база научно-методических материалов по проблематике девиаций, и каждый педагог имеет возможность использовать данные материалы для проектирования воспитательно-го процесса.

Еще один аспект применения педагогического наследия А. С. Макаренко — это воспитание гражданина. По мнению А. С. Макаренко, «труд без идущего рядом образования, без идущего рядом гражданского, общественного воспитания не приносит воспитательной пользы, оказывается нейтральным» [4]. В Страте-

гии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 г. [5] большое значение придается именно этой работе.

А. С. Макаренко считал и практически доказал, что платформой воспитания личности гражданина служит производительный труд, который приносит пользу коллективу, обществу и самой личности; участие в производительном труде меняет социальный статус (положение) подростков, превращая их во взрослых граждан со всеми вытекающими отсюда правами и обязанностями [4]. Участие в производстве и вознаграждение за работу в любой форме откладывается в сознании обучающегося как значимое, как положительный опыт реализации своих возможностей. Это служит фундаментом для формирования гражданской ответственности и эффективным средством профилактики девиантного поведения.

Библиографический список

1. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 г. [Электронный ресурс] : [распоряжение Правительства РФ от 29.05.2015 № 996-р]. — Режим доступа: <https://rg.ru/2015/06/08/vospitanie-dok.html>.
2. Лобанов, В. А. Динамика наркоситуации в Челябинской области и мероприятия по ее стабилизации [Текст] / В. А. Лобанов // Инновационное развитие профессионального образования. — 2015. — № 2. — С. 85–88.
3. Макаренко, А. С. Педагогические сочинения [Текст]. В 8 т. Т. 4. Педагогические работы 1936–1939 / А. С. Макаренко. — М. : Педагогика, 1984. — 809 с.
4. Элементы педагогической системы А. С. Макаренко в современном профессиональном образовании : результаты инновационной работы [Электронный ресурс] / науч. электрон. издание : прил. к науч.-практ. ж-лу «Инновационное развитие профессионального образования». — 2016. — № 1 (09). — 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).
5. О Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 г. [Электронный ресурс] : [Указ Президента Российской Федерации от 19.12.2012 № 1666]. — Режим доступа: <http://kremlin.ru/acts/bank/36512>.

УДК 371/377

С. Г. Молчанов, проф. Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), проф. Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета (ЮУрГГПУ), д-р пед. наук, проф., действительный член АГН, почетный работник высшего образования РФ, отличник просвещения РФ, г. Челябинск, e-mail: molchanov_chel@mail.ru

МОНИТОРИНГ «ВНЕУЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ» И (ИЛИ) ПОСТУПКА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Профессиональное образование не имеет права занимать нейтральную позицию в жесткой войне противоборствующих духовной и потребительской идентификаций. Поэтому проблема оценивания «внеучебных достижений»¹ в профессиональной образовательной организации актуализировалась, особенно в связи с необходимостью исполнения госпрограммы «Патриотическое воспитание граждан...», нацеленной на увеличение выраженности патриотических компетенций у обучающихся. И мы предлагаем обсуждать феномен «поступок» как объект оценивания в рамках мониторинга «внеучебных достижений», обеспечивающих патриотическую и этнокультурную идентификацию обучающегося относительно двух антагонистических Миров — Русского и Западного, духовно-пассионарно-созидательного и анимально-деструктивно-потребительского.

Ключевые слова: анимальность, «внеучебное достижение», действие, духовность, идентификация, поступок, пассионарность, перформанс.

Появление госпрограммы «Патриотическое воспитание граждан...» [1] актуализировало проблему мониторинга, но теперь уже не только «внеучебных достижений» [2, с. 168], но, конкретно, патриотичности всех граждан, обучающихся в том числе. В связи с этим мы полагаем, что настало, наконец, время для обсуждения феноменов «внеучебные достижения» и «социальные компетенции». А также и того, как они соотносятся с феноменами «действия» и «поступки». Ведь нам необходимо понять, какой объект подлежит «мониторингу», т. е. «стандартизированному наблюдению» [2, с. 168]. И было бы гораздо удобнее, если бы этот объект на разных уровнях образования назывался и описывался единообразно.

Мы предлагаем определять «учебные и внеучебные достижения» [2, с. 168] как образованность и социализованность, поскольку в процессе обучения возникает именно образованность, а в процессе воспитания — социализованность. Однако, чтобы оценить (измерить) эти объекты в рамках «мониторинга», необходимо создать инструменты, позволяющие измерять (оценивать) эти объекты, фиксировать их состояние. Но тогда эти объекты должны быть

описаны через совокупность признаков. Далее определить критерии, измерители, а также назвать и субъектов оценивания.

В своих исследованиях мы уже определяли образованность как совокупность образовательных компетенций, а социализованность — социальных. Эти определения были согласованы с экспертами на многочисленных семинарах, конференциях и представлены в наших публикациях и предложениях в адрес Минобрнауки РФ и Комитета по образованию Государственной Думы РФ.

При этом сама компетенция как категория определена нами как трехкомпонентная структура со следующим контентом: 1) теоретические представления об объекте, его признаках (фиксируются по преимуществу в виде существительных); 2) теоретические представления о возможных способах работы с объектом, с его признаками (фиксируются по преимуществу в виде глаголов); 3) реальные действия с объектом (фиксируются в виде перформансов — продуктов или поступков). Поэтому по итогам обучения оцениванию подлежат действия, а по итогам воспитания — поступки.

Заметим, что поступок — это тоже действие, но действие человека, имеющее социальный смысл (для другого человека или группы людей).

¹ Статья 97 ФЗ «Об образовании...».

Наша позиция поддерживается некоторыми нашими коллегами, но и подвергается критике и сомнениям. В этой связи мы хотели обсудить критические замечания в адрес нашей технологии «Духовные скрепы», которая предполагает измерение (оценивание) именно поступков.

Е. А. Ямбург в статье, опубликованной газетой «Московский комсомолец» № 26839 от 22 июня 2015 г. [3], обсуждает нашу методику оценивания социализованности [4], входящую в состав технологии «Духовные скрепы».

Поводом для обсуждения послужило то, что одна из российских организаций родительской общественности² после подробного ознакомления с нашими методиками, которые можно использовать для оценивания как социализованности (через измерение поступков), так и патриотичности обучающихся и в учреждении СПО, и в летнем лагере и т. п., обратилась в Минобрнауки с предложением внести в перечень показателей эффективности образовательной организации, включая летний лагерь, такой индикатор, как СОЦИАЛИЗОВАННОСТЬ (воспитанность).

Почему? Поясим. В системе образования создаются два продукта: 1) *образованность* и 2) *социализованность* обучающихся. В статье 97 ФЗ «Об образовании...» они обозначены как «*учебные и внеучебные достижения*» [2, с. 168].

Образованность измеряется наблюдениями³ за освоенностью содержания образования, зафиксированными в соответствующем ФГОС (например, экзамен, зачет, защита, контрольная работа и т. п.).

А социализованность? Ничем и никогда!

А из этого следует понятный всем вывод: *коли не измеряем, то и не управляем* (так считает, например, и наш французский коллега профессор Ж. Ладсу [5]).

Образованность и *социализованность* обучающихся выступают как: а) объекты педагогического вмешательства и б) объекты *мониторинга, стандартизированного наблюдения* [2], а, следовательно, оценивания и измерения.

Обучение выступает как способ воздействия на *образованность* и обеспечивает готовность к *действию*, а воспитание — как способ воздействия на *социализованность* и обеспечивает готовность к *поступку*.

В статье 2 ФЗ «Об образовании...» [2] «образование» определяется как «...воспитание

² «Родительское всероссийское сопротивление (РВС)».

³ Феномен «мониторинг» в статье 97 ФЗ «Об образовании...» определяется как «стандартизированное наблюдение».

и обучение», и они неотделимы друг от друга. Но (и особенно это очевидно на примере организации образовательного процесса в учреждении СПО) обучение доминирует с сентября по май, а воспитание — с июня по август.

В этой связи возникает вопрос: почему по итогам обучения проводится итоговая аттестация, а по итогам воспитания не проводится никакого оценивания (измерения, фиксации)?

Таким образом, «*учебные достижения*» подвергаются мониторингу, а «*внеучебные достижения*» не подвергаются «*стандартизированному наблюдению*» [2]. Таким образом, мы вынуждены констатировать, что ФЗ «Об образовании...» не исполняется.

Возникает вопрос: не хотим исполнять или нет инструментария? А может, не хотим признать неэффективность действующей «*воспитательной компоненты*» (В. В. Путин)? Заметим при этом, что Президент РФ не только выразил озабоченность по поводу «дефицита духовных скреп» в российском обществе, но и предложил работникам системы образования разработать новую, «*современную*» «*воспитательную компоненту*» [6]! А это поручение означает, что нынешняя уже никого не устраивает!

Мы считаем, что недостатки действующей «*воспитательной компоненты*» [6] состоят в том, что она отвечает только на вопрос КАК? и представлена как план воспитательной работы, состоящий из совокупности мероприятий. Но она не отвечает на вопрос ЧТО?, т. е. что формировать, какие компетенции. А также не отвечает на вопрос КАКОВ?, т. е. каков уровень позитивной социализованности обучающихся [7; 8].

Именно для ответов на эти вопросы и была создана технология «Духовные скрепы», которая предполагает и отбор содержания социализации (т. е. ответ на вопрос ЧТО?), и оценивание социализованности как совокупности социальных компетенций, которые явлены в виде поступков (т. е. ответ на вопрос КАКОВ?).

При этом некоторые исследователи, в частности Е. А. Ямбург, утверждают, что нельзя «оценивать детей по количеству хороших **поступков** (выделено нами — С. М.)» [3]. Это означает, что сторонники данной точки зрения отказываются, по существу, от «...оценки... подготовки обучающихся в организации...» (статья 93 ФЗ «Об образовании...»), которая выражается и во «внеучебных достижениях» (статья 97 ФЗ «Об образовании...») [2], т. е. в воспитанности, или *социализованности*.

Наша же позиция такова: именно по **поступку (-ам)** можно оценить, обладает ли чело-

век качеством, социальной компетенцией или нет, а количество этих поступков позволяет зафиксировать (измерить) выраженность качества (компетенции). Ведь всем, кто когда-нибудь изучал диалектику, известно, что количество переходит в качество

При этом мы опираемся на точку зрения таких исследователей, как В. В. Давыдов, А. В. Запорожец, В. П. Зинченко, Б. Ф. Ломов, А. Р. Лурия, А. М. Матюшкин, А. В. Петровский, а они считают, что «...поступок... социально оцениваемый акт поведения... В нем проявляется личность... отношение к окружающей действительности... в соответствии с социальными требованиями, этическими и нравственными нормами...» [9, с. 269] и поступки «...оцениваются как нравственные или безнравственные...» [9, с. 269–270].

Заметим, что «поступок» — «социально оцениваемый акт...» [9, с. 269]. Следовательно, слова «социально оцениваемый» означают, что в оценивании принимают участие члены определенной социальной группы, социума, который всегда *оформлен* как социальное окружение каждого человека. И это, прежде всего, члены социальной группы, которая в учреждении СПО *оформлена* как академическая группа. И в ней обучающийся находится и проживает четыре-пять лет своей жизни. В этой социальной группе он совершает поступки по отношению к сверстникам и сверстницам. И оцениванию, фиксации подлежат только поступки позитивные и только совершенные по отношению к членам этой группы.

Поэтому мы исходим из того, что обучение готовит к **действию**. И, например, это подтверждено во ФГОС начального образования второго поколения, в котором употреблен термин «универсальные учебные **действия**».

А вот воспитание готовит к **поступку**. И в основе **поступка** лежит, конечно, **действие**, но **поступок**, и в этом его отличие от **действия**, может выразиться и в **бездействии**. И это во-первых. А во-вторых, поступок — это действие, имеющее социальный смысл, т. е. не действие *для себя*, но действие *для других*.

Таким образом, чем больше позитивных поступков совершает обучающийся, тем он социально компетентнее [9–12] и тем выше его позитивная социализованность, а ей пределов нет. Следовательно, и патриотичность, которая проявляется в готовности защищать, созидать и уважать, выступает как составная часть социализованности. Поэтому предлагаемые методики [4] позволяют зафиксировать вектор социализации,

увеличение или уменьшение позитивных поступков, восхождение ребенка к хорошему или «сползание» к плохому. Мы вообще предлагаем введение единого социализационного экзамена [11; 12] по итогам освоения любой образовательной программы. И это стало бы реальным исполнением поручения Президента РФ о формировании таких качеств (компетенций), как ответственность, гражданственность и духовность.

Е. А. Ямбург в своей статье под предлогом, что методика создана «провинциальной»⁴ наукой, считает ее «недоброкачественной» [3]. Однако МОиН РФ не разделяет его точку зрения и утверждает (О. В. Роскин), что вышеназванные в технологии «Духовные скрепы» [13] «...методики... могут быть... использованы в образовательном процессе по решению... органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации...» (письмо № 08-ПГ-МОиН РФ-15534 от 27.06.2013 за подписью зам. директора Департамента государственной политики в сфере общего образования О. В. Роскина).

За использование методики высказывается и С. В. Портье: «...в образовательных учреждениях... есть возможность для использования данных технологий» (письмо №16-06/942 от 14.03.2014 за подписью начальника Управления образования администрации г. Челябинска С. В. Портье). Но при этом делается ссылка на то, что «...использование инструментария... определяется полномочиями образовательной организации» (письмо № 03/6753 от 04.09.2013 за подписью зам. министра МОиН Челябинской области Е. А. Коузовой).

Мы совершенно согласны с этими рекомендациями, в которых авторы писем (исполнители, которым было поручено их подготовить) ссылаются на статью 28 ФЗ «Об образовании...» [2]. Но нужно при этом зафиксировать, что в этой 28-й статье говорится не об индикаторах эффективности образовательной организации, а об ее *свободе* выбирать **способы** обучения и воспитания, но не способы оценивания (измерения) образованности и социализованности.

Вопрос, который обсуждаем мы: способы фиксации выраженности позитивных компетенций у обучающихся, или нужно ли исполнять статью 93 Закона [2]? Ведь кроме статьи 28 в ФЗ «Об образовании...» есть и другие статьи.

Итак, во-первых, конечно, образовательные организации «...свободны в определении

⁴ Е. А. Ямбург пишет, что автор методики (т. е. автор этой статьи — С. М.) — «...профессор одного из провинциальных педагогических университетов» [1].

содержания образования, выборе учебно-методического обеспечения, выборе образовательных технологий... по... программам» [2]. Пункт 7 статьи 3 Закона подтверждает «...предоставление педагогическим работникам свободы в выборе форм обучения, методов обучения и воспитания» [2, с. 8]. Но «программы»-то должны быть «аккредитованными», а их исполнение подлежит контролю [2], иначе «программы» не могут и не должны получать бюджетное финансирование.

Во-вторых, статья 97 предполагает обязанность регионального субъекта управления образованием реализовывать «мониторинг», который «...осуществляется ...органами исполнительной власти субъектов... осуществляющими государственное управление в сфере образования...» [2, с. 168]. Далее в ФЗ «Об образовании...» дается следующее пояснение: «3. Мониторинг... систематическое стандартизированное наблюдение за... учебными и внеучебными достижениями...» [2, с. 168]. А эти «учебные и внеучебные достижения» мы уже давно предлагаем называть тем, что они и есть на самом деле, т. е. образованностью и социализованностью (или, по традиции, воспитанностью).

И проблема в том, что нет стандартного инструментария для «стандартизированного наблюдения» [2, с. 168], т. е. для оценивания (измерения, фиксации) состояния объекта «социализованность». И мы отвечаем на сомнения Е. А. Ямбурга следующим образом: проблема, которую попыталась решить «провинциальная» наука, — создание такого инструментария. Таким образом, наша технология есть инструментальное обеспечение «мониторинга», «стандартизированного наблюдения».

Для усиления аргументации обратим внимание читателя на пункт 29 статьи 2 ФЗ «Об образовании...», в которой говорится: «...качество образования — комплексная характеристика... подготовки обучающегося, выражающая... степень достижения планируемых результатов образовательной программы» [2, с. 7]. Заметим, что именно эти «достижения» названы «учебными» и «внеучебными» [2], а их «степень» [2, с. 7] и есть образованность, которая измеряется в рамках аттестационных процедур, например, вопросами из экзаменационных билетов, тестами и прочими инструментами.

В логике вышеназванной статьи Закона, конечно, и «внеучебные достижения» должны фиксироваться (измеряться, оцениваться) хотя бы уже на том основании, что воспитательная

работа в образовательной организации получает бюджетное финансирование. Но «внеучебные достижения», т. е. социализованность (воспитанность), не фиксируются (не оцениваются, не измеряются), поскольку для этого не было создано инструментального обеспечения. При этом требование-то остается обязательным для исполнения. Так, пункт 3 статьи 11 фиксирует: «Федеральные... стандарты... включают требования к... 3) результатам освоения основных образовательных программ» [2, с. 22].

В-третьих, возвращаясь к статье 28, декларирующей «свободу» [2] организации образовательного процесса, процитируем и пункт 7 статьи 3, которая подтверждает «свободу» «...в выборе форм обучения, методов обучения и воспитания» [2, с. 8], но отнюдь не свободу выбора инструментов (форм, методов, приемов и средств) мониторинга, т. е. контроля за «...учебными и внеучебными достижениями обучающихся» [2].

Таким образом, наше исследование статей Закона делает очевидным вывод: инструментальный (формы, методы и проч.) «стандартизированного наблюдения» [2] для фиксации социализованности должен определяться государством или субъектом РФ, а это означает — стандартный инструмент для «стандартизированного наблюдения» в рамках «мониторинга» на уровне всей системы образования РФ. И никакой вариативности (!!!), которая означала бы, что может быть позитивная социализованность, а может и негативная, что может быть и патриотизм, а может и готовность к предательству и проч.

В-четвертых, еще аргументы? В Законе их достаточно. Так, пункт 2 статьи 93 [2] фиксирует следующее: «Под... государственным контролем качества... понимается деятельность по оценке... подготовки обучающихся в организации... по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам...» [8, с. 161]. И профессионально-образовательные программы СПО, как и все другие, должны быть аккредитованы, а результаты их освоения — подвергнуты оценке.

В-пятых, с точки зрения родителей и общественности, Закон предлагает принять меры к усилению роли «независимой оценки» со стороны «общественных организаций» [2]. Такая независимость оценки гарантируется, если «...используется общедоступная информация об организациях... и реализуемых ими образовательных программах». А сами образовательные программы, как мы уже подчеркивали со ссылкой на Закон, состоят из «планируемых резуль-

татов... форм аттестации, ...оценочных материалов...» [2].

А вот эти-то «оценочные материалы» организация не может ни создавать, ни выбирать!!! Поскольку, при помощи этих «оценочных материалов» осуществляется «...систематическое стандартизированное наблюдение...» [8] в рамках «мониторинга», относящегося к полномочиям федерального министерства или министерств субъектов РФ.

