

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

Инновационное развитие профессионального образования



№ 2 (10)
Июнь 2016
ISSN 2304-2818

Научно-практический журнал

Челябинск
2016

№ 2 (10) Июнь 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 Челябинского государственного 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

Редакторы — *Е. В. Ермолаева, Ю. В. Семенова*
Редактор английского текста — *Д. С. Сташкевич*
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 24.06.2016 г. Формат 60x84/8
Тираж 500 экз. Уч.-изд. л. 17,03. Усл. печ. л. 16,74
Выход в свет 28.06.2016 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 Челябинского государственного педагогического университета, доктор педагогических наук, профессор, главный редактор «Южно-Уральского педагогического журнала» (РФ, Челябинская область, г. Магнитогорск)

Дискан 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 Челябинского государственного 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 ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет» (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 Челябинской государственной агроинженерной академии, 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 ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный педагогический университет», директор Института дополнительного образования и профессионального обучения ЧГПУ, доктор педагогических наук, профессор (РФ, г. Челябинск)

Уварина Наталья Викторовна — заместитель директора ППИ Челябинского государственного 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 | <i>Е. А. Богатова</i> ФОРМИРОВАНИЕ ГОТОВНОСТИ СТУДЕНТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОЛЛЕДЖЕЙ К МОТИВАЦИИ ПОЗНАНИЯ МИРА И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ У ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО И МЛАДШЕГО ШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА | 48 |
| СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ | | | |
| <i>Е. П. Сичинский</i> ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ МОЛОДЕЖИ: ЦЕННОСТНО-ОРИЕНТАЦИОННЫЙ КОНТЕКСТ | 9 | <i>Т. М. Зайцева</i> МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ ОСНОВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ КОНЦЕПЦИИ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ЧЕЛЯБИНСКА И ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ | 53 |
| <i>А. Е. Танаева</i> ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К РАЗВИТИЮ ХОРЕОГРАФИЧЕСКИХ УМЕНИЙ У БУДУЩИХ БАЛЕТМЕЙСТЕРОВ | 12 | <i>И. В. Милюков</i> ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСНОВЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СИСТЕМЫ «1С:КОЛЛЕДЖ ПРОФ» | 57 |
| <i>А. А. Усова</i> КЛЮЧЕВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ | 16 | <i>Т. Е. Прихода</i> РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ (В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ) | 60 |
| ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ: НАУКА И ПРАКТИКА | | | |
| <i>О. В. Кутелова</i> ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ УРОКА ПО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ДИСЦИПЛИНАМ В УСЛОВИЯХ ПОО СПО | 20 | <i>И. И. Тубер</i> НАПРАВЛЕНИЯ И СОДЕРЖАНИЕ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЮУРГТК В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА «ТЕМП» | 68 |
| <i>В. А. Малахова</i> СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ В ВЫСШЕЙ ВОЕННОЙ ШКОЛЕ | 22 | <i>М. А. Энгельман, М. Ю. Гаубец</i> ПИЛОТНЫЙ ПРОЕКТ: ЭКСПЕРИМЕНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ИНТЕГРИРОВАННАЯ ПРОГРАММА «УЧИТЕЛЬ XXI ВЕКА» КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ (В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЕКТА «ТЕМП») | 73 |
| <i>Д. В. Нечепуренко</i> КУРС ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ МЕДИЦИНЫ (ВАЛЕОЛОГИИ) КАК ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩАЯ ТЕХНОЛОГИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ СПО | 26 | ВОСПИТАНИЕ И СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ | |
| <i>А. А. Суханова</i> СТРУКТУРА ТЕХНОЛОГИИ СЕМИОТИЧЕСКОЙ ИНТЕРПРЕТАЦИИ УЧЕБНЫХ ТЕКСТОВ В УСЛОВИЯХ ОБУЧЕНИЯ В СПО | 30 | <i>Н. Ю. Избасарова, Т. Е. Климова</i> ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ОБУЧАЮЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ | 76 |
| <i>А. Г. Тайзетдинова</i> АНАЛИЗ АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ СИСТЕМ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ | 32 | <i>Н. Ю. Избасарова, Л. А. Летучева</i> МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ОБУЧАЮЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ НА ОСНОВЕ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ | 82 |
| КАЧЕСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И РЫНОК ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ | | | |
| <i>О. В. Башарина, А. В. Кокорюкина</i> ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ ОТКРЫТОСТИ И ДОСТУПНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: ОБЗОР САЙТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ | 39 | <i>Е. И. Кенарь</i> ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ РАБОТЫ С ТАЛАНТЛИВЫМИ И СПОСОБНЫМИ ОБУЧАЮ- | |

СОДЕРЖАНИЕ

ЩИМИСЯ В ГБПОУ «МАГНИТОГОРСКИЙ СТРОИТЕЛЬНО-МОНТАЖНЫЙ ТЕХНИКУМ» 88

А. В. Марченко

ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ (1917 — КОНЕЦ 1950-Х ГГ.) 93

П. И. Чернецов, И. В. Шадчин

К ВОПРОСУ О ПОВЫШЕНИИ УРОВНЯ МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ К НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 98

ДИСКУССИОННЫЙ КЛУБ

ВЫБОР ПРОФЕССИИ И ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ МОЛОДЕЖИ: ОПЫТ И ПРОБЛЕМЫ 103

ЧЕЛОВЕК И ПРОФЕССИЯ

«ВСЕ УПРАВЛЕНИЕ В КОНЕЧНОМ СЧЕТЕ СВОДИТСЯ К СТИМУЛИРОВАНИЮ АКТИВНОСТИ ДРУГИХ ЛЮДЕЙ» 119

РЕФЕРАТИВНЫЙ РАЗДЕЛ 137

АННОТАЦИИ НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ 139

ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ СТАТЕЙ И МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ПУБЛИКАЦИИ В ЖУРНАЛЕ «ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ» 143