Исходя из вышеизложенного, мы предлагаем определять «внеучебные достижения» обучающихся как их социализованность. Далее. Социализованность мы предлагаем понимать как совокупность позитивных социальных компетенций. И поскольку мы уже обсудили, как следует понимать и описывать феномен «компетенция» (см. выше — С. М.), постольку мы предлагаем феномен «по поступок» («совокупность поступков») считать объектом мониторинга в рамках оценивания «внеучебных достижений».

Наша же технология «Духовные скрепы» позволяет фиксировать именно позитивные поступки обучающихся на основе реципрокного оценивания, обеспечивающего достоверность и валидность его результатов.

Ответ на этот вопрос, кстати, наконец-то обеспечит *открытость*⁵ образовательной организации, т. е. реально включит в процесс родителей как полноправных субъектов. К тому же, родители имеют право «...на участие в управлении образовательными организациями» [2, с. 9]. В соответствии со статьей 44 «родители... имеют право... 3) знакомиться... с оценками успеваемости своих детей... б) получать информацию о... результатах проведенных обследований...». А эти исследования, по нашему мнению, должны быть «стандартизованными» [2].

Родители отправляют своих сыновей и дочерей в профессионально-образовательную организацию для того, чтобы они стали профессионально образованными (готовыми к профессиональному действию) и социализованными (готовыми к поступку) в соответствии с образовательным стандартом, о котором они с государством договорились [2, с. 3]. А стандарт не может быть вариативным или адаптивным, как предлагается в либеральной позиции Е. А. Ямбурга.

⁵ В пункте 9 статьи 3 сформулирован принцип «...информационная открытость и публичная отчетность образовательных организаций» (с. 8).

Таким образом, система образования должна отвечать и родителям, и государству на вопрос: какова социализованность воспитанника. А в нынешних условиях — еще и его патриотичность.

И эта информация должна быть получена в ходе «стандартизированного наблюдения» [2] при помощи стандартного инструментария: только тогда она может восприниматься как достоверная. И только тогда на ее основе можно принимать адекватные педагогические и родительские решения о социально-педагогическом воздействии, его инструментальном оснащении и направленности.

Конечно, родитель может получить информацию о *поступках* (проявлениях социальных компетенций) своего (-ей) сына (дочери) от соседей, от участкового, от друзей, от родственников, от знакомых, от тренеров, от руководителей кружков и др. Но достоверна ли она для принятия адекватных педагогических и родительских решений и действий? Поэтому родители должны получать информацию о поступках своих детей от педагогов, профессионально оформленную и достоверную.

А пока мы провели уже более 60 родительских собраний [8]. Такое родительское собрание мы провели и в Первомайском техникуме. В рамках и этого собрания мы уже в 346-й раз задали родителям такой вопрос: «Вы хотели бы знать, какие **поступки** совершает ваш ребенок, когда вы его не видите (например, в техникуме, в летнем лагере, в кружке и т. п.)? Не вредят ли эти **поступки** ему самому или окружающим его людям? Дружественно ли другие поступают по отношению к нему? Вы хотели бы ЭТО знать?».

И сто процентов родителей и в детских садах, и в школах, и в колледжах отвечают: «Да!». Этой информацией хотят располагать и педагоги.

Следовательно, обязанность образовательной организации и педагогов в соответствии со статьей 44 ФЗ «Об образовании...» — давать эту информацию родителям и лицам, участвующим в позитивной социализации и патриотизации обучающихся и воспитанников. Таким образом, нам представляется целесообразным продолжение апробационных занятий по использованию методик оценивания социализованности и патриотичности ввиду их актуальности с учетом исполнения госпрограммы «Патриотическое воспитание граждан...» [1].

Библиографический список

1. О государственной программе «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016–2020 гг.» [Электронный ресурс] : [постановление Правительства РФ от 30.12.2015 № 1493]. — Режим доступа: <http://government.ru/media/files/8qqYUwwzHUxzVkJ1jsKAErrx2dE4q0ws.pdf>.
2. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации [Текст] : [федер. закон. от 29.12.2012 № 273-ФЗ] // Новый Закон «Об образовании в Российской Федерации». — М. : Эксмо, 2013. — 208 с.
3. Ямбург, Е. А. Здравствуй, лето «крючков-скрепов»! Доктора вызывали? Нет, он сам пришел [Текст] / Е. А. Ямбург // Московский комсомолец. — 2015. — 21 июня.
4. Молчанов, С. Г. Методики отбора содержания социализации и оценивания социализованности мальчиков и (или) девочек [Текст] / С. Г. Молчанов. — Челябинск : Энциклопедия, 2012. — 60 с.
5. Ladsous, J. Travail social [Texte] / J. Ladsous. — Montpellier : Actif. — p. 97.
6. Послание Президента РФ Владимира Путина Федеральному собранию [Текст] // Рос. газ. — 2013. — 13 дек. — С. 2–4.
7. Молчанов, С. Г. Исполняем «Стратегию воспитания... до 2025 года»? [Текст] / С. Г. Молчанов // Детский сад от А до Я. — 2015. — № 3. — С. 4–10.
8. Молчанов, С. Г. Как исполнить IV раздел ФГОС ДО? [Текст] / С. Г. Молчанов // Детский сад от А до Я. — 2014. — № 5. — С. 4–21.
9. Психологический словарь [Текст] / под ред. В. В. Давыдова, А. В. Запорожца, Б. Ф. Ломова и др. — М. : Педагогика, 1983. — 448 с.
10. Молчанов, С. Г. Эффект Герострата [Текст] / С. Г. Молчанов // Аргументы и факты. — 2015. — 14–20 окт. — С. 19.
11. Пинкус, М. Л. Школа научит контролировать эмоции : Уральский педагог считает, что пора вводить ЕГЭ по воспитанности [Текст] / М. Л. Пинкус // Рос. газ. : Неделя. — 2015. — 12 нояб. — С. 23.
12. Пинкус, М. Л. ЕГЭ по поведению : Уральский педагог считает, что школам надо оценивать детей по хорошим поступкам [Текст] / М. Л. Пинкус // Рос. газ. : Регион. Спецвыпуск. — 2015. — 30 нояб. — С. 48–49.
13. Письмо № 08-ПГ-МОиН РФ-15534 от 27.06.2013 г.

УДК 316.6

Н. В. Трусова, доц. Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), канд. психол. наук, г. Челябинск, e-mail: NVTrusova@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА, СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА, ТЬЮТОРА В РАМКАХ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ

Статья раскрывает содержание понятия «психолого-педагогическое сопровождение». Особое внимание уделено профессиональной деятельности педагога-психолога, социального педагога, тьютора. Данная статья будет интересна не только специалистам, которые задействованы в службах сопровождения, но и всем педагогическим работникам.

Ключевые слова: психолого-педагогическое сопровождение, профессиональная деятельность педагога-психолога, социального педагога, тьютора.

Сегодня много говорится о психолого-педагогическом сопровождении обучающихся во всех системах образования, и на страницах журнала «Инновационное развитие профессионального образования» мы не раз поднимали эту тему [1–3].

Если кратко коснуться истории вопроса сопровождения, то в конце 90-х годов XX века в отечественной психологии и педагогике психолого-педагогическое сопровождение рассматривалось широко как в контексте образова-

тельного процесса, направленного на развитие личности, так и в качестве инструмента по оказанию социально-психологической помощи.

Н. Осухова отмечает, что сопровождение — это «поддержка психически здоровых людей, у которых на определенном этапе развития возникают личностные трудности». Автор рассматривает сопровождение как системную интегративную технологию социально-психологической помощи личности, которая открывает перспективы личностного роста, помогает человеку войти в ту зону развития, которая ему пока еще недоступна. Автор также утверждает, что сопровождение — это особая форма осуществления пролонгированной социальной и психологической помощи, которая предусматривает поддержку естественно развивающихся реакций, процессов и состояний личности.

Е. И. Казакова под психолого-педагогическим сопровождением понимает оказание ребенку, его семье и педагогам помощи, в основе которой лежат: сохранение максимума свободы и ответственности субъекта развития за выбор решения актуальной проблемы; мультидисциплинарный метод, обеспечиваемый единством усилий педагогов, психологов, социальных и медицинских работников; органическое единство диагностики проблемы и субъектного потенциала ее разрешения, информационного поиска возможных путей решения, конструирования плана действий и первичная помощь в его осуществлении; помощь в формировании ориентационного поля, где ответственность за действия несет сам субъект развития [4].

В настоящее время термин «психолого-педагогическое сопровождение» используется достаточно широко применительно к сфере образования, проблемам организации обучения и воспитания в контексте модернизации образования. Все большее значение приобретают представления о психолого-педагогическом сопровождении как системе профессиональной деятельности психолога (и не только), направленной на создание социально-психологических условий для успешного обучения и психологического развития ребенка в ситуациях образовательного взаимодействия с ориентацией на зону его ближайшего развития (М. Р. Битянова) [5].

Э. М. Александровская отмечает, что психолого-педагогическое сопровождение — это особый вид помощи ребенку, технология, предназначенная для оказания помощи на определенном этапе развития в решении возникающих проблем или в их предупреждении в условиях образовательного процесса [6]. Автор сближает

идею сопровождения с идеей поддержки. Она отмечает, что технологии сопровождения помогают анализировать ближайшее окружение, диагностировать уровни психического развития, использовать активные групповые методы, индивидуальную работу с детьми и их родителями, педагогами.

Л. М. Шипицына сопровождение рассматривает как метод, обеспечивающий создание условий для принятия субъектом развития оптимальных решений в различных ситуациях жизненного выбора (Л. М. Шипицына). При этом под субъектом развития понимается как развивающийся человек, так и развивающаяся система (психолого-педагогическая система). Л. М. Шипицына отмечает, что сопровождение — это комплексный метод, в основе которого лежит единство взаимодействия сопровождающего и сопровождаемого. Автор рассматривает процесс сопровождения как непосредственное или опосредованное взаимодействие психолога, педагога, медика и учащихся, результатом которого является помощь личности в разрешении проблем, которые у нее возникают [7].

Многочисленные исследования в области организации психолого-педагогического сопровождения (Е. М. Дубовская, Л. А. Петровская, Р. В. Овчарова, О. А. Тихомандрицкая) позволяют выделить основные направления его реализации [8]: психологическая диагностика, психологическое просвещение, психологическое консультирование, психологическая коррекция, развивающее направление, экспертная деятельность.

Таким образом, в настоящее время психолого-педагогическое сопровождение рассматривается как целостная, системно организованная деятельность, в процессе которой создаются социально-психологические и педагогические условия для успешного обучения и развития личности в образовательной среде.

Когда говорят о сопровождении, чаще всего подразумевается работа педагога-психолога. При этом психолог в колледже представлен в единственном числе и не может обеспечить сопровождение процесса обучения и развития обучающихся в полной мере. Необходимо создание социально-психологической службы, а сейчас, наверное, уместно будет говорить о службе сопровождения, в составе которой могут работать как психологи, так и социальные педагоги, тьюторы, педагоги дополнительного образования, педагоги-организаторы. И вот здесь, на наш взгляд, возникает некая путаница: кто и чем должен заниматься.

Опираясь на правовые документы, постараемся обозначить профессиональное деятельностное поле каждого специалиста.

Педагог-психолог: документ — приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 июля 2015 г. № 514н «Об утверждении профессионального стандарта “Педагог-психолог (психолог в сфере образования)”».

Основная цель вида профессиональной деятельности: психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в образовательных организациях общего, профессионального и дополнительного образования, основных и дополнительных образовательных программ; оказание психолого-педагогической помощи лицам с ограниченными возможностями здоровья, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, в том числе несовершеннолетним обучающимся, признанным в случаях и в порядке, которые предусмотрены уголовно-процессуальным законодательством, подозреваемыми, обвиняемыми или подсудимыми по уголовному делу либо являющимся потерпевшими или свидетелями преступления.

Социальный педагог (специалист в области воспитания и социализации обучающихся): документ — проект приказа Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении профессионального стандарта “специалиста в области воспитания”» (подготовлен Минтрудом России 19.05.2016).

Основная цель вида профессиональной деятельности: создание условий для воспитания и социализации обучающихся, их духовно-нравственного, интеллектуального и физического развития, расширения у них социокультурного опыта на основе реализации программ воспитания, поддержки социальных инициатив, организации досуга, социального партнерства субъектов воспитания и удовлетворения индивидуальной потребности обучающихся в личностном развитии; обеспечение индивидуализации в образовании на основе проектирования и реализации обучающимися индивидуальных образовательных программ.

Тьютор — новая профессия для российского образования. Реформируемая образовательная среда нуждается в новом специалисте, который не будет, как преподаватель, передавать знания, а поможет обучающемуся выстраивать свою индивидуальную образовательную программу (ИОП). Сопровождение тьютора предполагает выявление и продвижение интереса тьюторанта (сопровождаемого) по трем векторам (социальному, культурно-предметному и антропологическому), раскрывающим дополнительные ресурсы для реализации образовательной программы конкретного обучающегося.

Тьюторское сопровождение обучающегося заключается в организации такого образовательного движения, которое строится на постоянном рефлексивном соотношении его достижений (настоящего и прошлого) с интересами и устремлениями (образом будущего). Тьютор создает избыточную образовательную среду, насыщенную множеством предложений, которые потенциально могут быть интересны обучающемуся, затем он сопровождает так называемую навигацию его движения в этом пространстве предложений, обсуждая при этом различные стратегии. Подобное сопровождение основывается на принципе индивидуализации.

С 2008 г. профессия тьютора официально введена в список должностей педагогических работников общего, дополнительного и высшего профессионального образования Российской Федерации, но профессиональный стандарт «Тьютор» находится в разработке [9].

Конечно же, решение о том, следует ли создавать социально-психологическую, психологическую службу либо службу сопровождения с разным набором специалистов или же лучше пользоваться услугами единичных специалистов — прерогатива каждого учебного заведения, но современные реалии диктуют, что такая служба должна быть. Очевидно, что в формате одной статьи все вопросы обсудить невозможно, поэтому мы надеемся продолжить разговор о сопровождении на страницах данного журнала.

Библиографический список

1. Трусова, Н. В. Организация психологического сопровождения развития профессиональной идентичности у студентов колледжа [Текст] / Н. В. Трусова // Инновационное развитие профессионального образования. — 2013. — № 2 (04). — С. 119–121.
2. Трусова, Н. В. Психологическая служба образования : история развития и становления [Текст] / Н. В. Трусова // Инновационное развитие профессионального образования. — 2014. — № 2 (06). — С. 78–80.

3. Трусова, Н. В. Особенности профессиональной деятельности педагога-психолога в новых реалиях времени [Текст] / Н. В. Трусова // Инновационное развитие профессионального образования. — 2015. — № 1 (07). — С. 27–30.

4. Казакова, Е. И. Система комплексного сопровождения ребенка : от концепции к практике [Текст] / Е. И. Казакова. — СПб., 1998.

5. Битянова, М. Р. Психология в школе : содержание и организация работы [Текст] / М. Р. Битянова. — М., 2000.

6. Александровская, Э. М. Психологическое сопровождение детей младшего школьного возраста [Текст] : учеб.-метод. пособие. Ч. 2 / Э. М. Александровская, Н. В. Куренкова // Журнал прикладной психологии. — 2001. — № 1.

7. Шипицына, Л. М. Комплексное сопровождение детей дошкольного возраста [Текст] / Л. М. Шипицына, А. А. Хилько, Ю. С. Галлямова, Р. В. Демьянчук, Н. Н. Яковлева ; под науч. ред. проф. Л. М. Шипицыной. — СПб., 2008.

8. Чекунова, Е. А. Психолого-педагогическое сопровождение развития личности в образовательном пространстве школы [Текст] / Е. А. Чекунова // Гуманитарные и социальные науки. — 2010. — № 6.

9. Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» [Электронный ресурс] : [приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н (ред. от 31.05.2011)]. — Режим доступа: КонсультантПлюс.

УДК 376

*И. В. Шадчин, зав. лабораторией
Челябинского института развития
профессионального образования (ЧИРПО),
г. Челябинск, e-mail: inclusive.chirpo@mail.ru*

ИНКЛЮЗИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ОДИН ИЗ МАГИСТРАЛЬНЫХ ПУТЕЙ ГУМАНИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА

Одной из ключевых стратегических целей государственной политики в области образования выступает повышение доступности качественного профессионального образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям социума и каждого гражданина. В статье обобщен опыт работы Челябинского института развития профессионального образования по научно-методическому сопровождению внедрения инклюзивного подхода в педагогическую практику профессиональных образовательных организаций Челябинской области, исследован широкий спектр вопросов, связанных с актуальными проблемами и перспективами развития системы инклюзивного профессионального образования в нашей стране.

Ключевые слова: доступная среда, инклюзивное образование, инвалид, обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, одаренные обучающиеся, инклюзивный подход.

В наши дни развитие многоуровневой системы инклюзивного образования выделено в один из приоритетов социальной политики государства. Инклюзивное образование — закономерный процесс развития системы образования в любой стране мира. В этот процесс вовлечены многие развитые страны, в том числе и Россия.

Одним из самых значимых международных документов в области защиты прав людей с различными видами нарушений здоровья является «Конвенция о правах инвалидов» (принята резолюцией 61/106 Генеральной Ассамблеи ООН

от 13 декабря 2006 г.). Конвенция трансформирует само понимание инвалидности, признавая, что инвалидность — эволюционирующее понятие. Она является результатом взаимодействия, которое происходит между имеющимися нарушениями здоровья людьми и отношенческими и средовыми барьерами и которое мешает полному и эффективному участию таких людей в жизни общества наравне с другими [1]. Таким образом, в Конвенции признается, что человек является инвалидом не только в силу имеющихся у него ограничений, но и по причине тех барьеров, которые существуют в обществе.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., утвержденной распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р, отмечено, что российская экономика оказалась перед долговременными системными вызовами, отражающими как мировые тенденции, так и внутренние барьеры развития. Один из таких вызовов — возрастание роли человеческого капитала как основного фактора экономического развития [2].

Отношение общества к инвалидам показывает уровень готовности как государства, так и отдельных граждан идти по пути развития демократии и уважения прав человека.

В статье 43 Конституции Российской Федерации провозглашается право каждого на образование. Принцип равноправия включает также запрещение дискриминации по состоянию здоровья [3].

Третьего мая 2012 г. Президентом Российской Федерации был подписан закон № 46-ФЗ «О ратификации Конвенции о правах инвалидов». Ратификация Конвенции знаменует намерение государства создавать все необходимые условия для полноценной жизни инвалида, а также развивать систему инклюзивного образования [4].

В статье второй Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» введено понятие «инклюзивное образование», которое трактуется как обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей [5]. Инклюзивное образование — новое образование со своей философией, образование возможностей и свободного выбора.

В основе практики инклюзивного обучения и воспитания лежит идея принятия индивидуальности каждого отдельного обучающегося, и, следовательно, обучение должно быть организовано таким образом, чтобы удовлетворить особые потребности каждого члена социума. Инклюзивное образование делает акцент на персонализации процесса обучения, на разработке индивидуальной образовательной программы.

Министерством образования и науки Челябинской области в целях выполнения Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [6] и распоряжения Правительства Российской Федерации от 15 октября 2012 г. № 1921-р «О комплексе мер, направленных на повышение эффективности реализации меро-

приятий по содействию трудоустройству инвалидов и на обеспечение доступности профессионального образования на 2012–2015 гг.» [7] был разработан «План мероприятий по формированию условий доступности обучения в учреждениях профессионального образования для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья на 2013–2015 гг.».

Челябинский институт развития профессионального образования активно участвовал в реализации основных направлений плана.

С 2013 г. на базе ГБУ ДПО «Челябинский институт развития профессионального образования» работает лаборатория инклюзивного образования. Одним из приоритетных направлений деятельности лаборатории является исследование широкого перечня проблем формирования условий доступности обучения в профессиональных образовательных организациях для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

В рамках реализации субсидии, предоставленной региональным министерством, в 2013/14 уч. г. институтом организовано комплексное повышение квалификации 70 педагогических работников, ответственных за обеспечение доступной среды для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Лабораторией инклюзивного образования регулярно проводятся научно-практические семинары и вебинары для педагогических работников по различным аспектам проблемы формирования доступной среды для обучающихся, имеющих различные виды нарушений здоровья, организованы консультации по вариативным вопросам внедрения инклюзивного подхода в педагогическую практику профессиональных образовательных организаций.

Лабораторией разработаны методические рекомендации для руководящих и педагогических работников профессиональных образовательных организаций «Адаптация объектов социальной инфраструктуры с целью обеспечения их доступности для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья», ГБУ ДПО «Челябинский институт развития профессионального образования» также издана серия методических рекомендаций по вариативным проблемам инклюзивного профессионального образования (нормативно-правовым, методическим, социальным, валеологическим, психолого-педагогическим и др.) [8, с. 119].

В 2013–2015 гг. проведен цикл книжных выставок «Инклюзивное образование: миф или реальность?».

Челябинским институтом развития профессионального образования была сформирована специальная рубрика «Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья» в научно-практическом журнале «Инновационное развитие профессионального образования» № 2 (08) за 2015 г. В рамках этой рубрики консолидировался передовой опыт работы с обучающимися различных нозологических групп в образовательных организациях Челябинской и Свердловской областей.

Система СПО является мощным средством социальной адаптации и социализации инвалидов и лиц с ОВЗ. Создание условий для их успешного профессионального самоопределения и социализации через систему СПО предполагает разработку и реализацию мероприятий по профориентации, профессиональной адаптации, организации трудовой занятости и трудоустройству.

Главным критерием эффективности реализации мероприятий по обеспечению доступности СПО для инвалидов и лиц с ОВЗ в Российской Федерации будет являться ежегодное увеличение количества вовлеченных в систему СПО инвалидов и лиц с ОВЗ, увеличение доли обучающихся этой категории, завершивших обучение по образовательным программам СПО, увеличение числа трудоустроенных выпускников [9].

Лабораторией инклюзивного образования сформирован и размещен на сайте института банк образовательных программ для обучения в профессиональных образовательных организациях инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей их психофизического развития и индивидуальных возможностей.

Сегодня в банке содержится 205 программ учебных дисциплин и профессиональных модулей по следующим профессиям: каменщик, обувщик по ремонту обуви, плотник, слесарь механосборочных работ, столяр строительный, цветовод, плодоовощевод, швея, штукатур.

В 2013 г. на базе ГБПОУ «Златоустовский индустриальный колледж им. П. П. Аносова» было создано областное методическое объединение педагогических работников, осуществляющих профессиональное обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в системе среднего профессионального образования Челябинской области.

Председатель методического объединения, директор Златоустовского индустриального колледжа им. П. П. Аносова Виктор Викторович

Сидоров, не один десяток лет занимается развитием системы инклюзивного профессионального образования в нашей области.

Виктор Викторович также входит в состав окружного методического объединения работников профессиональных образовательных организаций Уральского федерального округа по вопросам доступности профессионального образования для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

На заседаниях областного методического объединения ежегодно рассматривается перечень наиболее актуальных вопросов, связанных с проблемой формирования в профессиональных образовательных организациях Челябинской области доступной среды для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

ГБПОУ «Златоустовский индустриальный колледж им. П. П. Аносова» — одна из немногих профессиональных образовательных организаций, на протяжении длительного времени осуществляющих профессиональное образование глухих и слабослышащих студентов.

С сентября 2013 г. ГБПОУ «Златоустовский индустриальный колледж им. П. П. Аносова» приступил к обучению инвалидов с заболеваниями опорно-двигательного аппарата.

В профессиональных образовательных организациях Челябинской области функционируют центры профессиональной ориентации и психолого-педагогической адаптации обучающихся — инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья:

– центр медико-психолого-педагогического сопровождения лиц с ограниченными возможностями здоровья на базе ГБПОУ «Златоустовский индустриальный колледж им. П. П. Аносова»;

– служба допрофессиональной, профессиональной подготовки и трудоустройства инвалидов на базе ГБПОУ «Катав-Ивановский индустриальный техникум»;

– центр психолого-педагогической адаптации, профориентации и трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья на базе ГБПОУ «Челябинский техникум текстильной и легкой промышленности».

В 2014–2016 гг. шесть профессиональных образовательных организаций Челябинской области (Златоустовский индустриальный колледж им. П. П. Аносова, Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум им. А. В. Яковлева, Южно-Уральский государственный технический колледж, Копейский политехнический колледж, Саткинский

политехнический техникум им. А. К. Савина, Катав-Ивановский индустриальный техникум) прошли паспортизацию объектов социальной инфраструктуры, сформированы планы и адресные программы по адаптации объектов с целью обеспечения их доступности для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Третьего февраля 2016 г. первым заместителем губернатора Челябинской области Е. В. Редным утвержден «Межведомственный комплекс мер по профессиональному образованию и (либо) профессиональному обучению в профессиональных образовательных организациях и организациях высшего образования Челябинской области и трудоустройству инвалидов до 2020 г.».

В 2016 г. Челябинский институт развития профессионального образования продолжил работу по научно-методическому и информационному сопровождению внедрения инклюзивного подхода в практику региональных профессиональных образовательных организаций.

Институтом сформирован интернет-ресурс «Атлас профессий и специальностей, по которым ведется подготовка инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных образовательных организациях Челябинской области».

Доступ к ресурсу «Атлас профессий и специальностей» осуществляется с сайта института, сайта Министерства образования и науки Челябинской области и сайтов образовательных организаций региона через баннер, использующий gif-анимацию с иллюстрациями фрагментов профессиональной деятельности. В связи с расширением задач, стоящих перед профессиональным образованием, интернет-ресурс постоянно обновляется и модернизируется. В частности, в него добавлена информация о доступности среды в профессиональных образовательных организациях Челябинской области, в которых обучаются студенты-инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья.

На интернет-странице лаборатории инклюзивного образования ГБУ ДПО «Челябинский институт развития профессионального образования» размещены методические материалы по вариативным аспектам проблемы формирования доступности среды в профессиональных образовательных организациях. На интернет-странице можно также ознакомиться с презентационными материалами научно-практических семинаров и вебинаров для педагогических работников, посвященных вопросам внедрения инклюзивного подхода в педагогическую практику образовательных организаций.

Челябинский институт развития профессионального образования осуществил повышение квалификации 25 руководящих и педагогических работников профессиональных образовательных организаций Челябинской области по программе дополнительного профессионального образования «Формирование условий доступности для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья объектов и предоставляемых услуг в сфере образования».

Забота о талантливых студентах сегодня рассматривается как забота о развитии науки, технологий, культуры и социальной жизни России в будущем.

Лабораторией инклюзивного образования сформирован и размещен на сайте института банк образовательных программ для обучения одаренных обучающихся в профессиональных образовательных организациях Челябинской области. В настоящее время в банке содержится 56 рабочих программ по различным учебным дисциплинам, предусмотрено его дальнейшее обновление.

В 2013–2014 гг. ГБУ ДПО «Челябинский институт развития профессионального образования» организовано комплексное повышение квалификации более ста педагогических работников, занимающихся выявлением и поддержкой одаренных обучающихся.

Институтом подготовлена и издана серия методических рекомендаций по различным аспектам проблематики выявления и поддержки одаренных обучающихся в профессиональных образовательных организациях (нормативно-правовые основы работы с одаренными обучающимися, средства реализации технологий развивающего обучения, психодиагностика одаренности, проектирование образовательной среды по выявлению и развитию одаренности обучающихся и др.).

Челябинским институтом развития профессионального образования разработан и размещен на официальном сайте перечень научно-исследовательских работ и программ педагогического и психологического сопровождения одаренных обучающихся.

Комплексное вовлечение обучающихся в техническое творчество — приоритетная задача системы профессионального образования. Одним из направлений работы профессиональных образовательных организаций является организация работы научного общества учащихся и студентов (НОУ).

Работа в НОУ предоставляет большие возможности для расширения и углубления знаний студентов в различных областях науки,

приобретения реального опыта технического творчества. В рамках научно-методического сопровождения организации работы НОУ институтом проводятся постоянно действующие научно-практические семинары с руководителями секций НОУ профессиональных образовательных организаций.

ГБУ ДПО «Челябинский институт развития профессионального образования» расширил свою деятельность по повышению квалификации за счет внедрения такого направления технического творчества, как

лего-конструирование, не только в рамках семинаров, но и путем введения модуля «Технологии развивающего обучения» в программы по повышению квалификации педагогических работников областных профессиональных образовательных организаций, проводящих работу по выявлению и поддержке одаренных обучающихся. Такая многоплановая работа по формированию готовности педагогических работников к вовлечению обучающихся в техническое творчество дает результаты (рис. 1).

Распределение работ конкурса НОУ по секциям (2013–2016 гг.)

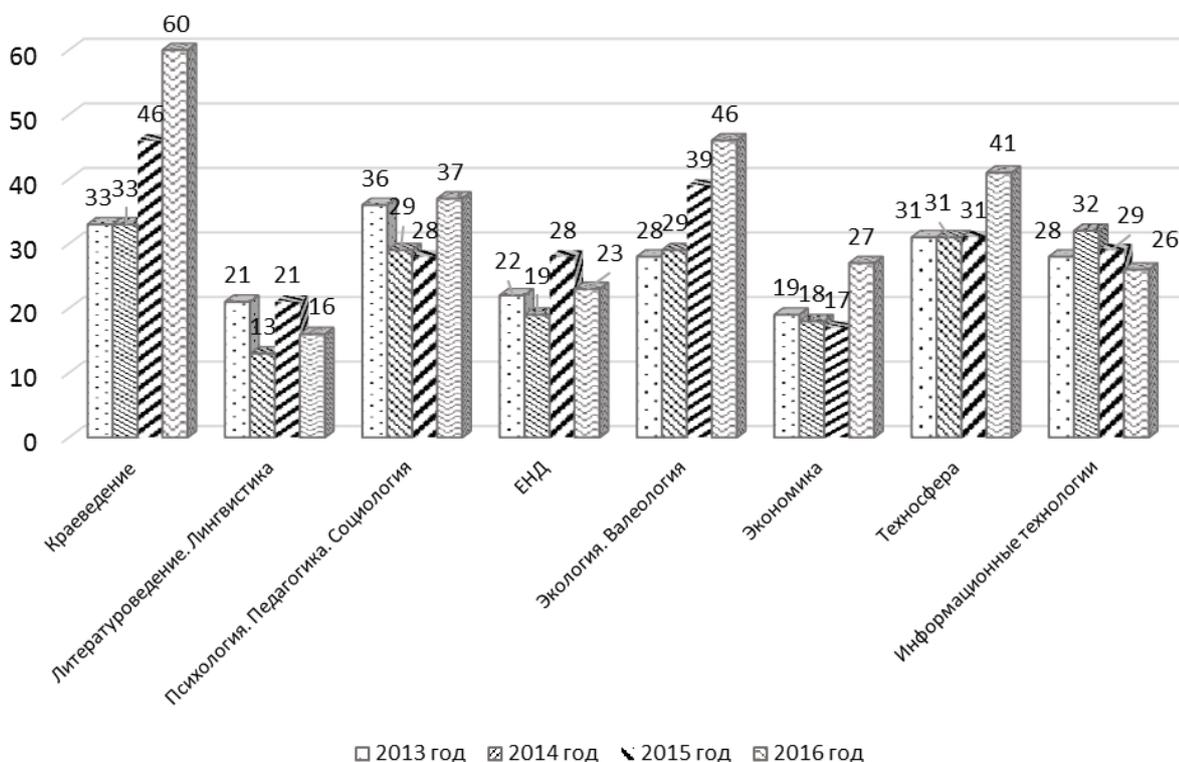


Рис. 1. Распределение работ областного конкурса ученических и студенческих научно-исследовательских работ по секциям (в сравнении с результатами 2013–2015 гг.)

Как мы видим, наблюдается значительный рост количества конкурсных работ технического направления (секция «Техносфера») в 2016 г. — по сравнению с 2015 г. их число увеличилось на десять. Положительная динамика вовлечения студентов областных профессиональных образовательных организаций в техническое творчество налицо. Научное общество обучающихся продолжает свою работу.

Следует подчеркнуть, что сотрудники ГБУ ДО ДУМ «Смена» традиционно принимают участие в работе жюри на III этапе областного конкурса ученических и студенческих научно-исследовательских работ. В 2016 г. МОиН Челябинской области было принято решение провести на базе ДУМ «Смена» финальный этап регионального конкурса, который собрал 169 обучающихся из 34 региональных профессиональных образовательных организаций (табл. 1).

Таблица 1

Информация об итогах участия профессиональных образовательных организаций в областном конкурсе ученических и студенческих научно-исследовательских работ в 2014–2016 гг.

	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Количество работ, представленных на II (заочный) этап конкурса	204 конкурсные работы	239 конкурсных работ	276 конкурсных работ
Количество работ, допущенных к участию в III (очном) этапе конкурса	112 конкурсных работ	117 конкурсных работ	117 конкурсных работ
Доля ПОО, которые представили работы на II (заочный) этап конкурса (% от общего числа ПОО)	86 % ПОО	87 % ПОО	87 % ПОО
Доля ПОО, которые приняли участие в III (очном) этапе конкурса (% от общего числа ПОО)	67 % ПОО	72 % ПОО	72 % ПОО

Комплексное вовлечение обучающихся в работу НОУ следует рассматривать как один из магистральных путей выявления и развития их интеллектуальной и творческой одаренности, создания социально-психологических предпосылок для повышения престижа рабочих профессий и специальностей среднего профессионального образования.

Качественный скачок в развитии новых технологий повлек за собой потребность со-

циума в людях, способных нестандартно решать новые проблемы, вносить новое содержание во все сферы жизнедеятельности.

В настоящее время ГБУ ДПО «ЧИРПО» является одним из ключевых драйверов развития инклюзивного профессионального образования в нашей области, создает ряд важнейших условий для развития человеческого потенциала студентов с особыми образовательными возможностями и потребностями.

Библиографический список

1. Конвенция о правах инвалидов [Электронный ресурс] : [принята резолюцией 61/106 Генеральной Ассамблеи от 13.12.2006]. — Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability.
2. О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. [Электронный ресурс] : [распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р]. — Режим доступа: КонсультантПлюс.
3. Конституция Российской Федерации [Текст] : принята всенар. голосованием 12.12.93. — М. : Астрель, 2012. — 63 с.
4. Российская Федерация. Законы. О ратификации Конвенции о правах инвалидов [Электронный ресурс] : [федер. закон № 46-ФЗ : принят Гос. Думой 03.05.2012]. — Режим доступа: <http://www.rg.ru/2012/05/05/invalidi-dok.html>.
5. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон № 273-ФЗ : [принят Гос. Думой 21.12.2012 : одобр. Советом Федерации 26.12.2012]. — Режим доступа: КонсультантПлюс.
6. О мероприятиях по реализации государственной социальной политики [Электронный ресурс] : [Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597]. — Режим доступа: КонсультантПлюс
7. Об утверждении комплексных мер, направленных на повышение эффективности реализации мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов и на обеспечение доступности профессионального образования на 2012–2015 гг. [Электронный ресурс] : [распоряжение Правительства РФ от 15.10.2012 № 1921-р]. — Режим доступа: КонсультантПлюс.
8. Шадчин, И. В. Из опыта работы Челябинского института развития профессионального образования по информационно-методическому сопровождению профессионального образования инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в системе СПО области [Текст] / И. В. Шадчин // Инновационное развитие профессионального образования. — 2015. — № 2 (08). — С. 117–120.
9. Романенкова, Д. Ф. Реализация мероприятий по обеспечению доступности среднего профессионального образования для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в Российской Федерации [Текст] / Д. Ф. Романенкова // Инновационное развитие профессионального образования. — 2016. — № 3 (11). — С. 25–30.

Человек и профессия

ПАМЯТИ УЧИТЕЛЯ, ПЕДАГОГА, УЧЕНОГО...

Леонид Маркелович Кустов (17.11.1936, г. Шадринск, Курганской обл. — 05.10.2015, г. Челябинск), педагог, заслуженный учитель России, ученый, доктор педагогических наук (1996), профессор (1998), действительный член Академии профессионального образования. Награжден правительственными наградами, почетными знаками ЦК ВЛКСМ и Минобразования СССР.

Окончил Челябинский государственный педагогический институт (1960) по специальности «учитель физики и основ производства». В 1960–1970 гг. работал учителем физики в Пласте, Коркино, Челябинске. В 1970–1980 гг. — директор центра технического творчества школьников (г. Коркино).

Один из инициаторов создания в Челябинской области научного общества учащихся. Автор педагогической системы развития исследовательских способностей учащихся в области промышленной геофизики.

Начиная с 1985 г. работал в системе высшей школы и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов образования: 1985–1994 гг. — заведующий учебно-методическим кабинетом трудового и профессионального обучения Челябинского института усовершенствования учителей, 1994–1996 гг. — заведующий лабораторией педагогических инноваций Челябинского института развития профессионального образования, 1996–2007 гг. — проректор по научной работе и с 1994 по 2011 — профессор кафедры данного института, а также кафедры педагогики Уральского университета физической культуры (по совместительству).

Когда в ноябре 2011 г. Леонид Маркелович Кустов отмечал 75-летний юбилей, коллеги, работники Челябинского института развития профессионального образования, охарактеризовали весь его педагогический и научный путь словами: «Один из первых...».