CONTENTS

| | | | |
|---|----|---|----|
| WELCOME TO DIALOGUE | 8 | <i>E. A. Bogatova</i> FORMATION OF READINESS OF STUDENTS OF PEDAGOGICAL COLLEGES TO MOTIVATION FOR KNOWLEDGE OF THE WORLD AND PROFESSIONAL PRESENTATION IN PRESCHOOL AND EARLY SCHOOL AGE | 48 |
| THE STRATEGY OF THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL EDUCATION | | <i>T. M. Zaitseva</i> THE MONITORING OF IMPLEMENTATION OF THE BASIC EVENTS OF THE CONCEPT OF THE PROFESSIONAL ORIENTATION WORK IN THE PROFESSIONAL EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF CHELYABINSK AND CHELYABINSK REGION | 53 |
| <i>E. P. Sichinskij</i> THE PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION OF YOUNG PEOPLE: VALUE-ORIENTED CONTEXT | 9 | <i>I. V. Milyukov</i> THE EXPERIENCE OF INTRODUCTION OF INFORMATIONAL SYSTEMS IN EDUCATIONAL ORGANIZATION ON THE BASIS OF THE USE OF «1C: COLLEGE PROF» | 57 |
| <i>A. E. Tanaeva</i> THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES FOR THE DEVELOPMENT OF CHOREOGRAPHIC ABILITIES AT THE FUTURE BALLET MASTERS | 12 | <i>T. E. Prikhoda</i> RESULTS OF MONITORING OF QUALITY OF EDUCATIONAL ACTIVITIES OF PROFESSIONAL EDUCATION INSTITUTIONS (IN THE INDEPENDENT EVALUATION) | 60 |
| <i>A. A. Usova</i> KEY TOOLS OF FORMATION OF DEVELOPMENT STRATEGY OF ADDITIONAL VOCATIONAL EDUCATION IN RUSSIA | 16 | <i>I. I. Tuber</i> DIRECTION AND CONTENT PROFESSIONAL ORIENTATION ACTIVITY OF SUSTC IN THE PROJECT «TEMP» | 68 |
| EDUCATIONAL TECHNOLOGY: SCIENCE AND PRACTICE | | <i>M. A. Engelman, M. Yu. Gaubets</i> THE PILOT PROJECT: EXPERIMENTAL EDUCATIONAL INTEGRATED PROGRAM «TEACHER OF THE XXI CENTURY» AS A MEANS OF FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF FUTURE TEACHERS (WITHIN THE FRAMEWORK OF EDUCATION «TEMP» PROJECT) | 73 |
| <i>O. V. Kutepova</i> GOAL SETTING OF LESSON ON GENERAL EDUCATIONAL DISCIPLINES OF VOCATIONAL EDUCATIONAL INSTITUTION OF HIGHER PROFESSIONAL EDUCATION | 20 | EDUCATION AND SOCIALIZATION OF THE INDIVIDUAL | |
| <i>V. A. Malakhova</i> MODERN TECHNOLOGIES OF TRAINING IN HIGHER MILITARY SCHOOL | 22 | <i>N. Yu. Izbasarova, T. E. Klimova</i> THE ORGANIZATIONAL-PEDAGOGICAL CONDITIONS OF FORMATION OF PROFESSIONAL-PERSONAL SELF-TRAINING OF STUDYING YOUTH | 76 |
| <i>D. V. Nechepurenko</i> THE COURSE OF PREVENTIVE MEDICINE (VAEIOLOGY) AS HEALTH SAVING TECHNOLOGY IN ORGANIZATIONS OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION | 26 | <i>N. Yu. Izbasarova, L. A. Letucheva</i> THE MODEL OF FORMATION OF PROFESSIONAL PERSONAL SELF-EDUCATE YOUNG PEOPLE THROUGH NETWORKING ORGANIZATIONS OF VOCATIONAL AND ADDITIONAL EDUCATION | 82 |
| <i>A. A. Sukhanova</i> STRUCTURE OF SEMIOTIC INTERPRETATION TECHNOLOGY OF EDUCATIONAL TEXTS IN THE TRAINING AT SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION | 30 | <i>E. I. Kenar'</i> DESIGNING THE SYSTEM WORK WITH TALENTS AND ABILITIES OF STUDENTS IN | |
| <i>A. G. Tayzedinova</i> THE ANALYSIS OF THE AUTOMATED SYSTEMS OF DISTANCE LEARNING | 32 | | |
| THE QUALITY OF VOCATIONAL EDUCATION AND LABOR MARKET | | | |
| <i>O. V. Basharina, A. V. Kokoryukina</i> THE ENSURING OF INFORMATIONAL OPENNESS AND ACCESSIBILITY OF EDUCATIONAL ORGANIZATION: SITE SURVEY OF PROFESSIONAL EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN CHELYABINSK REGION | 39 | | |

CONTENTS

MAGNITOGORSK CONSTRUCTION AND ASSEMBLY COLLEGE 88

A. V. Marchenkov

THE HISTORY OF EDUCATION IN RUSSIA (1917 — THE END OF THE 1950) 93

P. I. Chernetsov, I. V. Shadchin

TO THE ISSUE OF INCREASING THE LEVEL OF MOTIVATION OF STUDENTS TO RESEARCH ACTIVITIES 98

DISCUSSION CLUB

THE CHOICE OF PROFESSION AND PERSONAL AND PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION OF YOUTH: EXPERIENCE AND PROBLEMS 103

HUMAN AND PROFESSION

«ALL MANAGEMENT ULTIMATELY COMES DOWN TO STIMULATE THE ACTIVITY OF OTHER PEOPLE» 119

ABSTRACT SECTION 137

ABSTRACTS OF THE ARTICLES IN ENGLISH 139

REQUIREMENT TO DESIGN OF ARTICLES AND MATERIALS FOR THE PUBLICATION IN MAGAZINE «INNOVACIONNOE RAZVITIE PROFESSIONAL'NOGO OBRAZOVANIJA» 143

Приглашаем к диалогу

Уважаемые читатели!