К тому времени профессиональный стаж Леонида Маркеловича составлял 51 год, в том числе 17 лет работы институте. А начиналось все в далекие 50-е годы прошлого века...

Учитель. По утрам девушки из студенческого общежития удивленно и тревожно смотрели в окно. Там, во дворе, стояла его железная койка. Он поднимался, стряхивая снег с одеяла, высыпал снег из ботинок, которые ставил перед сном у кровати, собирал постель и уносил ее в общежитие. Леонид еще не знал точно, как ему пригодится такая закалка в будущей профессии учителя, но был уверен: ребята уважают сильных.

Это уже потом, когда он стал преподавать физику в одной из школ Пласта, понял, как свя-

зать свои привычки и увлечения со своей профессией и мечтой. Мечтал молодой учитель воспитать из своих учеников людей будущего. Он не боялся громких слов, именно так думал и говорил: «Людей будущего!». Объяснял коллегам: «Дети хотят стать Чапаевыми и Гагариными. Чтобы не обмануть их, нужно еще с детства дать им саблю Чапаева и хотя бы крохи знаний и выдержки космонавтов».

«Чапаевской саблей» стала карта геологических маршрутов. В дневнике, который Леонид Маркелович Кустов начал вести в Пласте, он записал: «Почему я решил заниматься с ребятами геологическими походами? Да потому, что они прочно связывают обучение и воспитание с жизнью. В геологических походах ребята могут принести практическую помощь народному хозяйству, увидеть дело своих рук...».

Оказалось, что установить эту связь непросто. Ребята не были готовы увлечься «чем-то школьным». И некоторые учителя не привыкли к тому, чтобы считать уроки только частью,

а порой и даже не самой большой частью школьной жизни. Кустов раздражал прямолинейностью высказываний.

Для него, семейного человека, казалось, не существовало семьи, с ребятами он не расставался чуть ли не до полуночи и считал это нормой для учителя.

Педагог. Из дневника Л. М. Кустова: «Ошибаются те, кто думает, что воспитание идет только в процессе урока. Учителя воспитывают всей своей жизнью, всем своим бытием. Но как может убедить ребят практической жизнью учитель, если он видится с ними только на уроках? Нужно дело, в процессе которого будет возможность ближе познакомиться с учениками, а у них — возможность проверить, какой он есть в действительности человек — учитель...».

Насколько увлечены ребята делом, которое предложил им Леонид Маркелович Кустов, лучше всего свидетельствовали они сами. Несколько толстых тетрадей с довольно странным для сухопутной жизни названием «Бортжурнал юношеской геологоразведочной партии школы». Вели этот журнал сами ребята. Один из «геологоразведчиков» вспоминал: «Работаем с теодолитом. Лазаем по склону скалы. Вдруг кто-то вспомнил, что сегодня по радио должен выступать Леонид Маркелович. Собрались у приемника. И, наконец, знакомый, но очень изменившийся голос говорит о воспитании ребят в школе. Он говорит о нас, о работе, которой мы отдаем свое время, о наших планах, о том, как из большой группы, пришедшей работать в геологическую партию, осталась верная горстка ребят, о том, что сейчас нам приходится помогать многим, поверившим в нужность нашего дела...».

«Они чувствуют, что нужны государству, и это главное, что заставляет их работать», — мы вслушиваемся в этот голос, вновь пролистывая вся нашу жизнь этого года и ощущаем такое, что невозможно передать словами...».

«Школа не имеет права называться школой, если она не станет учреждением, на несколько шагов опередившим время. В ней учатся люди будущего», — эти слова Леонида Маркеловича Кустова стали для него самого девизом дальнейшей научной деятельности, которой он посвятил свою жизнь.

Ученый. Актуальность научно-исследовательской деятельности профессора Кустова, направленной на активное участие в создании и обеспечении функционирования системы непрерывного образования в Челябинской области, во многом была обусловлена постоянным

развитием нормативной системы повышения квалификации работников образования. Изменение социально-экономических ориентиров развития общества потребовало пересмотра сложившихся подходов к определению содержания, форм, методов и средств функционирования системы повышения квалификации в направлении поиска путей ее саморазвития. Значимую роль здесь сыграл исследовательский подход, присущий Леониду Маркеловичу.

Важность такого подхода стала очевидной после анализа и осознания недостатков традиционной системы повышения квалификации, обусловленных строгой регламентацией процесса повышения квалификации и его увязкой с системой формального педагогического образования, закреплением в организации и содержании педагогического образования предметно-методического подхода, ориентацией на подготовку педагога как исполнителя, а не творца учебно-воспитательного процесса.

Сегодня уже выявлены потребности в разработке таких технологий повышения квалификации работников образования, которые были бы адекватны целям развития системы — переходу от нормативно-исполнительской деятельности к деятельности нормативно-творческой. В такой модели создаются благоприятные условия не только для управляемости системы и ее саморазвития, но — главное — для профессионального саморазвития педагога.

Методологическая и теоретическая роль исследовательского подхода для развития образования как системы и его субъектов как профессиональных работников, показанная в ряде работ Ю. К. Бабанского, В. С. Безруковой, В. В. Белича, А. С. Белкина, А. П. Беляевой, В. П. Беспалько, В. С. Гершунского, В. И. Куравлёва, В. И. Загвязинского, В. В. Краевского, Т. В. Кудрявцева, Н. В. Кузьминой, Ю. Н. Кулюткина, А. К. Марковой, М. И. Пахмутова, А. Я. Найна, В. М. Полонского, М. Н. Скаткина, Н. М. Таланчука, Ю. С. Тюнникова, А. В. Усовой, Н. М. Яковлевой и др., стала для Леонида Маркеловича надежным ориентиром для поиска границ области неизвестного знания, относящегося к использованию исследовательского подхода в целях повышения квалификации и профессионализма работника образования. Необходимость в таких ориентирах значительно обострилась в связи с тем, что в ноябре 1992 г. исследовательская подготовка педагога стала нормативно-обязательной, что нашло отражение в специальных документах Министерства образования Российской Федерации и нормативно было включено

в перечень аттестационных требований к педагогу. Создалась сложная ситуация, вызванная тем, что еще совсем недавно исследовательская деятельность считалась уделом профессиональных исследователей и по отношению к массовому педагогу ее рассматривали лишь во взаимосвязи с проблемой новаторства и изучения передового педагогического опыта. Такой стереотип был серьезным тормозом развития педагогической теории в изменившихся условиях.

В результате имело место противоречие между потребностями образовательной системы и самих педагогов в исследовательской подготовке, с одной стороны, и отсутствием технологии таковой подготовки и необходимых для этого методик составления обучающих программ, с другой.

Это противоречие затрагивало интересы больших профессиональных групп педагогов, в том числе и учителей трудового обучения. Утрата школой социальных ориентиров трудового образования создала определенный концептуальный вакуум и поставила органы образования, образовательные структуры и самих учителей трудового обучения перед необходимостью самостоятельной разработки не только адаптированных учебных программ, но и региональной концепции трудового образования и ее региональных стандартов. Без специальной исследовательской подготовки, осуществляемой на основе нормативной системы повышения квалификации, такие задачи решить было нельзя.

В тех условиях сформировалась область научных интересов Леонида Маркеловича Кустова, направленных на решение проблемы, определяемой противоречием и составляющей область неизвестного знания, содержание которого представлялось в технологии подготовки учителя трудового обучения к исследовательской деятельности и педагогических условиях такой подготовки.

С учетом социальных и личностных потребностей, практической значимости, недостаточной теоретической и методической разработанности и была определена тема диссертационного исследования Леонида Маркеловича на соискание степени кандидата педагогических наук: «Подготовка учителя трудового обучения к исследовательской деятельности в условиях системы повышения квалификации».

Объектом исследования стала система повышения квалификации, предметом исследования — педагогические условия эффективной подготовки учителя к исследовательской деятельности.

Методологической основой исследования являлись философская теория деятельности (Г. Гегель, И. Кант, К. Маркс); современные исследователи (Л. П. Буюева, И. И. Чангли, В. С. Швырёв); общепсихологическая теория деятельности (Б. Г. Ананьев, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн, Г. В. Суходольский); психолого-педагогическая теория деятельности (П. Я. Гальперин, Н. В. Кузьмина, З. А. Решетова, Н. Г. Салмина, Н. Ф. Талызина, В. Д. Шадриков); профессиографическая теория деятельности (В. А. Дымерский, Э. Ф. Зеер, Е. А. Климов, К. К. Платонов); работы по теории и методике педагогических исследований (Ю. К. Бабанский, В. С. Безрукова, А. С. Белкин, А. П. Беляева, В. П. Беспалько, В. И. Загвязинский, В. В. Краевский, Т. В. Кудрявцев, Ю. Н. Кулюткин, А. Т. Маленко, А. К. Маркова, М. И. Махмутов, А. Я. Найн, М. Н. Скаткин, М. Н. Таланчук, А. В. Усова, Н. М. Яковлева), а также ряд работ, освещающих специальные вопросы исследовательского подхода: теория управления (В. Г. Афанасьев, Э. Г. Юдин); системный подход к анализу профессиональной деятельности (В. Д. Шадриков); программно-целевой подход (И. С. Ладенко); теория моделирования (В. Ф. Ломов, Б. А. Смирнов); теория анализа и синтеза деятельности (Б. А. Душков, Г. В. Суходольский); теория целеполагания (О. К. Тихомиров). Исследование велось в контексте современных педагогических теорий. В их числе: теория педагогической интеграции (В. С. Безрукова, А. П. Беляева, М. Н. Борулава, Ю. С. Тюнников); теория педагогической технологии (В. Н. Беспалько); теория атрибутивного анализа (В. В. Белич); теория управления профессиональной подготовкой рабочей молодежи (А. Я. Найн). Теоретические работы В. В. Полонского были использованы для оценки теоретической и практической значимости исследования.

Для реализации целей и задач исследования использовался комплекс методов: теоретический анализ научной литературы по проблеме; методы теоретического анализа и синтеза, структуризации в комплексе; методы педагогического моделирования; наблюдение и педагогический эксперимент; опросные методы; методы статистики (описательная статистика, индуктивная статистика, корреляционный анализ); контент-анализ; методы тестовой компьютерной диагностики.

Эксперимент проводился в Челябинском областном институте усовершенствования учителей, а с декабря 1992 г. был продолжен в Челябинском институте повышения квалификации и переподготовки работников образования

(сектор трудового обучения; кафедра социально-педагогической инноватики); в Челябинском филиале института профессионального образования Министерства образования Российской Федерации; в институте повышения квалификации работников образования г. Екатеринбурга. Выборочную совокупность опытно-экспериментальной работы составили учителя трудового и профессионального обучения гг. Челябинска, Магнитогорска, Златоуста, Катав-Ивановска и нескольких сельских районов Челябинской области.

В ходе исследования Л. М. Кустовым была разработана концептуальная модель подготовки учителя к исследовательской деятельности, подтверждающая приложимость психолого-педагогической концепции к практике системы повышения квалификации и переподготовки работников образования; спроектированы и созданы средства обеспечения функционирования концептуальной модели (рабочая модель педагогической деятельности, рабочая модель исследовательской деятельности педагога, рабочая модель нормативно-исследовательской деятельности педагога, которые прошли эмпирическую апробацию, были внедрены и используются в практике системы повышения квалификации); создан эффективный способ повышения квалификации учителей трудового обучения квалификационных разрядов, отличающийся от существующих и известных способов тем, что он организует фактический педагогический опыт учителя в целостную систему, наделяющую этот опыт прогностическими и исследовательскими компонентами, имеющими инновационный профессионально-педагогический эффект.

А через три года после защиты кандидатской диссертации Леонид Маркелович защищает диссертацию на соискание ученой степени доктора педагогических наук по специальности 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» «Теоретические и практические

основы послевузовской подготовки инженера-педагога (диагностическая, проектировочная, экспериментальная деятельность)»». Научный консультант — доктор педагогических наук профессор А. Я. Найн. Диссертация защищена в Московском государственном педагогическом университете 21 мая 1996 г.

Богатая научная жизнь Леонида Маркеловича Кустова включила в себя издание 14 монографий и учебных пособий и свыше 90 научных публикаций по проблемам разработки технологий развития диагностической, проектной и исследовательской компетентности педагогов профессиональной школы, системы дополнительного профессионального образования региона. Начиная с 1996 г. он создал авторскую школу «Педагог-исследователь» и руководил ею. Л. М. Кустовым подготовлены четыре доктора педагогических наук и двенадцать кандидатов педагогических наук по специальности 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования». В течение более десяти лет он — постоянный член диссертационного совета по защите докторских диссертаций при Уральском государственном педагогическом университете (Екатеринбург).

Вызывает глубокое уважение широта интересов этого человека. Леонид Маркелович — автор ряда прозаических произведений, участник Всесоюзного съезда молодых писателей (1980), его повесть «Горы прошлого лета» (Южно-Уральское книжное издательство, 1980) в регионе отмечена как лучшая повесть года («Челябинский рабочий»). А еще он окончил Всесоюзную школу инструкторов альпинизма (Шхельда, Адыл-су, 1970), в течение 11 лет являлся тренером по альпинизму, совершил около 100 восхождений (Кавказ, Памир, Тянь-Шань) на вершины высотой от 4500 до 6150 м.

Трудно быть первым и в горах, и в науке. Тем больше благодарность учителю, педагогу и ученому, посвятившему свою жизнь самой гуманной профессии.

Библиографический список

1. Соловейчик, С. Л. Вечно учитель [Текст] / С. Л. Соловейчик. — М., 1965.
2. Машин, А. Щедрость [Текст] : очерк / А. Машин // Комсомолец. — 1966. — 27 мая.
3. Баранов, С. М. Красный флаг над гротом «Юношеский» [Текст] / С. М. Баранов // Колумбы шестого океана / С. М. Баранов. — Челябинск : ЮУКИ, 1987.

В. В. Большаков, начальник изд. комплекса
Челябинского института развития
профессионального образования (ЧИРПО),
член союза журналистов РФ, изобретатель
СССР, г. Челябинск, e-mail: spj-2012@list.ru

Реферативный раздел

УКАЗАТЕЛЬ СТАТЕЙ, ОПУБЛИКОВАННЫХ С 2012 Г.

Стратегия развития профессионального образования

Абдуллаева, Л. Н. Перестройка системы профессионального образования Челябинской области в послевоенный период. — 2012. — № 1 (01). — С. 15–21.

Агеева, О. В. Профессионально-техническое образование конца XIX — начала XX века в России и его влияние на кадровую политику горнозаводских округов Южного Урала. — 2013. — № 2 (04). — С. 10–14.

Алексеева, Н. Г. К вопросу об интеграции предпринимательства и профессионального образования и обучения. — 2012. — № 2 (02). — С. 11–15.

Ангеловская, С. К. Электронные образовательные ресурсы нового поколения как инструмент для формирования современного образовательного пространства. — 2016. — № 1 (09). — С. 9–11.

Башарина, О. В. Генезис проблемы определения сущности и компонентного состава информационно-образовательной среды учреждения профессионального образования. — 2012. — № 2 (02). — С. 15–23.

Бездухов, А. В. Этическое знание как предпосылка социального действия учителя. — 2013. — № 1 (03). — С. 9–13.

Бездухов, А. В. Целостная многоуровневая педагогическая рефлексия учителя. — 2013. — № 1 (03). — С. 14–18.

Белова, Л. И. Отражение социокультурных тенденций современного общества на состоянии российского университета. — 2012. — № 1 (01). — С. 21–26.

Борибеков, К. К. Законодательная база как основа для создания единого образовательного

пространства: взгляд из Казахстана. — 2015. — № 1 (07). — С. 9–13.

Борибеков, К. К. Модульно-компетентный подход к разработке образовательных программ технического и профессионального образования в Республике Казахстан. — 2016. — № 3 (11). — С. 10–13.

Борисов, С. В. Разрушить Бастилию или сделать карьеру, управляя Бастилией? (полемические мысли о современном обществе, науке, образовании). — 2012. — № 1 (01). — С. 27–32.

Глухарев, Д. С. Предупреждение террористических актов на объектах системы образования. — 2014. — № 2 (06). — С. 10–14.

Гнатьшина, Е. А. Проблема инноваций в профессиональном образовании в современных условиях общественного развития. — 2015. — № 2 (08). — С. 10–14.

Горшенин, В. П. Интеграция СПО и ВПО в контексте новых технологических укладов. — 2014. — № 1 (05). — С. 10–14.

Дядичкина, Т. А. Кластеры как основа практико-ориентированного обучения в профессиональных образовательных организациях. — 2016. — № 3 (11). — С. 13–19.

Жукова, О. А. Инновационный потенциал гуманитарной стратегии культуры и образования. — 2012. — № 1 (01). — С. 32–37.

Жукова, О. А. Актуальность философского знания: гуманитарная основа профессиональной подготовки экономистов и инженеров-математиков. — 2013. — № 2 (04). — С. 14–20.

Загребин, С. С. Политехнизация образования: региональный исторический опыт первой трети XX века. — 2012. — № 1 (01). — С. 37–41.

Загребин, С. С. Культурологические аспекты развития профессионального образования. — 2016. — № 4 (12). — С. 9–12.