Распоряжением Правительства РФ от 3 марта 2015 г. № 349-р «Комплекс мер, направленных на совершенствование системы СПО, на 2015–2020 гг.» среди прочего предусмотрена разработка и реализация информационной кампании по повышению общественного престижа среднего профессионального образования и популяризации рабочих профессий. Отчасти решение этой задачи предусматривает Концепция профориентационной работы образовательных организаций Челябинской области на 2013–2015 гг. Следует отметить, что на страницах нашего журнала не прекращается активное обсуждение обозначенной проблемы.

Так, роль учреждений профессионального образования и базовых организаций в системе поддержки профессионального выбора была предметом обсуждения в разделе «Дискуссионный клуб» журнала № 2 (02) за 2012 г., а проблема престижа рабочих профессий и пути ее решения — в № 1 (03) за 2013 г.

Заметим, что помимо Концепции профориентационной работы в регионе принят образовательный проект «ТЕМП», предусматривающий развитие естественно-математического и технологического образования и ориентацию выпускников школы на образовательные организации, осуществляющие подготовку инженерно-технических кадров и высококвалифицированных рабочих, востребованных экономикой области.

В связи со стратегической важностью проблемы профессионального выбора подрастающего поколения лейтмотивом данного номера журнала выступают различные аспекты ее решения: от ценностно-ориентационного контекста профессионального самоопределения молодежи (Е. П. Сичинский) до технологий формирования профориентационного аспекта профессиональной компетентности будущих

педагогов (М. А. Энгельман, Е. А. Богатова), от направлений и содержания профориентационной деятельности в колледже (И. И. Тубер) до модели и условий формирования профессионально-личностного самоопределения молодежи (Н. Ю. Избасарова с соавторами).

Руководитель областного методического объединения руководителей центров (отделений), осуществляющих профориентационную работу в профессиональных образовательных организациях (далее — ПОО), Т. М. Зайцева знакомит читателей с результатами мониторинга реализации основных мероприятий концепции профориентационной работы в ПОО Челябинска и Челябинской области.

Дискуссионный клуб данного номера вместе с участниками областной научно-практической конференции, состоявшейся 15 декабря 2015 г. в ГБОУ ДОД ДУМ «Смена», обсуждает проблему «Выбор профессии и личностно-профессиональное самоопределение молодежи».

Традиционными остаются статьи, знакомящие читателей с современными образовательными технологиями, в том числе технологиями работы с одаренными обучающимися.

Продолжают активно обсуждаться различные аспекты внедрения информационных технологий в процесс управления организацией профессионального образования (О. В. Башарина, А. В. Кокорюкина, И. В. Милюков).

С эффективными управленческими технологиями знакомят читателей финалисты конкурса «Директор года — 2015».

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 373

Е. П. Сичинский, ректор Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), д-р ист. наук, доц., г. Челябинск, e-mail: chelirpo@mail.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ МОЛОДЕЖИ: ЦЕННОСТНО-ОРИЕНТАЦИОННЫЙ КОНТЕКСТ

В статье обсуждается ценностный аспект проблемы профессионального самоопределения молодежи в трех ипостасях: смысловое наполнение ценностей; субъекты, формирующие ценности; инструменты, формирующие ценности. Анализируется профориентационный потенциал региональной концепции «ТЕМП».

Ключевые слова: профессиональное самоопределение молодежи, концепция «ТЕМП», система ценностей, ценность самореализации личности, профориентационный ресурсный центр.

В последний год уходящего 2014 г. в Челябинской области была принята Концепция «ТЕМП» [1]. В документе много говорится о развитии естественно-математического и технологического образования, предлагаются различные механизмы повышения его качества, но основная цель всего этого — перенаправить выпускников школы в образовательные организации, осуществляющие подготовку инженерно-технических кадров и высококвалифицированных рабочих, востребованных экономикой нашей области. Так, комплексом мер по реализации образовательного проекта «ТЕМП» предусмотрены следующие индикативные показатели на 2017 г.: доля выпускников общеобразовательных организаций, поступивших на обучение по программам СПО, должна составить 42,1 % и дополнительно по УГС «Образование и педагогика» — 5,9 %. В сумме 48 % окончивших девятый класс должны перейти в колледжи и техникумы. Таким образом, сам «ТЕМП» можно рассматривать как инструмент, с помощью которого должны быть

созданы условия для преодоления кадрового кризиса в экономике области.

Но для того чтобы проявился профориентационный потенциал «ТЕМП», его идеи должны быть тесно увязаны с проблемой профессионального самоопределения молодежи. Мало хорошо знать физику и блестяще сдать ЕГЭ, это еще не позволяет понять, к чему склонен выпускник: стать физиком-теоретиком или инженером-практиком. А с другой стороны, раннее профессиональное самоопределение может стать действенным мотивом для изучения естественно-математических дисциплин.

До 1990-х гг. в отечественной педагогической науке профессиональное самоопределение было синонимом профессиональной ориентации. Современное понимание профессионального самоопределения намного сложнее и охватывает проблемы взаимосвязи профессионального и общего жизненного самоопределения, влияния воздействий окружающей среды на личность, профессионального становления и активной жизненной позиции человека и т. д.

Профессиональное самоопределение понимается как процесс формирования личностью своего отношения к профессиональной деятельности и способ ее реализации через согласование личностных и социально-профессиональных потребностей.

Принципиальным в приведенном определении является понимание профессионального самоопределения как процесса, который протекает во времени в определенной среде, где действуют многочисленные игроки, которые пытаются, исходя из своих интересов, влиять на личность, которая, в свою очередь, осмысливая эти влияния, осуществляет выбор профессии.

Профессиональное самоопределение завершается выбором, где человек должен из предоставленных ему многочисленных вариантов профессиональной судьбы определить один, поэтому естественно, что особое влияние на него оказывает система ценностей, т. е. совокупность сложившихся у людей мнений о значении в их жизни вещей и явлений, встречающихся в природе и обществе. Ценности, сложившиеся в процессе жизненного самоопределения в целом и профессионального — в частности, служат ориентиром для выстраивания индивидуальной жизненной траектории, в связи с чем проблема формирования ценностей в ходе профессионального самоопределения является одной из ключевых.

Эту проблему можно разделить на три составляющие:

- 1) смысловое наполнение ценностей;
- 2) субъекты, формирующие ценности;
- 3) инструменты, формирующие ценности.

Вопрос о смысловом наполнении ценностей (особенно в переходную эпоху, которую мы переживаем) необычайно сложный. В ценностях сегодняшнего дня как минимум переплетены смыслы уходящей эпохи коллективизма и пришедшего ей на смену индивидуализма, индустриального и постиндустриального общества и т. д. Так, например, если в 60–70-х гг. XX в. отношение к труду почти у всех выпускников было положительным, то уже в 1990-х гг. 15 % молодых людей при наличии возможностей не хотели бы работать.

Но, не вдаваясь в глубокий анализ изменений ценностных ориентиров современной молодежи, где все чаще желание получать высокую зарплату, сделать карьеру, иметь социально престижную работу вытесняет ценности уходящей эпохи, остановимся на одном ценностном ориентире, за последние два десятилетия претерпевшем существенную деформацию, которую по масштабам

влияния на экономику страны можно сравнить с национальной угрозой. Речь идет о девальвации престижа СПО, которое является основным поставщиком для нашей экономики специалистов среднего звена и высококвалифицированных рабочих.

Сложившийся известный перекос между уровнями высшего и среднего профессионального образования привел к тому, что сегодня в промышленности и сельском хозяйстве не только не хватает рабочих рук, но и происходит стремительное старение кадров. По оценке специалистов, средний возраст рабочих в промышленности составляет 52–53 года [2]. То есть если ситуация в ближайшие годы не изменится, то через 10 лет некому будет стоять у станка. Именно эти опасения вызвали повсеместное создание, особенно в промышленных регионах, профориентационных программ по подготовке инженерно-технических и рабочих кадров для нужд регионов. По оценке ученых, современная экономика нуждается лишь в 30 % специалистов с высшим образованием и в 70 % — с уровнем СПО [3]. Поэтому установленный в «ТЕМП» индикатив в 48 % на 2017 г. нуждается в будущем в корректировке в сторону увеличения в соответствии с требованиями экономики.

Концепция «ТЕМП» предлагает механизм, который должен подтолкнуть школы к наполнению профориентационной работы новым содержанием, которое позволит изменить оценки учащихся в отношении СПО. В содержательном плане это означает, что в общественном сознании не должно существовать дихотомии элитного образа высшего образования и неудачника из СПО. Профессии рабочего и специалиста среднего звена должны быть также престижными. А выбор уровня образования означал бы лишь выбор разных жизненных траекторий, которые одинаково позволяют добиться равного успеха и социального признания. В этом отношении предстоит изменить и представление о карьерном росте, где на смену вертикальному пониманию карьеры как статусного возвышения над другими работниками должно прийти новое горизонтальное понимание, где карьера — это постепенное расширение пределов своих профессионально-личностных возможностей. То есть на первый план должна выйти ценность самореализации личности в процессе профессионального самоопределения.

Помимо изменения отношения к уровню СПО должны измениться представления о самих ПОО, суждения о которых нередко основываются на впечатлениях 20-летней давности.

В Челябинской области уже несколько лет назад осознали, что современный молодой человек не будет поступать в убогую ПОО и учиться в ней, поэтому в рамках сначала областной, а затем государственной Программы развития профессионального образования Челябинской области в результате реализации проекта оптимизации областной системы профобразования удалось существенно модернизировать большинство ПОО и превратить их в современные учебные заведения.

Содержание ценностей, относящихся к профессиональному самоопределению, во многом зависит от субъекта(-ов), который их формирует. Не умаляя свободы выбора молодого человека, тем не менее нельзя не согласиться, что на протяжении всего длительного процесса профессионального самоопределения на него воздействуют семья, образовательные организации, государство, сверстники, СМИ, работодатель, которые неосознанно или целенаправленно в большей или меньшей степени формируют его систему ценностей.

Несмотря на известный конфликт отцов и детей, определяющую роль в формировании ценностных ориентиров играет семья. Именно здесь с самого раннего возраста формируется отношение к труду, различным видам профессиональной деятельности, вырабатывается модель профессионального самоопределения. В результате, по наблюдениям исследователей, выбор профессии на 50–60 % зависит от позиции семьи [4]. Поэтому сегодня уже стала аксиомой идея о том, что профориентационная работа не может вестись в отрыве от семьи. Для нашей страны это утверждение тем более актуально, что старшее поколение сформировало оценочные суждения о мире профессий под влиянием негативного жизненного опыта постперестроечного периода, распространенных в обществе мифов и предрассудков. При этом реальная информированность семей в данной сфере остается минимальной. Родители обучающихся не ориентируются в ситуации на рынке труда, перспективах профессий, не владеют сведениями о спектре профессий и специальностей, представленных в организациях профессионального и высшего образования. То есть семья выступает в двух ипостасях: субъекта профориентационной работы и объекта, на который эта работа должна быть направлена. Поэтому идеи «ТЕМП» в увязке с профессиональным самоопределением следует донести до родительской общественности, чтобы заручиться ее поддержкой.