- Зайко, А. П. Информационные технологии в образовательном учреждении: проблемы и перспективы. — 2013. — № 1 (03). — С. 18–21.
- Зайко, Е. М., Статирова, О. И. Конкурсы профессионального мастерства как механизм управления качеством профессионального образования. Опыт Челябинской области. — 2015. — № 2 (08). — С. 14–23.
- Зауэр, Л. С. От управления информатизацией — к информатизации управления. — 2013. — № 1 (03). — С. 21–25.
- Калугина, Т. Г. К вопросу о мерах совершенствования системы среднего профессионального образования. — 2015. — № 2 (08). — С. 23–29.
- Краснова, И. В. К вопросу об актуальности проблемы подготовки студентов юридических вузов к педагогической деятельности. — 2012. — № 2 (02). — С. 23–26.
- Кузнецов, А. И., Сичинский, Е. П. Система взаимодействия профессиональных образовательных организаций с предприятиями малого и среднего бизнеса как фактор эффективной подготовки кадров. — 2016. — № 4 (12). — С. 12–19.
- Ломакина, И. С. Влияние рынка труда ЕС на формирование образовательной политики. — 2016. — № 4 (12). — С. 19–24.
- Львов, Л. В. Проектирование образовательных систем на полипарадигмальной основе: методологический аспект. — 2014. — № 1 (05). — С. 14–20.
- Медвецкий, И. Е., Ступина, В. С. Создание современной модели информационно-образовательной среды в учреждении среднего профессионального образования. — 2013. — № 2 (04). — С. 20–24.
- Милюков, И. В. Состав и принципы формирования информационной системы управления образовательным учреждением. — 2012. — № 2 (02). — С. 26–30.
- Михина, М. А. Организация социальной защиты учащихся на Южном Урале в 1921–1929 гг. — 2013. — № 2 (04). — С. 25–29.
- Молчанов, С. Г. Профессионально-педагогическая компетентность — объект описания, формирования и оценивания. — 2014. — № 2 (06). — С. 14–17.
- Молчанов, С. Г. Инновационный менеджмент-технология социализации: методика отбора содержания социализации в системе профессионального образования. — 2015. — № 1 (07). — С. 13–19.
- Молчанов, С. Г. Воспитательная компонента в деятельности организации профессионального образования. — 2015. — № 2 (08). — С. 29–34.
- Молчанов, С. Г. Стратегия и тактика профилактики девиантного поведения: методы, реализация и научное сопровождение. — 2016. — № 3 (11). — С. 19–25.
- Павильч, А. А. Прикладной потенциал компаративистики в образовательной среде: формирование компетенций межкультурного взаимодействия. — 2015. — № 1 (07). — С. 19–25.
- Петрова, Т. А. Методологические предпосылки организации практической подготовки студентов в системе социального партнерства. — 2012. — № 1 (01). — С. 41–47.
- Петрова, Т. А. Предпосылки становления мобильного специалиста в учреждениях среднего профессионального образования. — 2012. — № 2 (02). — С. 30–33.
- Позднякова, О. К. Формирование нравственного сознания будущего учителя в контексте идеи стабилизации человеческого сообщества и утверждения самооценности человека. — 2013. — № 1 (03). — С. 25–29.
- Романенкова, Д. Ф. Реализация мероприятий по обеспечению доступности среднего профессионального образования для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в Российской Федерации. — 2016. — № 3 (11). — С. 25–30.
- Саламатов, А. А. Методологические основы построения современного непрерывного образования. — 2014. — № 1 (05). — С. 20–26.
- Секерина, И. И. Некоторые проблемы подготовки бакалавров профессионально-педагогического обучения в вузе к организации учебно-профессиональной деятельности. — 2012. — № 2 (02). — С. 33–36.
- Серебрянникова, Е. А. Методологические подходы к формированию компетенций предпринимательской деятельности. — 2012. — № 2 (02). — С. 36–38.
- Серкова, Г. Г., Алексеев, О. А. Перспективы инновационной деятельности в сфере среднего профессионального образования Челябинской области (по материалам программ развития ПОО СПО на 2014–2018 гг.). — 2014. — № 1 (05). — С. 26–32.
- Сидоров, В. В., Шадчин, И. В. Информационная поддержка инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в системе среднего профессионального образования Челябинской области: состояние и перспективы. — 2016. — № 1 (09). — С. 11–16.
- Сичинский, Е. П. Профессиональное самоопределение молодежи: ценностно-ориентационный контекст. — 2016. — № 2 (10). — С. 9–12.

- Сташкевич, И. Р. Информатизация как стратегический фактор развития профессионального образования. — 2016. — № 4 (12). — С. 25–28.
- Танаева, З. Р. Практико-ориентированное обучение: теоретико-методологические подходы. — 2012. — № 2 (02). — С. 39–42.
- Танаева, З. Р. Принципы формирования общекультурных компетенций у студентов юридических вузов. — 2013. — № 1 (03). — С. 30–35.
- Танаева, З. Р. Партнерское взаимодействие «вуз — работодатель» как приоритетное направление деятельности юридического вуза. — 2015. — № 1 (07). — С. 25–27.
- Танаева, З. Р. Организационно-педагогические условия развития профессиональной компетенции будущих юристов в условиях партнерского взаимодействия «вуз — работодатель». — 2016. — № 1 (09). — С. 17–22.
- Танаева, А. Е. Теоретико-методологические подходы к развитию хореографических умений у будущих балетмейстеров. — 2016. — № 2 (10). — С. 12–15.
- Трусова, Н. В. Особенности профессиональной деятельности педагога-психолога в новых реалиях времени. — 2015. — № 1 (07). — С. 27–30.
- Тубер, И. И., Крашакова, Т. Ю. Реализация инновационной модели управления развитием творческого потенциала студентов колледжа. — 2015. — № 1 (07). — С. 30–35.
- Тубер, И. И. Развивающая образовательная среда колледжа как ресурс развития личности и учебно-профессиональной самореализации студентов. — 2016. — № 1 (09). — С. 22–26.
- Тульчинский, Г. Л. От общества недоверия — к социальному партнерству (школа в системе социального партнерства). — 2014. — № 1 (05). — С. 32–36.
- Усова, А. А. Ключевые инструменты формирования стратегии развития системы дополнительного профессионального образования в России. — 2016. — № 2 (10). — С. 16–19.
- Усова, А. А. Учебная фирма как инструмент стратегического управления профессиональной образовательной организацией. — 2016. — № 4 (12). — С. 28–32.
- Федосеева, З. А. Научно-методическое сопровождение процессов внедрения ФГОС начального и среднего профессионального образования на территории Челябинской области. — 2012. — № 1 (01). — С. 47–51.
- Федосеева, З. А. Персонифицированное повышение квалификации как современный подход к обновлению содержания и организации дополнительного профессионального образования педагогов. — 2013. — № 1 (03). — С. 35–39.
- Федосеева, З. А. Профессиональный стандарт как инструмент проектирования профессионального развития педагогов. — 2016. — № 4 (12). — С. 32–38.
- Халитова, С. А. К вопросу о продвижении образовательных услуг в новых социально-экономических условиях. — 2012. — № 1 (01). — С. 51–58.
- Цепкова, А. Н. Этико-педагогический подход к ориентации будущего учителя на реализацию идей личностно ориентированного образования. — 2013. — № 1 (03). — С. 39–43.
- Шадрина, И. М. Ценность духовного обновления общества как благо, производимое нравственным учителем. — 2013. — № 1 (03). — С. 43–48.
- Образовательные технологии: наука и практика**
- Алексеев, А. Я. К вопросу о едином подходе к применению художественных материалов и инструментов компьютерной графики. — 2014. — № 1 (05). — С. 37–38.
- Алексеев, А. Я., Саламатова, Т. А. Проектная деятельность студента на занятиях по дисциплинам общеобразовательного цикла как условие становления субъективности будущего учителя. — 2014. — № 1 (05). — С. 38–40.
- Алексеева, Л. Д., Кандерова, О. Н. Рейтинговая оценка профессиональных компетенций: особенности разработки и внедрения. — 2012. — № 1 (01). — С. 59–64.
- Андреева, Н. Ю. Психологические особенности обучения взрослых с учетом различных учебных стилей. — 2015. — № 1 (07). — С. 36–41.
- Андреева, Н. Ю., Трусова, Н. В. Командообразование как процесс и технология в управлении персоналом. — 2015. — № 2 (08). — С. 35–38.
- Андрусенко, Г. П., Ерина, Н. И. Конструирование вариативной образовательной программы (на примере профессии НПО). — 2012. — № 1 (01). — С. 64–71.
- Андрусенко, Г. П. Научно-методическое сопровождение работы учебно-методических объединений по разработке проектов ОПОП по профессиям НПО и СПО. — 2012. — № 2 (02). — С. 43–45.
- Антропова, А. Ю. Психологическое сопровождение творческой и научно-исследовательской деятельности. — 2012. — № 2 (02). — С. 46–49.

- Балчугова, Н. Н. Особенности инновационного подхода к научно-методической работе в условиях реорганизации образовательного учреждения. — 2012. — № 2 (02). — С. 49–52.
- Башарина, О. В. Проектирование дистанционных образовательных курсов на основе трансдисциплинарного учебно-методического комплекса специальности. — 2015. — № 1 (07). — С. 41–48.
- Башарина, О. В. Электронное обучение — объективная реальность современной жизни. — 2016. — № 4 (12). — С. 39–44.
- Беленько, И. А. Формирование коммуникативной компетенции будущих юристов при изучении иностранного языка. — 2014. — № 1 (05). — С. 40–43.
- Василенко, И. Н., Чиняева, С. А. Формирование профессиональной компетенции по обеспечению соблюдения правил техники безопасности при выполнении электромонтажных и наладочных работ у будущих техников-электриков. — 2014. — № 2 (06). — С. 18–22.
- Вуйлова, М. А. Контроль и оценка знаний и умений обучающихся как фактор повышения эффективности обучения математике. — 2014. — № 2 (06). — С. 23–26.
- Гарифуллина, Н. Л. К вопросу о самостоятельной работе студентов как составляющей учебного процесса. — 2015. — № 1 (07). — С. 49–52.
- Гильманова, Р. К., Литке, С. Г. Формирование психологической компетентности: промежуточные результаты работы экспериментальной площадки. — 2013. — № 1 (03). — С. 49–54.
- Глухова, Н. А. Роль практикума по дисциплине «Основы микробиологии, иммунологии» в формировании профессиональных компетенций у будущих фельдшеров. — 2014. — № 1 (05). — С. 43–46.
- Годлевская, Е. В., Олейников, А. А. Тезаурусный подход к информационному взаимодействию субъекта во внешнем плане. — 2014. — № 2 (06). — С. 26–33.
- Годлевская, Е. В. Анализ моделей системы управления технопарком Челябинской области. — 2016. — № 4 (12). — С. 44–50.
- Гончарова, Н. Г. Активизация познавательной деятельности студентов на уроках биологии в условиях реализации мероприятий областной инновационной площадки. — 2013. — № 2 (04). — С. 30–33.
- Гузанов, Б. Н., Кривоногова, А. С. Структурно-функциональная модель профессионального становления студентов вуза в процессе обучения рабочей профессии. — 2012. — № 1 (01). — С. 72–79.
- Гурин, А. Ю. Авторская видеопрезентация «Создание и программирование леги-роботов сумо». — 2013. — № 1 (03). — С. 55–57.
- Даренских, Л. А. АСУ ProCollege как средство построения индивидуальной траектории обучения студентов заочного отделения Златоустовского педагогического колледжа. — 2014. — № 1 (05). — С. 46–49.
- Дерябина, Л. Б. Модель педагогического содействия становлению у студентов готовности к самообразованию в условиях технического колледжа. — 2013. — № 2 (04). — С. 33–38.
- Джагаева, Т. Е., Жуйкова, Н. А. Звук как доминирующий метод педагогического воздействия. — 2013. — № 1 (03). — С. 57–59.
- Дорофеева, Л. С. Опыт и перспективы использования технологии «Развитие критического мышления через чтение и письмо» на уроке английского языка. — 2016. — № 3 (11). — С. 31–37.
- Ефремова, М. А. Блог преподавателя как дидактическое средство. — 2016. — № 3 (11). — С. 37–40.
- Жаркова, Т. И. Интонация как звуковой рисунок в общении представителей иноязычных лингвосоциумов. — 2016. — № 1 (09). — С. 27–32.
- Журавлева, Ю. В. Активизация познавательной деятельности обучающихся на уроках химии (из опыта работы). — 2014. — № 2 (06). — С. 33–37.
- Звонарев, С. Г. Управление познавательной деятельностью студентов при компьютерном обучении. — 2013. — № 1 (03). — С. 60–66.
- Звонарев, С. Г. Педагогические основы управления познавательной деятельностью обучающихся. — 2014. — № 2 (06). — С. 37–42.
- Имамова, Т. А. Организация портфолио библиотечного специалиста профессиональной образовательной организации. — 2016. — № 4 (12). — С. 51–54.
- Истомина, В. В. Воспитательные возможности деловой игры в вузе. — 2013. — № 1 (03). — С. 67–70.
- Калинкина, Г. Т. Адаптивная структура управления как организационная структура УПО в условиях реструктуризации. — 2012. — № 2 (02). — С. 52–56.
- Кандерова, О. Н. Формирование научно-исследовательской компетентности педагогов учреждений профессионального образования. — 2012. — № 1 (01). — С. 80–83.
- Кандерова, О. Н., Махалина, М. В. Некоторые проблемы организации внеаудиторной

самостоятельной работы обучающихся в учреждениях начального и среднего профессионального образования и подходы к их решению. — 2013. — № 1 (03). — С. 71–75.

Ковалева, Н. В. Педагогические условия формирования исследовательской компетентности у студентов в условиях педагогического колледжа. — 2014. — № 1 (05). — С. 49–55.

Константинова, Н. Б. Учет результатов освоения компетенций на примере учебной дисциплины «Экономика организации». — 2013. — № 1 (03). — С. 75–81.

Крестьянова Т. Ю., Назарова В. В. Научно-исследовательская деятельность учащихся как фактор формирования профессиональных компетенций. — 2013. — № 1 (03). — С. 81–84.

Кудрявцева, Т. А., Пуртова, Т. И. Проблемы организации самостоятельной работы студентов в условиях реализации федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования третьего поколения. — 2015. — № 2 (08). — С. 39–42.

Кузовенко, О. Е. Активизация рефлексивной деятельности будущих педагогов профессионального обучения. — 2013. — № 2 (04). — С. 38–42.

Кузякина, Н. А. К вопросу об актуальности формирования профессионально-коммуникативной компетенции авиационного специалиста в процессе изучения английского языка как второго иностранного. — 2013. — № 2 (04). — С. 42–45.

Кузякина, Н. А. Педагогические условия формирования профессионально-коммуникативной компетенции авиационного специалиста в процессе изучения английского языка как второго иностранного. — 2014. — № 1 (05). — С. 55–59.

Кузякина, Н. А. Особенности обучения иностранной лексике как необходимой составляющей обучения иностранному языку в военном авиационном вузе. — 2015. — № 1 (07). — С. 52–56.

Кутепова, О. В. Целеполагание урока по общеобразовательным дисциплинам в условиях ПОО СПО. — 2016. — № 2 (10). — С. 20–22.

Кутепова, О. В. Опыт и перспективы использования технологии «Развитие критического мышления через чтение и письмо» на уроках литературы. — 2016. — № 3 (11). — С. 40–44.

Литке, С. Г., Тепляков, А. М. Психологическая компетентность как аспект инновационной деятельности в учреждении среднего профессионального образования. — 2012. — № 1 (01). — С. 83–91.

Литке, С. Г., Шипилина, Н. Б. Психологическая компетентность: развитие творческого потенциала и операционных компетенций. — 2013. — № 1 (03). — С. 85–87.

Лунева, Г. П., Дубровина, О. С. Формирование проектировочных умений у обучающихся начального профессионального образования в ходе реализации проекта по выращиванию грибов вешенок. — 2012. — № 2 (02). — С. 56–58.

Ляшенко, М. В. Табличный редактор Excel как одно из средств формирования умственных действий у студентов [специальность 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)»]. — 2015. — № 1 (07). — С. 56–58.

Мазикина, И. В. Применение контролирующих компьютерных программ учебного назначения в образовательном процессе. — 2013. — № 2 (04). — С. 45–51.

Мазикина, И. В. Дидактические возможности современных информационно-компьютерных средств. — 2014. — № 1 (05). — С. 59–64.

Малахова, В. А. Современные технологии обучения в высшей военной школе. — 2016. — № 2 (10). — С. 22–26.

Медоева, Т. И. Особенности методической работы в учреждениях начального и среднего профессионального образования. — 2012. — № 1 (01). — С. 91–95.

Меркулова, М. Б. Работа над созданием электронного учебника как способ адаптации студентов к трудовой деятельности. — 2013. — № 1 (03). — С. 87–90.

Митрофанов, С. В., Соколова, М. Г. Лабораторные работы по химии как средство профессионально направленной химической подготовки будущих специалистов лесного и лесопаркового хозяйства в ссузе. — 2012. — № 1 (01). — С. 96–98.

Морозкова, Н. А. Самостоятельная проектировочная деятельность будущих специалистов среднего звена как сфера их профессиональной компетентности. — 2015. — № 1 (07). — С. 58–61.

Мукашева, А. А., Олейникова, Т. Н. Формирование лингвистической компетенции у студентов как педагогическая проблема. — 2014. — № 2 (06). — С. 42–46.

Насеретдинова Э. Б. Инновационная образовательная среда учебного заведения. — 2013. — № 1 (03). — С. 91–95.

Нечепуренко, Д. В. Курс профилактической медицины (валеологии) как здоровьесберегающая технология в организациях СПО. — 2016. — № 2 (10). — С. 26–29.

- Олейников, А. А., Годлевская, Е. В. Формирование знаниевых образов в процессе профессионального обучения: теория перцептрона. — 2015. — № 1 (07). — С. 61–64.
- Олейников, А. А. Компьютерно-информационная подготовка в условиях дополнительного профессионального образования. — 2016. — № 4 (12). — С. 54–62.
- Павлов, С. Л. Организация самостоятельной работы студентов ГБОУ СПО (ССУЗ) «Южно-Уральский многопрофильный колледж». — 2015. — № 2 (08). — С. 43–46.
- Парская, Н. В., Борискина, Е. А. Совершенствование организации педагогической практики бакалавров профессионального обучения в вузе. — 2014. — № 2 (06). — С. 47–49.
- Парская, Н. В., Мишина, Д. Д. Подготовка будущих бакалавров профессионального обучения к визуализации учебного материала. — 2014. — № 2 (06). — С. 49–51.
- Патрушева, Ж. Г. Технология «Развитие критического мышления через чтение и письмо» на уроках истории и обществознания. — 2016. — № 3 (11). — С. 44–47.
- Перевозчикова, Е. Н. От предпринимательского потенциала к предпринимательским компетенциям выпускников вузов. — 2016. — № 3 (11). — С. 47–51.
- Плешивцева, Л. Ф., Палкина, Г. И. Формирование положительного имиджа рабочих профессий через совершенствование профориентационной работы. — 2016. — № 1 (09). — С. 33–38.
- Побережная, Т. М. Организация учебной и производственной практики по педагогическим специальностям в соответствии с ФГОС. — 2016. — № 1 (09). — С. 38–42.
- Позднякова, М. Н. Формы работы с одаренными детьми на уроках обществознания. — 2013. — № 2 (04). — С. 51–54.
- Посадских, Л. С. Проектная технология как средство формирования общих и профессиональных компетенций студентов-практикантов. — 2016. — № 2 (10). — С. 46–51.
- Ривкина, М. Л. Реализация ключевых компетенций, определяющих современное качество образования, в обучающей среде ProCollege с помощью использования возможностей и технологий E-learning. — 2014. — № 2 (06). — С. 51–53.
- Сайфуллина, Ю. С. ИКТ как средства развития учебно-познавательной активности обучающихся на уроках ОБЖ в ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский механико-технологический техникум». — 2014. — № 2 (06). — С. 53–56.
- Савченков, А. В. Результаты инновационной деятельности по развитию профессиональных компетенций обучающихся СПО с девиантным поведением. — 2015. — № 2 (08). — С. 52–54.
- Серебренникова, Е. А. К вопросу о формировании компетенций предпринимательской деятельности у студентов технических специальностей ссузов. — 2012. — № 1 (01). — С. 98–100.
- Серебренникова, Е. А., Маскаева, О. Г. Средства обучения при формировании компетенций предпринимательской деятельности у студентов технических специальностей. — 2013. — № 2 (04). — С. 54–57.
- Серебренникова, Е. А. Компетенции предпринимательской деятельности и их формирование в условиях среднего профессионального образования. — 2015. — № 1 (07). — С. 64–68.
- Серебренникова, Е. А. Актуальность реализации программ предпринимательской направленности и создания организационно-педагогических условий в образовательных организациях СПО. — 2015. — № 2 (08). — С. 54–58.
- Серкова, Г. Г. Сетевое взаимодействие образовательных учреждений: современная инновационная технология развития учреждений профессионального образования. — 2012. — № 2 (02). — С. 62–67.
- Серкова, Г. Г., Соколова, М. Г. Формирование профессиональных компетенций будущих специалистов на основе комплексно-деятельностного подхода. — 2013. — № 1 (03). — С. 95–101.
- Скрябинская, О. В. Формирование компетенции профессионального иноязычного общения при обучении переводу научно-технических текстов учащихся авиационных вузов. — 2012. — № 1 (01). — С. 100–104.
- Скрябинская, О. В. Условия формирования компетенции профессионального иноязычного общения у студентов авиационного вуза. — 2012. — № 2 (02). — С. 67–69.
- Соколова, М. Г., Митрофанов, С. В. Внеаудиторная самостоятельная работа по химии как важное средство формирования профессиональной компетентности будущего специалиста лесного хозяйства в ссузе. — 2012. — № 1 (01). — С. 104–108.
- Соколова, М. Г. Рабочая тетрадь по химии как средство формирования профессиональной компетентности будущих специалистов лесного хозяйства. — 2013. — № 1 (03). — С. 101–104.
- Соколова, М. Г., Константинова, Н. Л. Особенности организации самостоятельной рабо-

ты студентов, обучающихся по специальности «ветеринария» в ссузе. — 2013. — № 1 (03). — С. 105–107.

Соколова, М. Г. Бомбина, И. А. Интеграция дисциплин в учебном процессе. — 2013. — № 2 (04). — С. 57–61.

Соколова, М. Г. Интеграция химии и спецдисциплин в ссузе. — 2013. — № 2 (04). — С. 61–66.

Соколова, М. Г. Модель формирования профессиональной компетентности будущих специалистов лесного хозяйства посредством интеграции химии и спецдисциплин. — 2014. — № 1 (05). — С. 64–69.

Соколова, М. Г. Мотивация будущих специалистов лесного хозяйства к изучению химии в профессиональной образовательной организации среднего профессионального образования. — 2015. — № 1 (07). — С. 68–72.

Суханова, А. А. Структура технологии семиотической интерпретации учебных текстов в условиях обучения в СПО. — 2016. — № 2 (10). — С. 30–32.

Тайзетдинова, А. Г. Анализ автоматизированных систем дистанционного обучения. — 2016. — № 2 (10). — С. 32–38.

Танаева, З. Р., Федосова, Т. В. Деловые игры как условие формирования профессиональных компетенций при обучении сварочному производству. — 2012. — № 1 (01). — С. 108–111.

Удалов, Ю. А. Методы подготовки студентов ГБПОУ «Челябинский энергетический колледж им. С. М. Кирова» к олимпиадам и конкурсам по специальностям и профессиям. — 2016. — № 1 (09). — С. 42–46.

Хлызова, Т. Н. Инновационные формы обучения на уроках английского языка как средство развития креативности обучающихся и повышения результативности обучения. — 2014. — № 2 (06). — С. 56–60.

Хмелева, В. В. Педагогическое взаимодействие преподавателя и студентов в процессе профессиональной подготовки будущих специалистов. — 2016. — № 3 (11). — С. 51–54.

Хожаева, Т. А. Формирование профессиональных компетенций студентов при подготовке будущих специалистов-фармацевтов. — 2014. — № 1 (05). — С. 69–71.

Хусаинова, Ф. М. Формирование общих и профессиональных компетенций обучающихся через реализацию проектной деятельности. — 2013. — № 2 (04). — С. 66–68.

Энгельман, М. А., Анищенко, И. Л. Современное педагогическое образование: проектная технология как средство формирования общих

и профессиональных компетенций у студентов педагогического колледжа. — 2015. — № 2 (08). — С. 59–61.

Качество профессионального образования и рынок трудовых ресурсов

Акинъшина, О. В. Профессиональная проба как способ эффективного профессионального самоопределения обучающихся. — 2014. — № 1 (05). — С. 72–75.

Алексеева, Н. Г. Система менеджмента качества как механизм эффективной реорганизации системы управления профессиональной образовательной организацией. — 2013. — № 2 (04). — С. 69–73.

Алексеева, Н. Г. Менеджмент качества и развитие профессиональных образовательных организаций. — 2015. — № 2 (08). — С. 62–69.

Аминева, О. В., Камалова, Р. Р. Конкурс профессионального мастерства — перспективная форма сотрудничества техникума с социальными партнерами. — 2016. — № 1 (09). — С. 47–50.

Ангеловская, С. К. Инновационный потенциал чемпионата профессиональных компетенций WorldSkills. — 2014. — № 2 (06). — С. 61–64.

Андрющенко, А. Н. Инновационные формы организации образовательного процесса в учреждении на основе кластерного подхода. — 2013. — № 1 (03). — С. 108–112.

Антропова, А. Ю. Система показателей оценки результатов деятельности в УПО. — 2012. — № 1 (01). — С. 112–114.

Башарина, О. В., Кокорюкина, А. В. Обеспечение информационной открытости и доступности профессиональной образовательной организации: обзор сайтов профессиональных образовательных организаций Челябинской области. — 2016. — № 2 (10). — С. 39–48.

Башарина, О. В., Медвецкий, И. Е. Формирование и развитие профессиональных компетенций педагогов профессиональной образовательной организации на основе информационно-коммуникационных технологий. — 2016. — № 3 (11). — С. 55–59.

Берсенева, Е. В. Социальные партнеры ЧГКИПиТ: стратегия сопровождения конкурсов профессионального мастерства. — 2016. — № 1 (09). — С. 51–56.

Богатова, Е. А. Формирование готовности студентов педагогических колледжей к мотивации познания мира и профессиональных

- представлений у детей дошкольного и младшего школьного возраста. — 2016. — № 2 (10). — С. 48–52.
- Боровинская, Л. А. К вопросу об организации непрерывной профессиональной подготовки квалифицированных кадров для сельского хозяйства: из опыта работы ПУ-107 с. Уйское Челябинской области. — 2012. — № 1 (01). — С. 114–121.
- Булынский, Н. Н., Федулов, А. Б. Генезис проблемы формирования корпоративной субкультуры в организации. — 2012. — № 2 (02). — С. 70–75.
- Дегтеренко, Л. Н. Взаимодействие с социальными партнерами как условие подготовки обучающихся ГБПОУ «ЧГПГТ им. А. В. Яковлева» к конкурсам профессионального мастерства. — 2016. — № 1 (09). — С. 56–59.
- Демин, В. И., Корявцева, М. О. Теоретическое обоснование и результаты реализации социального партнерства Миасского машиностроительного колледжа и бизнес-сообщества г. Миасса. — 2013. — № 1 (03). — С. 112–117.
- Ермухаметов, С. А., Чеботько, Т. В. Организация и проведение оценки качества профессионального обучения студентов образовательной организации в условиях сетевого взаимодействия. — 2015. — № 1 (07). — С. 73–80.
- Есина, О. В. Рейтинговая система оценки знаний студентов. — 2013. — № 2 (04). — С. 73–76.
- Зайцева, Т. М. Мониторинг реализации основных мероприятий концепции профориентационной работы в профессиональных образовательных организациях Челябинска и Челябинской области. — 2016. — № 2 (10). — С. 53–57.
- Зыбалов, В. С., Ермухаметов С. А. Сетевое взаимодействие как основа повышения подготовки кадров для АПК Челябинской области. — 2014. — № 1 (05). — С. 75–78.
- Иванова Е. Ю., Кузьмина С. А. Организация деятельности работодателей по оценке качества образования выпускников колледжа. — 2015. — № 2 (08). — С. 69–72.
- Избасарова, Н. Ю., Летучева, Л. А. Профессионально-личностное самоопределение молодежи. — 2013. — № 2 (04). — С. 76–80.
- Калиновская, Т. С. Педагогические условия эффективного функционирования компетентностно ориентированной технологии обучения в системе среднего профессионального образования. — 2016. — № 3 (11). — С. 59–63.
- Кандерова, О. Н. Инновации в управлении организациями как проблема их выживаемости. — 2012. — № 2 (02). — С. 75–78.
- Керер, О. П. Совершенствование оценочной деятельности педагогов в свете реализации компетентностных стандартов. — 2014. — № 1 (05). — С. 78–81.
- Котовская, Л. В. Образовательно-производственный кластер как механизм управления качеством профессиональной подготовки. — 2012. — № 1 (01). — С. 121–125.
- Кулатаева, А. А. Функциональная модель системы менеджмента качества в ссузах (на примере ГБОУ ДПО (ССУЗ) «Южноуральский энергетический техникум»). — 2013. — № 2 (04). — С. 80–85.
- Курманов, С. З. Влияние социальных партнеров на качество подготовки к конкурсам профессионального мастерства обучающихся ГБПОУ «ЧДСТ». — 2016. — № 1 (09). — С. 59–63.
- Литке, С. Г. Опыт теоретико-эмпирического анализа проблемы мониторинга социально-психологической компетентности субъектов среднего и высшего профессионального образования. — 2014. — № 2 (06). — С. 64–69.
- Любченко, Г. Н. Социальное партнерство как условие повышения качества подготовки специалистов. — 2012. — № 1 (01). — С. 125–130.
- Мальцева, Л. С., Малкин, М. Ю. Профорентация как необходимый элемент непрерывного профессионального образования. — 2014. — № 1 (05). — С. 81–85.
- Марченков, А. В. Документооборот в образовательной организации (на примере Московского колледжа градостроительства и предпринимательства). — 2014. — № 2 (06). — С. 69–78.
- Медвецкий, И. Е. Изменение ценностей профессионального образования в РФ и значение компетентностного подхода в профессиональной подготовке современного рабочего. — 2012. — № 2 (02). — С. 78–81.
- Милюков, И. В. Информационное обеспечение системы менеджмента качества среднего специального учебного заведения. — 2012. — № 1 (01). — С. 130–134.
- Милюков, И. В. Опыт внедрения информационных систем в образовательной организации на основе использования системы «1С:Колледж ПРОФ». — 2016. — № 2 (10). — С. 57–60.
- Мурзина, И. Н., Сбродова, Н. С. Образовательно-производственный кластер как эффективное средство развития учреждений профессионального образования. — 2012. — № 2 (02). — С. 82–85.
- Насеретдинова, Э. Б. Механизм внедрения процессного подхода в управление инновационной деятельностью техникума. — 2012. — № 2 (02). — С. 85–88.

- Наумова, Т. А. Формирование готовности педагогов СПО к применению информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности. — 2014. — № 1 (05). — С. 85–88.
- Неретина, Т. Г. К вопросу о компонентах профессиональной компетентности студентов педагогического колледжа. — 2013. — № 2 (04). — С. 86–90.
- Пахомова, Л. И. Областные методические объединения как инструмент непрерывного образования работников профессиональных образовательных организаций Челябинской области. — 2016. — № 4 (12). — С. 63–68.
- Петрова, Т. А. Социальное партнерство как условие разработки и реализации содержания основных профессиональных образовательных программ по специальностям. — 2013. — № 1 (03). — С. 117–124.
- Петрова, Т. И., Грабницкая, Т. А. Особенности управления мотивацией труда педагогических работников в современных социально-экономических условиях. — 2015. — № 1 (07). — С. 80–83.
- Петрова, Т. И. Исследование мотивации труда педагогических работников профессиональной образовательной организации. — 2015. — № 2 (08). — С. 73–76.
- Прихода, Т. Е. Качество начального и среднего профессионального образования как объект мониторинга. — 2012. — № 2 (02). — С. 88–92.
- Прихода, Т. Е. Организация и проведение внутреннего мониторинга качества профессионального образования в профессиональной образовательной организации. — 2013. — № 2 (04). — С. 90–94.
- Прихода, Т. Е. Результаты мониторинга качества образовательной деятельности профессиональных образовательных организаций (в рамках независимой оценки). — 2016. — № 2 (10). — С. 60–68.
- Прихода, Т. Е. Оценка качества профессионального образования в Челябинской области: состояние и перспективы. — 2016. — № 4 (12). — С. 68–72.
- Родионов, С. Л. Мониторинг как информационная основа принятия управленческих решений. — 2015. — № 1 (07). — С. 83–88.
- Савельева, С. В. К вопросу об автоматизации управления профессиональным образовательным учреждением. — 2012. — № 1 (01). — С. 134–139.
- Савельева, С. В. Информационно-коммуникационные технологии как фактор повышения качества профессионального образования. — 2012. — № 2 (02). — С. 92–95.
- Селезнева, Н. С., Котовская, Л. В. Ресурсный центр — центр сертификации профессиональных квалификаций. — 2012. — № 1 (01). — С. 139–143.
- Серебренникова, Е. А., Бочарова, А. М. Участие Южно-Уральского многопрофильного колледжа в пилотном проекте компании Bosch. — 2016. — № 3 (11). — С. 63–67.
- Серкова, Г. Г. Некоторые подходы к оценке эффективности экспериментальной работы в учреждении профессионального образования. — 2012. — № 1 (01). — С. 143–150.
- Серкова, Г. Г. Критериально-ориентированный подход к оценке содержания и структуры программы развития профессиональной образовательной организации СПО. — 2013. — № 2 (04). — С. 94–100.
- Серкова, Г. Г. Дуальное обучение: проблемы, перспективы. — 2016. — № 4 (12). — С. 72–76.
- Сиванькаева, В. В. Особенности организации образовательной деятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья. — 2016. — № 3 (11). — С. 68–70.
- Соснина, С. А. Профориентационная работа в Аргаяшском аграрном техникуме в условиях рынка профессий. — 2016. — № 3 (11). — С. 70–73.
- Старова, Н. М. Реализация процесса подготовки будущих специалистов на основе взаимодействия с работодателями. — 2012. — № 2 (02). — С. 95–98.
- Сташкевич, И. Р., Абдуллаева, Л. Н. Корпоративная информационная система для организации дополнительного профессионального образования: состояние и перспективы. — 2016. — № 4 (12). — С. 77–82.
- Степанова, Е. А. Система менеджмента качества как фактор обеспечения качества образовательных услуг в ЮУрГТК. — 2015. — № 1 (07). — С. 88–92.
- Суфлян, Л. Ю. Результаты организационно-технологического этапа экспериментальной работы по формированию профессиональной компетентности студентов педагогического колледжа, обучающихся по специальности «специальное дошкольное образование». — 2013. — № 2 (04). — С. 100–104.
- Сухонина, Н. В. Центр непрерывного образования: проблемы и перспективы развития. — 2016. — № 4 (12). — С. 82–86.
- Танаева, З. Р. Возможности междисциплинарных связей в подготовке компетентного

специалиста для работы с несовершеннолетними правонарушителями. — 2014. — № 1 (05). — С. 89–91.

Тельминова, Л. Б. Роль самооценки в обеспечении эффективности функционирования систем управления качеством в учреждениях профессионального образования. — 2012. — № 2 (02). — С. 98–101.

Тихомиров, И. С., Соколова, А. А. Организационно-педагогические условия для преподавания междисциплинарного курса «Технология работы с профессиональным инструментом». — 2016. — № 3 (11). — С. 73–76.

Трусова, Н. В. Психологическая служба образования: история развития и становления. — 2014. — № 2 (06). — С. 78–80.

Тубер, И. И. Направления и содержание профориентационной деятельности ЮУрГТК в условиях реализации проекта «ТЕМП». — 2016. — № 2 (10). — С. 68–73.

Тульчинский, Г. Л. Быть инженером в России. — 2013. — № 2 (04). — С. 105–110.

Тучин, В. М., Николаева, И. С. Эффективные механизмы достижения современного качества образования в Южноуральском энергетическом техникуме. — 2016. — № 1 (09). — С. 63–66.

Тюрина, Н. А. Социальное партнерство как фактор интеграции образования и производства в условиях малого города. — 2012. — № 2 (02). — С. 101–104.

Тюрина, Н. А. Кластер как форма интеграции образования и производства. — 2014. — № 1 (05). — С. 92–98.

Фролов, С. В. К вопросу об организации пункта дистанционных технологий вуза на базе образовательного учреждения среднего профессионального образования. — 2014. — № 1 (05). — С. 98–101.

Чернецов, П. И., Шадчин, И. В. Проблемы и перспективы трудоустройства инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в Челябинской области. — 2015. — № 1 (07). — С. 93–99.

Энгельман, М. А. Профессиональные конкурсы как средство повышения педагогической компетентности будущих специалистов. — 2016. — № 1 (09). — С. 67–69.

Энгельман, М. А., Гаубец, М. Ю. Пилотный проект: экспериментальная образовательная интегрированная программа «Учитель XXI века» как средство формирования профессиональной компетентности будущих педагогов (в рамках реализации образовательного проекта «ТЕМП»). — 2016. — № 2 (10). — С. 73–75.

Яхина, Е. В. Управление профессиональной образовательной организацией средствами автоматизированной системы мониторинга: некоторые результаты инновационной работы. — 2015. — № 2 (08). — С. 76–80.

Воспитание и социализация личности

Акиньшина, О. В. Профессиональное самоопределение обучающихся учреждения дополнительного образования детей посредством организации проектной деятельности. — 2015. — № 1 (07). — С. 100–105.

Аминева, О. В., Камалова, Р. Р. Воспитание «Человека Дела» в условиях профессиональной образовательной организации сельскохозяйственного профиля. — 2014. — № 1 (05). — С. 102–105.

Антонова, Н. Н., Черкасов, В. М. Структура и функции ученического самоуправления в Миасском строительном техникуме. — 2014. — № 1 (05). — С. 105–108.

Бакирова, Л. Н. Девиантное поведение обучающихся НПО и СПО как педагогическая и социально-культурологическая проблема. — 2012. — № 2 (02). — С. 105–109.

Балицкая, Е. Е. Толерантность подростков в интолерантном обществе. — 2014. — № 1 (05). — С. 108–111.

Балицкая, Е. Е. Из опыта работы по реализации программы «Территория радуги — цвет зеленый. Профилактика бродяжничества и безнадзорности» в Коркинском филиале ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли». — 2016. — № 1 (09). — С. 70–73.

Бардова, М. Н. Обучение студентов колледжа технологии самопрезентации. — 2012. — № 1 (01). — С. 151–153.