Закон «Об образовании в РФ» возлагает профориентационную работу на школу. Но в развернувшейся во второй половине 2015 г. дискуссии вокруг подготовленной ФИРО Концепции сопровождения профессионального самоопределения обучающихся в условиях непрерывного образования были высказаны разные мнения. Сторонники радикальных взглядов подвергли сомнению возможность школы заниматься проблемами профессионального самоопределения. С другой стороны, прозвучало мнение (со ссылкой на биографию А. С. Пушкина, который окончил гимназию с единицей по математике и стал великим поэтом), что «глубоко осознанная профессиональная ориентация важнее результатов ЕГЭ», а сам экзамен должен стать профессионально ориентированным.

В этой дискуссии убедительно прозвучала мысль о том, что школа была и еще долгое время будет местом сосредоточения детей разного возраста и уже поэтому она должна стать агентом государственной политики в сфере профессионального самоопределения учащихся. Но при этом предлагается сохранить за школой только организационно-техническое сопровождение профессионального самоопределения и профинформационные задачи. Содержательно-деятельный аспект (профдиагностика, профконсультирование и т. д.) должен быть передан ПОО и организациям ДОД. Последние в соответствии с Концепцией развития дополнительного образования детей (2014 г.) рассматриваются в качестве сферы, «основной для профессионального самоопределения, ориентации и мотивации подростков и молодежи к участию в инновационной деятельности в сфере высоких технологий и промышленного производства» [5].

Элементы предложенной модели уже присутствуют в Челябинской области. На базе ДУМ «Смена» создан областной центр профориентации. В большинстве ПОО работают профориентационные центры, руководители которых входят в состав специализированного областного методического объединения. Таким образом, ПОО, обладающие соответствующей учебно-производственной базой, могли бы стать своеобразными ресурсными центрами по профориентации в районах и муниципалитетах, заключив договоры со школами, а ДУМ «Смена» осуществлял бы организационные и методические полномочия по отношению к ним.

Идея профориентационных ресурсных центров привлекательна еще и тем, что профагитация и профпропаганда, проводимые в школах,

продемонстрировали свою неэффективность. Сегодня требуются новые активные формы, такие как: ролевые профориентационные игры, исследовательские и практико-ориентированные проекты профориентационной направленности, индустриальные экспедиции, профессиональные пробы, профессиональные полигоны, игровые профессиональные чемпионаты, социальные и предпринимательские практики, короткие карьерные тренинг-курсы, студенческие бизнес-инкубаторы, учебные фирмы. Очевидно, что все эти формы слабо ассоциируются со школой и школьным образованием, так как требуют

иных специалистов и иной учебно-производственной базы, а при ее отсутствии — больших финансовых вложений.

Подводя итог, еще раз хочется подчеркнуть, что проект «ТЕМП» увязывает цель повышения качества естественно-математического и технологического образования с решением проблемы обеспечения экономики Челябинской области инженерно-техническими и высококвалифицированными рабочими кадрами. Поэтому «ТЕМП» может быть эффективно реализован только совместно с профессиональным самоопределением молодежи.

Библиографический список

1. Об утверждении Концепции развития естественно-математического и технологического образования в Челябинской области «ТЕМП» [Электронный ресурс] : [приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 31.12.2014 № 01/3810]. — Режим доступа: http://minobr74.ru/Storage/File/LegalActFile/File/src/4263/2014-12-31-prikaz_3810.pdf.
2. Отставнова, Л. А. Формирование конкурентоспособности работников промышленности РФ в системе отношений «человек — производство» [Электронный ресурс] / Л. А. Отставнова. — Режим доступа: http://www.rusnauka.com/9_NND_2012/Economics/5_105713.doc.htm.
3. В России слишком много не тех специалистов [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.city-n.ru/view/83848.html>.
4. Соркина, М. Б. Роль семьи в профессиональном выборе подростков [Электронный ресурс] / М. Б. Соркина. — Режим доступа: <http://nsportal.ru/shkola/psikhologiya/library/2013/07/25/rol-semi-v-professionalnom-vybore-podrostkov>.
5. Сергеев, И. С. «Постиндустриальное» профессиональное самоопределение : взгляд в будущее [Текст] / И. С. Сергеев // Профессиональное образование. — 2015. — № 12. — С. 4–8.

УДК 374

*А. Е. Танаева, педагог доп. образования
МОУ СОШ № 145, магистрант Челябинского
государственного педагогического
университета (ЧГПУ), г. Челябинск,
e-mail: komardina0@rambler.ru*

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К РАЗВИТИЮ ХОРЕОГРАФИЧЕСКИХ УМЕНИЙ У БУДУЩИХ БАЛЕТМЕЙСТЕРОВ

Развитие хореографических умений у будущих балетмейстеров требует исследования теоретико-методологической основы, являющейся важнейшим свойством любой педагогической системы. В статье анализируется синтез поликультурного, полихудожественного, партисипативного подходов, определяется многоуровневость теоретико-методологической основы развития хореографических умений у будущих балетмейстеров.

Ключевые слова: *будущие балетмейстеры, хореографические умения, теоретико-методологический подход, поликультурный, полихудожественный, партисипативность.*

Проблема развития хореографических умений у будущих балетмейстеров обусловлена изменением роли хореографии в социальной жизни общества в последнее время. В Концеп-

ции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. говорится о возрастании роли человеческого капитала в социально-экономическом

процессе. Ведущее место в формировании человеческого капитала, создающего экономику знаний, отводится сфере культуры. В связи с этим назрела необходимость перехода к качественно новому, инновационному развитию абсолютно всех отраслей культуры, в том числе хореографической, так как одним из важных и значимых аспектов формирования поликультурной, всесторонне развитой личности является воспитание посредством танца. Таким образом, актуализируется проблема подготовки специалистов к работе в данной сфере и поиска новых подходов к их обучению.

Понятие «подход» (В. В. Краевский, М. Н. Скаткин, Е. Ю. Никитина, Н. Стефанов и др.) — это теоретико-методологическая основа педагогического процесса научного исследования, выступающая как способ познания действительности, обуславливающая основные направления, содержание и специфику педагогического исследования. Для определения теоретико-методологической основы нашего исследования мы проанализировали существующую в настоящее время систему хореографического образования и подходы к обучению. Проведенные нами исследования показали, что система хореографического образования складывалась в нашей стране на протяжении многих лет, она до сих пор действует и дает положительные результаты в области подготовки высокопрофессиональных исполнителей и балетмейстеров, однако в основе ее лежат подходы к обучению, разработанные много лет назад, не учитывающие современные приоритеты балета как в эстетике, так и в методике воспитания будущих балетмейстеров.

С целью определения методологической основы исследования проблемы развития хореографических умений у будущих балетмейстеров мы проанализировали уровни методологии и их специфику.

Общенаучный уровень, представляющий общенаучные концепции, дал возможность рассмотреть названную проблему с точки зрения поликультурного подхода, т. е. формирования личности не столько как потребителя разнообразных культур, сколько как развивающейся личности, способной конструктивно оценивать эти культуры и обогащать их собственными достижениями. Конкретно-научный уровень методологии (полихудожественный подход) позволил рассмотреть проблему комплексно на примере междисциплинарных связей эстетического цикла (музыка, литература, танцы, изобразительное искусство и т. д.), способствующих

развитию творческого воображения у будущих балетмейстеров. Методико-технологический уровень (партисипативный подход) описывает процедуру взаимодействия субъектов образовательного процесса, находящихся в открытых и равноправных взаимоотношениях, побуждающих к эстетической деятельности, направленной на развитие хореографических умений у будущих балетмейстеров.

Таким образом, решение проблемы развития хореографических умений у будущих балетмейстеров, на наш взгляд, может быть успешным, если в качестве теоретико-методологической основы выступит синтез междисциплинарного, правового и модульного подходов. Рассмотрим более подробно каждый из этих подходов.

Различные аспекты поликультурного подхода рассматривались в работах Дж. Бэнкса, К. Гранта, О. В. Гукаленко, Н. В. Кузьминой, И. Ю. Макуриной, Л. Л. Супруновой, П. Янга и др. Идея поликультурного образования, с их точки зрения, предполагает основу интегрированного изучения дисциплин на поликультурной основе и способствует выработке у обучаемых способности работать в поликультурном коллективе. Часть исследований посвящена взаимосвязи социальных, культурных, этнических, национальных, художественных составляющих нашей действительности и их влияния на духовно-нравственное и эстетическое развитие человека (М. М. Бахтин, В. С. Библер, Л. С. Выготский, Д. С. Лихачев и др.). В последнее время активно разрабатываются научно-теоретические основы поликультурного воспитания в России (А. Н. Джуринский, В. В. Макаев, З. А. Малькова, Д. Б. Сажин, И. М. Синатулин, Л. Л. Супрунова, В. Ю. Хотинец и др.). В сфере профессионального образования рассматриваются проблемы формирования поликультурных компетенций будущих специалистов (А. Н. Джуринский, В. В. Макаев, З. А. Малькова, С. У. Наушабаева, Л. Л. Супрунова и др.). Под поликультурным образованием ученые (В. Миттер и др.) понимают межличностные отношения, характеризующиеся сосуществованием обучающихся и педагогов, происходящих из различных поколений и среды [1].

Поликультурный подход имеет существенные возможности и для нашего исследования. Анализ педагогической литературы (И. С. Бессарабова, А. Н. Джуринский, Г. Д. Дмитриев, В. В. Макаев, З. А. Малькова, В. Миттер, Л. Л. Супрунова и др.) позволил сформулировать цели и задачи поликультурного подхода к развитию хореографических умений у будущих

балетмейстеров. Солидаризуясь с Л. Л. Супруновой, полагаем, что цель поликультурного подхода к образованию состоит в формировании человека, способного к эффективной жизнедеятельности в многонациональной и поликультурной среде, обладающего развитым чувством понимания и уважения других культур, умением жить в мире и согласии с людьми разных национальностей, рас, верований [2]. К задачам поликультурного образования следует отнести актуализацию диалога и взаимодействия культур, сохранение и создание новых культурных ценностей, формирование осознанной позитивной ценностно-эстетической направленности личности по отношению к различным культурам, создание поликультурной среды образования как основы взаимодействия субъектов, формирование у будущих балетмейстеров способности к личностной культурной идентификации, подразумевающей ощущение себя внутри конкретной культуры. Одной из основных задач поликультурного подхода является освоение ценностей различных культур, направленность на адаптацию к иным культурным ценностям.

Таким образом, поликультурный подход к развитию хореографических умений у будущих балетмейстеров как теоретико-методологическое основание общенаучного уровня методологии обеспечивает создание воспитывающей и формирующей поликультурной среды, формирование личности с ценностями общечеловеческой, национальной, индивидуальной культуры, вовлекает будущих балетмейстеров в процесс познания культуры путем диалогового общения, сотрудничества и самореализации сущностных сил и способностей личности в ее культурной идентификации.

Рассмотрим вторую составляющую избранной теоретико-методологической основы исследования — полихудожественный подход. Полихудожественный подход разработан применительно к преподаванию дисциплин художественного и эстетического циклов, предусматривает синтез искусства и образования. Проблему такой интеграции впервые обозначил Б. П. Юсов, который отметил: «Духовная культура сохраняет человека, поддерживает его существование на “высоких” этажах, что так необходимо в современном мире. Таково содержание и значение духовности, ее смысла в нашей концепции полихудожественного воспитания и интегрированного преподавания искусства» [3]. Таким образом, полихудожественный подход — это совокупность различных методов в педагогике, предусматривающих раз-

витие эстетических компетенций у будущих балетмейстеров посредством разнообразной художественной деятельности и использования различных видов искусства. При этом будущий специалист должен совершать ту или иную деятельность, творчески преобразовывать ее вследствие внутреннего побуждения.