Буров, Ю. Б. Психолого-педагогические условия формирования субъективности будущего педагога. — 2015. — № 2 (08). — С. 81–84.

Бурова, О. Б., Буров, Ю. Б. Артпроект как средство формирования субъективности будущего учителя в Златоустовском педагогическом колледже. — 2014. — № 2 (06). — С. 81–84.

Вишневская, В. П., Похилук, Е. В. Социокультурная среда колледжа как условие воспитания у будущих педагогов духовно-нравственной культуры. — 2014. — № 2 (06). — С. 84–88.

Гарифуллина, Н. Л. К вопросу формирования гуманистических взглядов обучающихся. — 2012. — № 2 (02). — С. 109–114.

Гейль, В. В. Педагогическая и методическая работа художественной интеллигенции на Юж-

ном Урале в период эвакуации в годы Великой Отечественной войны. — 2015. — № 1 (07). — С. 105–109.

Дубровина, О. С. Педагогические условия формирования проектировочных умений студентов ссуза в процессе научно-исследовательской деятельности. — 2012. — № 1 (01). — С. 154–157.

Дубровина, О. С. К вопросу о научно-исследовательской деятельности обучающихся: от истоков до наших дней. — 2012. — № 2 (02). — С. 114–118.

Егорова, М. В. Основные занятия и увлечения учащихся дореволюционных школ Урала. — 2015. — № 1 (07). — С. 109–113.

Елагина, В. С. Компетентностный подход к организации исследовательской деятельности студентов. — 2015. — № 1 (07). — С. 113–118.

Елагина, В. С., Ковалева, Н. В. Исследовательская компетенция как компонент профессионально-педагогической компетентности студентов педагогического колледжа. — 2015. — № 1 (07). — С. 118–121.

Зязева, О. Д. Формирование общих и профессиональных компетенций через трудовую деятельность обучающихся в условиях образовательного производства. — 2015. — № 1 (07). — С. 121–124.

Избасарова, Н. Ю., Летучева, Л. А. Модель мониторинга профессионально-личностного самоопределения обучающейся молодежи. — 2014. — № 2 (06). — С. 88–93.

Избасарова, Н. Ю., Летучева, Л. А. Профессионально-личностное самоопределение обучающейся молодежи в конкурсной деятельности. — 2014. — № 2 (06). — С. 93–97.

Избасарова, Н. Ю., Климова, Т. Е. Организационно-педагогические условия формирования профессионально-личностного самоопределения обучающейся молодежи. — 2016. — № 2 (10). — С. 76–82.

Избасарова, Н. Ю., Летучева, Л. А. Модель формирования профессионально-личностного самоопределения обучающейся молодежи на основе сетевого взаимодействия организаций дополнительного и профессионального образования. — 2016. — № 2 (10). — С. 82–87.

Казанцева, Н. Ю. Альтернатива игромании — участие в студенческом научном обществе. — 2014. — № 1 (05). — С. 111–113.

Калинина, Н. В. Факторы, влияющие на формирование девиантного поведения подростков. — 2013. — № 1 (03). — С. 125–127.

Кенарь, Е. И. Проектирование системы работы с талантливыми и способными обучающимися в ГБПОУ «Магнитогорский стро-

ительно-монтажный техникум». — 2016. — № 2 (10). — С. 88–93.

Козмерюк, В. Ю., Карташова, Г. В. Изучение культуры Южного Урала как средство воспитания этнической толерантности в профессиональном училище. — 2013. — № 1 (03). — С. 128–131.

Кузнецова, И. Ю., Кольцова, Е. В. Культурно-просветительская работа в образовательном учреждении на примере ГАОУ СПО (ССУЗ) «Политехнический колледж» г. Магнитогорска. — 2013. — № 1 (03). — С. 132–135.

Кузовенко, О. Е. О региональном этапе конкурса «Студенты в свободном предпринимательстве — 2013». — 2013. — № 1 (03). — С. 136–139.

Лещинский, Е. Л. Из опыта руководства научно-исследовательской деятельностью студентов колледжа в историко-краеведческой секции СНО. — 2014. — № 1 (05). — С. 113–117.

Лобанов, В. А. Динамика наркоситуации в Челябинской области и мероприятия по ее стабилизации. — 2015. — № 2 (08). — С. 85–88.

Лущиков, В. В. Теоретические основы становления готовности студентов к проектированию воспитательного процесса. — 2013. — № 2 (04). — С. 111–115.

Лущиков, В. В. К вопросу становления ученических производственных бригад в Челябинской области: истоки, современное состояние и перспективы развития. — 2014. — № 1 (05). — С. 117–122.

Лущиков, В. В. Педагогическое наследие А. С. Макаренко как инструмент профилактики асоциальных проявлений у студентов профессиональных образовательных организаций. — 2016. — № 4 (12). — С. 87–90.

Лысков, В. И. Профессиональное обучение осужденных в исправительных учреждениях (на примере ПУ № 229 Челябинской области). — 2013. — № 1 (03). — С. 138–141.

Малявкина, Л. Н., Юревич, С. Н. Педагогические условия формирования у студентов педагогического колледжа готовности к духовно-нравственному воспитанию дошкольников и младших школьников. — 2015. — № 1 (07). — С. 124–130.

Малявкина, Л. Н., Юревич, С. Н. Формирование у будущих педагогов готовности к духовно-нравственному воспитанию и развитию дошкольников и младших школьников. — 2016. — № 3 (11). — С. 77–83.

Марченков, А. В. История развития профессионального образования в России (1917 — конец 1950-х гг.). — 2016. — № 2 (10). — С. 93–97.

- Махалина, М. В. Особенности процесса выявления и развития одаренности в рамках научно-творческого объединения обучающихся профессионального лица. — 2013. — № 2 (04). — С. 115–119.
- Молчанов, С. Г. Мониторинг «внеучебных достижений» и (или) поступка в профессиональном образовании. — 2016. — № 4 (12). — С. 91–96.
- Нагорная, В. А. Организация проектной деятельности в учреждении начального профессионального образования по созданию «Виртуального музея культуры и быта казачества на Южном Урале». — 2012. — № 1 (01). — С. 157–160.
- Низамтудинов, Э. М. Из опыта организации классного часа на тему «Осторожно: секты». — 2014. — № 1 (05). — С. 122–126.
- Николаева, И. С., Шульга, З. Н. Профилактика наркомании в образовательной среде. — 2016. — № 3 (11). — С. 83–85.
- Осечкина, О. А. Театр и развитие личности. Из опыта воспитательной работы в Магнитогорском политехническом колледже. — 2012. — № 2 (02). — С. 118–120.
- Позднякова, О. К. Нравственное сознание учителя: структура и особенности. — 2012. — № 1 (01). — С. 160–166.
- Позднякова, О. К. Возможности педагогической практики в формировании нравственного сознания студентов педагогического вуза. — 2015. — № 1 (07). — С. 130–135.
- Пономарева, Л. Г., Халитова, С. А. Организация производительного труда обучающихся на основе концепции воспитания А. С. Макаренко. — 2012. — № 1 (01). — С. 172–177.
- Портнягина, Т. Н. Применение технологии «Развитие критического мышления через чтение и письмо» на внеурочном мероприятии. — 2016. — № 3 (11). — С. 85–86.
- Разумова, Л. П. Особенности формирования системы патриотического воспитания в учебно-воспитательном процессе вуза. — 2016. — № 1 (09). — С. 73–75.
- Савченков, А. В., Лизунов, П. В. Проблема профилактики и коррекции девиантного поведения студентов ГБОУ СПО (ССУЗ) «Усть-Катавский индустриально-технологический техникум». — 2015. — № 1 (07). — С. 135–138.
- Серкова, Г. Г., Дубровина, О. С. Об организации работы научного общества обучающихся и студентов в учреждениях начального и среднего профессионального образования. — 2012. — № 1 (01). — С. 166–169.
- Сидоров, В. В., Куницына, О. С. Движение «Абилимпикс» как один из способов повышения мотивации к профессиональному самоопределению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. — 2016. — № 1 (09). — С. 75–77.
- Сидорова, И. В. От трудового воспитания — к воспитанию в труде. — 2012. — № 2 (02). — С. 120–123.
- Сташкевич, И. Р., Савельева, С. В. К вопросу о формировании системы работы с одаренными курсантами в военном вузе на примере дисциплины «Информатика». — 2015. — № 1 (07). — С. 138–142.
- Талипова, Н. А. Причины приобщения студентов к спиртным напиткам и психоактивным веществам. — 2015. — № 2 (08). — С. 88–91.
- Танаева, З. Р. Реализация педагогических идей А. С. Макаренко в системе подготовки специалистов к работе с несовершеннолетними правонарушителями. — 2012. — № 1 (01). — С. 169–172.
- Темникова, А. Б. Проблема популяризации культуры среди обучающихся учреждений среднего профессионального образования. — 2013. — № 1 (03). — С. 141–144.
- Трифанова, И. В. Опыт внедрения инновационных технологий в работу по профилактике асоциальных явлений в Саткинском политехническом колледже имени А. К. Савина. — 2016. — № 1 (09). — С. 77–83.
- Трусова, Н. В. Организация психологического сопровождения развития профессиональной идентичности у студентов колледжа. — 2013. — № 2 (04). — С. 119–121.
- Трусова, Н. В. Особенности профессиональной деятельности педагога-психолога, социального педагога, тьютора в рамках психолого-педагогического сопровождения. — 2016. — № 4 (12). — С. 96–99.
- Тучин, В. М., Николаева, И. С. Социализация студентов в организации среднего профессионального образования. — 2015. — № 2 (08). — С. 91–95.
- Фомин, О. В. Культура и традиции казачества как условие патриотического воспитания молодежи (по материалам инновационной работы). — 2013. — № 2 (04). — С. 122–128.
- Чернецов, П. И., Шадчин, И. В. Проблема диагностики уровня готовности студентов к научно-исследовательской деятельности. — 2014. — № 1 (05). — С. 126–129.
- Чернецов, П. И., Шадчин, И. В. К вопросу о диагностике уровня готовности студентов к научно-исследовательской деятельности. — 2015. — № 2 (08). — С. 95–98.
- Чернецов, П. И., Шадчин, И. В. К вопросу о повышении уровня мотивации студентов

к научно-исследовательской деятельности. — 2016. — № 2 (10). — С. 98–102.

Чесноков, А. Н. Самореализация студентов в учебно-профессиональной деятельности. — 2016. — № 1 (09). — С. 83–86.

Шадчин, И. В., Серебренникова, Е. А. Психолого-педагогические аспекты проблемы формирования толерантности студентов СПО в современных условиях. — 2013. — № 1 (03). — С. 145–149.

Шадчин, И. В. Ретроспективный анализ проблемы формирования готовности студентов к научно-исследовательской деятельности. — 2013. — № 1 (03). — С. 149–153.

Шадчин, И. В. К проблеме стимулирования мотивации студентов к научно-исследовательской деятельности в современных условиях. — 2013. — № 2 (04). — С. 128–132.

Шадчин, И. В. Инклюзивное образование как один из магистральных путей гуманизации общества. — 2016. — № 4 (12). — С. 99–104.

Шаманаева, Ю. А. Формирование гражданской ответственности в процессе воспитательной работы в колледже. — 2012. — № 2 (02). — С. 123–124.

Шарманова, Т. В. Научно-исследовательская деятельность старшеклассников как способ воспитания и социализации личности: из опыта работы. — 2016. — № 3 (11). — С. 87–90.

Дискуссионный клуб

Электронная информационно-образовательная среда: методологические подходы к разработке и опыт практической реализации. — 2012. — № 1 (01). — С. 178–199.

Роль учреждений профессионального образования и базовых организаций в системе поддержки профессионального выбора. — 2012. — № 2 (02). — С. 125–144.

Проблема престижа рабочих профессий и пути ее решения. — 2013. — № 1 (03). — С. 154–162.

WorldSkills: дебют. — 2013. — № 2 (04). — С. 133–141.

Развитие системы профессионального образования: анализ зарубежного опыта. — 2014. — № 1 (05). — С. 130–146.

Независимая оценка качества профессионального образования. — 2014. — № 2 (06). — С. 98–116.

Государственно-частное партнерство как инструмент консолидации ресурсов бизнеса, государства и образовательных организаций в подготовке квалифицированных кадров. — 2015. — № 2 (08). — С. 132–152.

Конкурсы профессионального мастерства: проблемы и опыт решения. — 2016. — № 1 (09). — С. 87–101.

Выбор профессии и личностно-профессиональное самоопределение молодежи: опыт и проблемы. — 2016. — № 2 (10). — С. 103–118.

Загребин, С. С. Современные проблемы «модернизации» отечественного образования: полемические заметки. — 2016. — № 3 (11). — С. 91–96.

Из практики учреждений профессионального образования

Материалы круглого стола: 12 апреля 2012 г.: итоги семинара «Инновационные проекты учреждений профессионального образования». — 2012. — № 1 (01). — С. 200–213.

Человек и профессия

Аскарова, Т. И. Первомайский техникум промышленности строительных материалов отметил 55-летний юбилей. — 2014. — № 2 (06). — С. 123–125.

Большаков, В. В. Памяти учителя, педагога, ученого...: Л. М. Кустов. — 2016. — № 4 (12). — С. 105–108.

«Все управление в конечном счете сводится к стимулированию активности других людей»: управленческий опыт участников конкурса «Директор года — 2015». — 2016. — № 2 (10). — С. 119–137.

Дудкина, О. А. Директор года — 2014: С. З. Курманов. — 2015. — № 1 (07). — С. 151–152.

Копейский техникум легкой промышленности: вчера, сегодня, завтра. — 2012. — № 2 (02). — С. 151–153.

Крашакова, Т. Ю. Южно-Уральский государственный технический колледж: стратегия успеха. — 2014. — № 2 (06). — С. 121–123.

Кузьминых Ю. И. Олимпиады по профессиям как механизм подготовки специалистов. — 2014. — № 2 (06). — С. 131–133.

Кузница кадров: ГБОУ НПО «Профессиональное училище № 90». — 2012. — № 2 (02). — С. 146–149.

Малкин, М. Ю. WorldSkills Russia — быть или не быть. — 2014. — № 1 (05). — С. 154–155.

Мастер года — 2013: А. М. Карпов. — 2014. — № 1 (05). — С. 150–151.

Мастера! Победители и призеры конкурса «Мастер года» в 2012 г. — 2013. — № 1 (03). — С. 163–169.

Меркурьева, Е. Д. Обеспечение траектории профессиональной карьеры специалиста в условиях образовательной организации [на примере Коркинского филиала ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли»]. — 2014. — № 2 (06). — С. 133–135.

Мой путь в профессии: эссе молодых педагогов — победителей и призеров конкурса 2013 г. — 2014. — № 1 (05). — С. 147–150.

«Нет на земле ответственной призванья, почетнее и радостнее нет»: размышления финалистов областного конкурса «Мастер года — 2015». — 2016. — № 1 (09). — С. 102–107.

О тех, кто нас выводит в люди...: эссе финалистов областного конкурса «Мастер года» 2014 г. — 2015. — № 1 (07). — С. 143–150.

«Особая статья» златоустовского искусства: ГБОУ СПО (ССУЗ) «Златоустовский педагогический колледж». — 2012. — № 2 (02). — С. 145–146.

Политехнический колледж: традиции, инновации, перспективы. — 2013. — № 2 (04). — С. 141–148.

Профессионалы рожают профессионалов: Челябинский радиотехнический техникум. — 2012. — № 1 (01). — С. 214–216.

Профессиональное образование — маршрут успеха: ГБОУ НПО «Профессиональное училище № 96». — 2012. — № 1 (01). — С. 217–219.

Соболева, Н. Ю. История становления и развития филиала ГБОУ СПО (ССУЗ) «Первомайский техникум промышленности строительных материалов» в г. Еманжелинске. — 2014. — № 2 (06). — С. 126–131.

«Спасибо, что конца урокам нет...»: эссе победителя и призеров конкурса «Профессиональный дебют — 2016». — 2016. — № 3 (11). — С. 97–100.

Тюрина, Н. А. Симский механический техникум — кузница кадров для машиностроительной отрасли. — 2014. — № 1 (05). — С. 151–154.

«Успех — это не только результат, но и путь к нему»: Челябинский базовый медицинский колледж. — 2012. — № 1 (01). — С. 219–220.

Учим школьных поваров: Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли. — 2012. — № 2 (02). — С. 150–151.

«Учителями славится Россия, ученики приносят славу ей...»: конкурс «Педагогический дебют» в 2015 г. — 2015. — № 2 (08). — С. 124–131.

Человеческие ресурсы: управление развитием (Из управленческого опыта директора

Магнитогорского технологического колледжа С. М. Васильенковой). — 2013. — № 2 (04). — С. 149–159.

Чуриков, А. В. Личность и трудовая биография В. П. Омельченко. — 2014. — № 2 (06). — С. 117–120.

Круглый стол

Интернет-конференция «Профорientация и трудоустройство молодежи: состояние и перспективы». — 2014. — № 2 (06). — С. 136–161.

Опыт профессионального образования Ямало-Ненецкого автономного округа

Плеханова, Л. А. Профессиональное самоопределение в Ямальских профессиональных образовательных организациях. — 2015. — № 1 (07). — С. 153–155.

Трисорука, И. М. Многопрофильность и многоуровневость в условиях монорегиона. — 2015. — № 1 (07). — С. 155–156.

Линденгольц, А. Ю. Многопрофильность и многоуровневость в условиях моногорода. — 2015. — № 1 (07). — С. 156–158.

Яровенко, В. А. Интеграция программ подготовки рабочих кадров, служащих и специалистов среднего звена. — 2015. — № 1 (07). — С. 158–162.

Карпачев, О. А. Становление в профессии: практика подготовки ремесленника-предпринимателя. — 2015. — № 1 (07). — С. 163–164.

Фуникова, Е. В. Новые компетенции для современного рабочего через реализацию WorldSkills Russia. — 2015. — № 1 (07). — С. 164–165.

Юбилейный 2015-й... (к 75-летию трудовых резервов)

Павленко, Г. К. Трудовые резервы Южного Урала в годы Великой Отечественной войны. — 2015. — № 1 (07). — С. 166–171.

Павленко, В. Д. Кузница рабочих кадров. Личные воспоминания воспитанника системы трудовых резервов. — 2015. — № 1 (07). — С. 171–174.

Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Шадчин, И. В. Организация профессионального образования и обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоро-

вья в ПОО Уральского Федерального округа. — 2015. — № 2 (08). — С. 99.

Вардугин, А. Г. Оптимизация образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья средствами программно-методического и ресурсного обеспечения. — 2015. — № 2 (08). — С. 105–102.

Куницына, О. С. Организация профессионального образования инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в Златоустовском индустриальном колледже им. П. П. Аносова. — 2015. — № 2 (08). — С. 103–105.

Пономарева, Е. П. Из опыта работы с детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья в филиале ГБОУ ПОО «Златоустовский техникум технологий и экономики» в пос. Магнитка. — 2015. — № 2 (08). — С. 105–108.

Чапаева, Е. В., Савченко, Л. И. Особенности организации профессионального обучения инвалидов VII–VIII вида в Южноуральском энергетическом техникуме. — 2015. — № 2 (08). — С. 108–111.

Чешко, С. Л. Практика реализации адаптированных образовательных программ в профессиональных образовательных организациях Свердловской области. — 2015. — № 2 (08). — С. 112–117.

Шадчин, И. В. Опыт работы Челябинского института развития профессионального образования по информационно-методическому сопровождению профессионального образования инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в системе СПО области. — 2015. — № 2 (08). — С. 117–120.

Шиман, Н. И. Организация профессионального образования подростков с ограниченными

возможностями здоровья: из опыта работы. — 2015. — № 2 (08). — С. 120–123.

Приложения к журналу «Инновационное развитие профессионального образования»

Организация детско-взрослого производства в учреждениях начального и среднего профессионального образования Челябинской области. — 2012. — № 2 (02). — 125 с.

Экспериментальная и инновационная деятельность в учреждениях профессионального образования Челябинской области. — 2013. — № 1 (03). — 154 с.

Информационно-образовательная среда учреждения профессионального образования. — 2013. — № 2 (04). — 178 с.

Профилактика и методы борьбы с асоциальными проявлениями в ПОО СПО Челябинской области. — 2014. — № 1 (05). — 101 с.

Работа с одаренными обучающимися в ПОО Челябинской области. — 2014. — № 2 (06). — 183 с.

Лучшие практики подготовки высококвалифицированных рабочих и специалистов среднего звена для экономики региона в ПОО Челябинской области. — 2015. — № 1 (07). — 93 с.

ФГОС СПО: опыт и результаты внедрения в профессиональных образовательных организациях Челябинской области. — 2015. — № 2 (08). — 187 с.

Элементы педагогической системы А. С. Макаренко в современном профессиональном образовании: результаты инновационной работы [Электронный ресурс]. — 2016. — № 1 (09). — 1 CD-ROM.

Инновационная деятельность в педагогических колледжах Челябинской области [Электронный ресурс]. — 2016. — № 3 (11). — 1 CD-ROM.

*Материалы подготовила Т. А. Имамова,
руководитель библиотеки-медиаотеки
Челябинского института развития
профессионального образования (ЧИРПО)*

ARTICLES ABSTRACTS IN ENGLISH

O. V. Basharina, head of the laboratory of the Chelyabinsk institute of the vocational education development, cand. of pedagog. sciences, Chelyabinsk, e-mail: basholgachel@mail.ru

E-LEARNING IS THE CONTEMPORARY OBJECTIVE REALITY

The article explores the types of e-learning, the main potentialities of the electronic educational resources, the organization of the interaction of the subjects of the educational process and electronic monitoring during the different types of e-learning.

Key words: e-learning, learning management system, organization types of e-learning, electronic educational resources, interaction of the education subjects, electronic monitoring of the competencies formation.

Z. A. Fedoseeva, vice-rector of the Chelyabinsk institute of the vocational education development, cand. of pedagog. sciences, associate professor, Chelyabinsk, email: fedoseeva.zinaida@mail.ru

PROFESSIONAL STANDARD AS THE PLANNING INSTRUMENT OF THE TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT

The model of continuous teacher professional development, which is realized in the system of supplementary vocational education and meets the requirements of the professional standard 'The teacher of vocational training, vocational education and supplementary vocational education' is seen in the article. The article presents the monitoring findings of the vocational teachers competencies compliance with the requirements of the professional standard in the Chelyabinsk region.

Key words: professional standard, continuous professional development, supplementary vocational education.

E. V. Godlevskaya, associate professor of the Chelyabinsk institute of the vocational education development, cand. of pedagog. sciences, Chelyabinsk, e-mail: elengodl@ya.ru

ANALYSIS OF THE MODELS OF THE MANAGEMENT SYSTEM OF THE CHELYABINSK REGION TECNOPARK

The wide development of the industrial parks in the Russian Federation, political imperative towards the industrial growth lead to the necessity of the qualified specialists training. The vocational educational institutions graduates must possess skills, important professional traits,

which presuppose ability and readiness to take a decision in the conditions of uncertainty. The technopark will create the system environment for the provision of the researchers for the region industry.

Key words: technopark, management system model, invention, technical thinking.

T. A. Imamova, head of the library of the Chelyabinsk institute of the vocational education development, Chelyabinsk, e-mail: biblio chirpo@mail.ru

PORTFOLIO DEVELOPMENT OF THE LIBRARIAN OF THE VOCATIONAL EDUCATIONAL INSTITUTION

The article discusses development, design and presentation of the librarian portfolio of the vocational educational institution.

Key words: librarian portfolio, methodical union of the Chelyabinsk region librarians, recommendations on portfolio design, library of the vocational educational institution.

A. I. Kuznetsov, minister of education and science of the Chelyabinsk region, cand. of pedagog. sciences, associate professor, Chelyabinsk, email: minobr@gov74.ru

E. P. Sichinskiy, rector of the Chelyabinsk institute of the vocational education development, doct. of hist. sciences, associate professor, Chelyabinsk, email: chelirpo@mail.ru

SYSTEM OF COOPERATION BETWEEN THE VOCATIONAL EDUCATIONAL INSTITUTIONS AND THE SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES AS A FACTOR OF EFFECTIVE TRAINING OF SPECIALISTS

The article analyses the Chelyabinsk region system of cooperation between the vocational educational institutions and small and medium businesses in the process of specialists training, its positive and problem aspects, cooperation forms between the interaction subjects, examples of best practice.

Key words: vocational educational institutions, specialists training, small and medium businesses.

I. S. Lomakina, head of the Centre for comparative pedagogy of the Chelyabinsk institute of the vocational education development, doct. of pedagog. sciences, associate professor, Chelyabinsk, email: compar.pedagog@inbox.ru

EU LABOUR MARKET INFLUENCE ON THE EDUCATIONAL POLICY FORMATION

The article explores the labour market influence on the EU educational policy formation. The author underlines the main characteristics and trends of the EU labour market, which play important role in the formation and forecast of the educational policy. The significance of the highly qualified labour, competence approach, cognitive and noncognitive skills for the EU labour market is explained.

Key words: *EU, labour market, skills, competences, educational policy.*

V. V. Luschikov, head of the laboratory of the Chelyabinsk institute of the vocational education development, Chelyabinsk, e-mail: labmakarenko.chirpo@mail.ru

PEDAGOGICAL HERITAGE OF A. S. MAKARENKO AS THE PREVENTIVE INSTRUMENT OF THE VET STUDENTS ASOCIALITY DISPLAY

The pedagogical heritage of A.S. Makarenko and his methods of upbringing of the teenagers with deviations are presented in the article as an effective instrument of the VET students asocial display prevention in the modern social and economic conditions. The system of measures for the formation of the vocational teachers readiness to prevent the deviations on the basis of the education based on work is presented in the article.

Key words: *prevention of the asociality display, upbringing, A. S. Makarenko pedagogy, children and adult's production, vocational educational institution, education based on work.*

S. G. Molchanov, professor of the Chelyabinsk institute of the vocational education development, professor of the South-Ural state university for the humanities and pedagogics, doct. of pedagog. sciences, Chelyabinsk, e-mail: molchanov_chel@mail.ru

MONITORING OF 'EXTRA-CURRICULAR ATTAINMENTS' AND/OR DEED IN THE VOCATIONAL EDUCATION

The vocational education doesn't have the right to occupy the neutral position in the tough battle of the spiritual and consumptive identification. That's why the problem of assessment of the 'extra-curricular attainments' in the vocational educational institutions is topical especially in the light of the necessity of fulfilment of the state programme 'Patriotic education of the citizens...', which is aimed at the intensification of the students civic competencies. We propose to discuss the phenomenon 'deed' as an assessment object in the frames of

monitoring of the 'extra-curricular attainments', which form the student's patriotic and ethnic and cultural identification in relation to two antagonistic worlds — Russian and Western, spiritual-passionar-creative and animalistic-destructive-consumptive.

Key words: *animality, 'extra-curricular attainment', action, spiritual wealth, identification, deed, passionarity, performance.*

A. A. Oleynikov, associate professor of the Chelyabinsk institute of the vocational education development, cand. of pedagog. sciences, Chelyabinsk, e-mail: aly71@mail.ru

COMPUTER-INFORMATION TRAINING IN THE SUPPLEMENTARY VOCATIONAL EDUCATION

Today in the conditions of education improvement and usage of the new IT in the learning process the teachers open for themselves the new didactic opportunities. The article explores the creation of the pedagogical conditions for the computer-information training of the teachers, functional role of the language environment of the programming in the process of professional competencies formation.

Key words: *thinking logic, didactic potential, computer programme, profilisation.*

L. I. Pakhomova, head of the methodical centre of the Chelyabinsk institute of the vocational education development, Chelyabinsk, e-mail: spj-2012@list.ru

REGIONAL METHODOICAL UNIONS AS AN INSTRUMENT OF THE CONTINUOUS EDUCATION OF THE SPECIALISTS OF THE CHELYABINSK REGION VOCATIONAL EDUCATIONAL INSTITUTIONS

The article presents the work experience of the methodical service in the Chelyabinsk region system of secondary vocational education, which allows to create the system of the continuing professional development of its teaching staff.

Key words: *methodical service model, regional methodical unions, priorities, continuing professional development.*

T. E. Prikhoda, head of the Centre for monitoring and vocational education quality assurance of the Chelyabinsk institute of the vocational education development, Chelyabinsk, e-mail: spj-2012@list.ru

VOCATIONAL EDUCATION QUALITY ASSESSMENT IN THE CHELYABINSK REGION: STATE AND PROSPECTS

Raising the VET quality requires the improvement of its assessment system, which

regulates the processes of VET quality assurance and raising by using the procedures of quality assessment. The assessment system must regulate the content and organization aspects of these processes. VET quality assessment is considered as the personality, society, state and education system value.

Key words: *VET quality, regional system of education quality assessment, assessment of VET quality, criteria of VET quality assessment, independent assessment of educational activity of the vocational educational institution, internal system of education quality assessment of the vocational educational institution.*

G. G. Serkova, head of the laboratory of the Chelyabinsk institute of the vocational education development, cand. of pedagog. sciences, Chelyabinsk, e-mail: serkova.g@mail.ru

DUAL LEARNING: PROBLEMS, PERSPECTIVES

The article presents the author's interpretation of the dual learning as one of the forms of vocational education.

Key words: *professional and general competencies, federal state educational standard, dual learning, practice-oriented learning.*

I. V. Shadchin, head of the laboratory of the Chelyabinsk institute of the vocational education development, Chelyabinsk, e-mail: inclusive.chirpo@mail.ru

INCLUSIVE EDUCATION AS ONE OF THE MAIN WAYS OF THE SOCIETY HUMANIZATION

One of the strategic aims of the public educational policy is to increase the accessibility of the quality vocational education, corresponding to the requirements of the innovative development of the economics, modern society and individual demands. The article summarizes the experience of the Chelyabinsk institute of the vocational education development in the field of scientific and methodical accompaniment of the inclusive approach implementation into the VET pedagogical practice of the Chelyabinsk region. The author studies the wide range of questions devoted to the problems and prospects of the development of the system of inclusive vocational education in this country.

Key words: *accessible environment, inclusive education, invalid, pupils with physical disabilities, gifted pupils, inclusive approach.*

I. R. Stashkevich, vice-rector of the Chelyabinsk institute of the vocational education development,

doct. of pedagog. sciences, Chelyabinsk, e-mail: stashkevichiren@mail.ru

INFORMATISATION AS THE STRATEGIC FACTOR OF THE VOCATIONAL EDUCATION DEVELOPMENT

The article explores the social development as the process of the information accumulation. From this point of view the changes in the system of education in general and in the system of the vocational education in particular are analysed. The information and educational environment of the vocational educational institution is presented as the indicator of its development.

Key words: *information accumulation, information revolutions, vocational education, information and educational environment of the vocational educational institution, development.*

I. R. Stashkevich, vice-rector of the Chelyabinsk institute of the vocational education development, doct. of pedagog. sciences, Chelyabinsk, e-mail: stashkevichiren@mail.ru

L. N. Abdullaeva, head of studies department of the Chelyabinsk institute of the vocational education development, Chelyabinsk, e-mail: abdullaeva_64@bk.ru

CORPORATE INFORMATION SYSTEM FOR ORGANIZING THE SUPPLEMENTARY VOCATIONAL EDUCATION: STATE AND PROSPECTS

The article explores the structure, functioning scheme and modules of the automated information system, which allows to increase the performance efficiency of the studies department of the supplementary vocational education institution.

Key words: *automated information system (AIS), supplementary vocational education, AIS modules of the Chelyabinsk institute of the vocational education development.*

N. V. Sukhonina, head of the Centre for continuous education of the Chelyabinsk institute of the vocational education development, cand. of pedagog. sciences, Chelyabinsk, e-mail: chelirpozentr@mail.ru

CENTRE FOR CONTINUOUS EDUCATION: PROBLEMS AND PROSPECTS

The article explores the concept of the continuous education in Russia and abroad, its specific characteristics, main problems and perspectives of the development on the example of the Centre for continuous education of the Chelyabinsk institute of the vocational education development.

Key words: *continuous education, adult education, specificity, system, methodology.*

N. V. Trusova, associate professor of the Chelyabinsk institute of the vocational education development, cand. of psychol. sciences, Chelyabinsk, e-mail: NVTrusova@mail.ru

PECULIARITIES OF THE PROFESSIONAL ACTIVITY OF THE PEDAGOGUE-PSYCHOLOGIST, SOCIAL PEDAGOGUE, TUTOR IN THE PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL ACCOMPANIMENT

The article reveals the content of the concept 'psychological and pedagogical accompaniment'. The special attention is paid to the professional activity of the pedagogue-psychologist, social pedagogue, tutor. This article will be of interest to the specialists from the accompaniment service as well as other educational specialists.

Key words: psychological and pedagogical accompaniment, pedagogue-psychologist professional activity, social pedagogue, tutor.

A. A. Usova, head of the department of the Chelyabinsk institute of the vocational education development, cand. of econ. sciences, associate professor, Chelyabinsk, email: usova74@mail.ru

LEARNING FIRM AS AN INSTRUMENT OF THE STRATEGIC MANAGEMENT OF THE VOCATIONAL EDUCATIONAL INSTITUTION

The strategic development of the system of the vocational educational institutions is advisable to realize taking into account the formation of the

teaching system with the usage of practice-oriented technologies. It is proposed to use the 'Learning firm' technology as an instrument contributing to the formation of the VET students' professional competencies taking into account the labour market and potential employers needs.

Key words: strategic management, development of the vocational educational institution, imitation learning technologies, learning firm, learning and industrial firm, professional competencies.

S. S. Zagrebin, professor of the South-Ural state university for the humanities and pedagogics, doct. of histor. sciences, Chelyabinsk, e-mail: bk.ural@bk.ru

CULTUROLOGY ASPECTS OF THE VOCATIONAL EDUCATION DEVELOPMENT

The article explores the main problems of the vocational education development in contemporary Russia. The author proves that economic and political processes in the country significantly influence the changes in the system of the vocational education. In the conditions of economic instability the development of the corporate culture in the colleges and technical schools prioritizes the attention. According to the author, the corporate culture can become a stability guarantor of the educational process in all types of the educational institutions.

Key words: vocational education, corporate culture, traditions, innovations, upbringing.

ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ СТАТЕЙ И МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ПУБЛИКАЦИИ В ЖУРНАЛЕ «ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

Для публикации в журнале автору необходимо предоставить заявку с указанием сведений о себе (Ф. И. О., место работы, ученая степень, звание, должность, контактный телефон, e-mail, почтовый адрес), а также название раздела, в котором будет размещена статья.

Статья объемом 0,3–0,6 авт. л. (12–24 тыс. знаков) предоставляется на русском языке. Она должна иметь научную новизну и ярко выраженный научно-теоретический или научно-практический уровень. Рукопись должна быть отредактирована, сопровождается рецензией доктора или кандидата наук по соответствующей специальности либо специалиста в соответствующей области практической деятельности. В редакции журнала статья проходит экспертизу на определение ее новизны и научного уровня. **Редакция оставляет за собой право вносить редакторскую правку и отклонять статьи в случае получения на них отрицательной экспертной оценки.**

Статью необходимо печатать в редакторе MS WORD 6.0 и выше; формат А4, шрифт Times New Roman, кегль 14, межстрочный интервал 1,5, ширина полей 2 см.

Статья оформляется следующим образом: Ф.И.О. автора (авторов); название статьи прописными буквами; аннотация объемом до 300 знаков (4–6 строк); ключевые слова; текст статьи; библиографический список.

Библиографический список (составляется в порядке цитирования) должен быть оформлен в соответствии с ГОСТом 7.1–2003. Библиографические ссылки в тексте статьи оформляются квадратными скобками (напр., [1]). В случае дословной цитаты указывается также номер страницы с приведенной цитатой: «ТЕКСТ, ТЕКСТ, ТЕКСТ ...» [2, с. 5]. Примеры в тексте статьи выделяются курсивом. Примечания к тексту оформляются в виде постраничных сносок и имеют сквозную нумерацию.

В конце статьи указывается дата ее отправки в редакцию.

Материалы могут содержать таблицы, выполненные в редакторе MS Word 6.0 и выше, не допускается использование иных программ для оформления таблиц. Фото следует направлять в редакцию отдельными файлами (*тип файла* – рисунок JPEG; *объем файла* – 600 кб – 1 мб; *размеры фото (разрешение и объем)* – не менее 1024×768).

Электронный вариант статьи и заявка на публикацию высылаются в редакцию электронной почтой (e-mail: spj-2012@list.ru) с пометкой «В редакцию журнала “Инновационное развитие профессионального образования”». Файлы при этом необходимо именовать согласно фамилии первого автора с указанием города. Например, «Иванов, Благовещенск». Нельзя в одном файле помещать несколько статей.

После независимой экспертизы статья высылается автору на доработку либо принимается к публикации. При необходимости редакция может попросить выслать статью в бумажном варианте с приложенным к нему электронным диском обычной почтой (почтовый адрес: 454092, г. Челябинск, ул. Воровского, 36, Челябинский институт развития профессионального образования, в редакцию журнала «Инновационное развитие профессионального образования»).

В случае принятия статьи к публикации автору предъявляется договор на оплату экспертных и информационных услуг, включая присвоение УДК, перевод названия статьи, аннотации и ключевых слов на английский язык. Деньги перечисляются на расчетный счет ЧИРПО (при этом копия платежного поручения высылается в адрес редакции), либо публикация оплачивается в кассе института.