Центральное место в полихудожественном подходе занимает элемент воображения. Для формирования личности будущего балетмейстера, обладающего высоким уровнем хореографической компетентности, важно развивать художественно-творческое воображение, фантазию, опираясь на личный творческий потенциал. Такого мнения придерживаются многие отечественные и зарубежные ученые, такие как В. Ф. Базарный, А. А. Гостев, Л. Машар и др. Полихудожественный подход обеспечивает формирование духовной культуры личности будущего специалиста, которое осуществляется в ходе приобщения к общечеловеческим ценностям и высоким эстетическим идеалам, что позволяет говорить о духовном возвышении личности.

Таким образом, полихудожественный подход к развитию хореографических умений у будущих балетмейстеров предполагает накопление художественных знаний в процессе активного деятельного общения между участниками образовательного процесса; активное вхождение в творческий процесс обеспечивают такие свойства личности будущего балетмейстера, как духовное возвышение и творческое воображение.

Третьей составляющей теоретико-методологической основы на методико-технологическом уровне избран партисипативный подход, впервые разработанный Е. Ю. Никитиной и развитый в дальнейшем ее учениками О. Ю. Афанасьевой, Е. А. Зыряновой, М. В. Смирновой, И. В. Касьяновой, И. А. Кравченко, Л. П. Перфильевой, А. Г. Чурашовым, Е. Б. Юнусовой и др.

Партисипативность в нашем исследовании мы соотносим с такими категориями, как «участие», «соучастие», «вовлеченность». Партисипативный подход к развитию хореографических умений у будущих балетмейстеров означает вовлечение их в творческий процесс, непосредственное участие и самоорганизацию в приобретении хореографических умений, самоуправление в коллективной деятельности и ответственность за принятие решений, взаимопомощь. Такой подход улучшает сотрудничество между балетмейстером и исполнителем, в котором балетмейстер способствует выработ-

ке системы ориентации в мире эстетических и художественных ценностей в соответствии со сложившимися в данном конкретном обществе представлениями об их характере и назначении путем диалогического типа взаимодействия — переговоров и консультаций.

Следуя логике Е. Ю. Никитиной [4], партисипативный подход применительно к процессу развития хореографических умений у будущих балетмейстеров должен обеспечить: организационную интеграцию, в рамках которой преподаватель, тесно взаимодействуя со студентами, принимает и реализует конкретные управленческие решения в образовательном процессе; идентификацию ценностных ориентаций будущих специалистов; функциональную и структурную стороны, т. е., с одной стороны, широкое использование гибких педагогических технологий, с другой — адаптацию студентов к инновациям, обеспечивающим гибкость их творческого мышления.

По активности влияния участников образовательного процесса на принимаемые решения в процессе развития хореографических умений у будущих балетмейстеров можно выделить следующие виды партисипативности: символическое участие (путем сбора мнений); полное участие (все желающие участвуют в процессе); исчерпывающее участие (каждый участвует в разрешении значимых творческих проблем). Эти виды характеризуются: наличием единой личностно ориентированной цели деятельности; специальной организацией с разделением функций и ролей между участниками в зависимости от их компетентности, цели, средств и условий ее достижения; наличием руководства

в лице одного из участников со специальными полномочиями; пространственным и временным соприсутствием участников, создающим возможность непосредственного личного контакта между ними, в том числе обмена действиями, информацией; взаимосвязью и взаимозависимостью участников в процессе и конечном результате совместной деятельности; возникновением в процессе работы межличностных отношений, изначально обусловленных содержанием совместной деятельности. На наш взгляд, в ходе такого взаимодействия происходит обмен интеллектуальными и духовными ценностями — идеями, знаниями, опытом, выводами.

Таким образом, приходим к выводу о том, что синтез поликультурного, полихудожественного и партисипативного подходов необходимо рассматривать как теоретико-методологическую основу развития хореографических умений у будущих балетмейстеров:

а) рассматривающую обучаемого как активную и саморазвивающуюся личность, обладающую высокой духовной культурой и творческим воображением;

б) представляющую собой воспитывающую и формирующую поликультурную среду образования как основы взаимодействия субъектов в процессе диалогового общения, сотрудничества и самореализации сущностных сил и способностей личности в ее культурной идентификации;

в) реализуемую путем междисциплинарных связей эстетического цикла, способствующих развитию хореографических умений у будущих балетмейстеров и обеспечивающих активное вхождение их в творческий процесс.

Библиографический список

1. Миттер, В. Многокультурное образование и междисциплинарный подход [Текст] / В. Миттер // Перспективы. Вопросы образования. — 2004. — № 1. — С. 37–43.
2. Супрунова, Л. Л. Поликультурное образование в современной России : поиск стратегий [Текст] / Л. Л. Супрунова // Magister. — 2000. — № 3. — С. 77–81.
3. Юсов, Б. П. Взаимодействие искусств : методология, теория, гуманитарное образование [Текст] / Б. П. Юсов // Взаимодействие искусств : методология, теория, гуманитарное образование : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (г. Астрахань, 25–29 авг. 1997 г.) / под. ред. Л. П. Казанцева ; сост. П. С. Волкова. — Астрахань, 1997. — С. 215.
4. Никитина, Е. Ю. К вопросу об использовании партисипативных методов при подготовке будущего учителя к управлению дифференциацией образования [Текст] / Е. Ю. Никитина // Актуальные проблемы управления качеством образования : сб. науч. ст. — Вып. 6. — Челябинск, 2001. — С. 27–36.

КЛЮЧЕВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ

Статья рассматривает интеграцию образовательного процесса как инструмент стратегии развития, содержит описание основных подходов, классификацию и инструменты формирования стратегии развития дополнительного профессионального образования, такие как образовательная мобильность, внедрение стандартов качества, дистанционные образовательные технологии.

Ключевые слова: формирование стратегии развития, образовательная мобильность, инструменты интеграции в дополнительном профессиональном образовании, качество образования, дистанционные образовательные технологии.

В современном обществе дополнительное профессиональное образование становится инструментом обмена знаниями, навыками и умениями, а также технологиями, интеллектуальным капиталом, позволяющим сформировать конкурентоспособного специалиста. Важной тенденцией последних десятилетий стали интеграционные процессы, захватывающие дополнительное профессиональное образование (ДПО), которое постепенно становится фактором общественного развития и выступает в качестве важнейшей компоненты развития общества.

Становится очевидным, что требования, которым должно соответствовать ДПО, в современных условиях обуславливают необходимость формирования направленного вектора развития системы и соответствия ее требованиям информационного общества. Решение этой задачи входит в компетенцию системы стратегического управления, в частности речь идет о формировании стратегии развития системы ДПО, построенной на принципах интеграции.

Интеграция общего, среднего профессионального и высшего образования с системой дополнительного, в том числе профессионального образования, несомненно, становится важным условием перехода на новый уровень развития.

Результаты, которых позволяет достичь подобная интеграция, проявляются:

1) в формировании единого образовательного пространства;

2) укреплении существующих и развитии дополнительных знаний, навыков и умений, позволяющих сформировать компетентного специалиста, востребованного на рынке труда

и соответствующего требованиям современных организаций;

3) повышении качества образовательных услуг и наделении их практико-ориентированной составляющей.

Цель взаимодействия — формирование и развитие учебно-методического пространства в макросоциуме, обеспечение адаптации к современным рыночным условиям.

При теоретическом осмыслении процесса интеграции представляется возможным выделить следующие уровни развития интеграции: информационный, координационный, уровень сотрудничества, уровень интеграции [1].

Первый уровень — *информационный*. На этой ступени происходит осознание взаимосвязи системы образования и дополнительного образования (в том числе ДПО), выяснение достоинств и недостатков друг друга, определение возможных направлений сотрудничества между представителями разных сфер образования.

Второй уровень, *координационный*, состоит в согласовании планов, определении сфер совместной деятельности учреждений и организаций, занятых в образовательном процессе. На этой ступени проводятся отдельные общие мероприятия при равном участии представителей организации ДПО и образовательных организаций. Накапливается опыт проведения совместных педагогических и методических советов, осуществляется разработка нормативно-правовой основы взаимодействия.

Следующий, третий уровень — уровень *сотрудничества*. Характеризуется координацией

и совместной деятельностью, построенной на основе долгосрочного плана работы. Это высокий уровень взаимодействия, который предполагает постоянную совместную деятельность.

И, наконец, четвертый уровень — уровень *интеграции*. Он осуществляется, когда происходит создание единого педагогического коллектива и единого образовательного пространства, т. е. достигается модель полного взаимодействия сфер образования в рамках новой системы.

Интеграция ДПО в образовательную среду образовательных организаций сопровождается усилением развития его отдельных элементов. В процессе интеграции происходит формирование новой образовательной среды, где в наиболее эффективных формах могли бы реализовываться интересы действующих в ней участников и мог бы осуществляться совместный поиск решения проблем, имеющих жизненно важное значение для общества в целом [1].

Интеграция ДПО преследует и другие цели, среди которых: диверсификация и рост финансовых поступлений через привлечение слушателей на платное обучение; расширение учебных планов и обучение своих слушателей в организациях-партнерах; расширение региональной сети для эффективного использования ресурсов; повышение качества образования и исследований за счет участия в процессе обмена знаниями и др. Развитие сотрудничества позволяет организовывать совместные исследовательские проекты, обменные программы для слушателей и преподавателей [2].

Согласно перечисленным целям, в теории выделяют следующие основные стратегии, которые могут быть использованы в системе ДПО:

- согласованная стратегия;
- стратегия привлечения квалифицированной рабочей силы;
- стратегия получения дохода;
- стратегия расширения возможностей.

Рассмотрим их более подробно.

Согласованная стратегия опирается на долгосрочные научно-образовательные цели. Доминирующим принципом данной стратегии является сотрудничество. Реализация согласованной стратегии осуществляется через поддержку мобильности путем предоставления программ в рамках образовательного обмена, а также формирования инновационных площадок, направленных на создание партнерств в системе дополнительного профессионального образования.

Стратегия привлечения квалифицированной рабочей силы направлена на приток специ-

алистов в принимающую организацию. Данная стратегия является средством обеспечения экономического развития и повышения конкурентоспособности образовательной организации. Основным инструментом данного подхода является система эффективной мотивации, дополненная активной программой продвижения системы ДПО.

Стратегия получения дохода предполагает получение дополнительного дохода от предоставления дополнительных образовательных услуг и означает коммерциализацию данного вида деятельности в полном объеме. Она базируется одновременно как на согласованной стратегии, так и на стратегии привлечения квалифицированной рабочей силы. В ее рамках образовательные услуги предлагаются на полностью платной основе. Предоставление государственных субсидий предусмотрено лишь в рамках существующего госзаказа.

Стратегия расширения возможностей ставит своей целью получение потребителями образовательных услуг ДПО в разных сферах деятельности. Инструментами такого подхода являются:

- 1) программы поддержки мобильности преподавательского состава;
- 2) обеспечение программ и преподавателям благоприятных условий для коммерческой образовательной деятельности. Поощряется создание партнерств с местными поставщиками образовательных услуг для обеспечения передачи знаний между образовательными организациями.

Не оспаривая права всех перечисленных стратегий на развитие в современном образовательном процессе, подчеркнем, что важным инструментом интеграции дополнительного профессионального образования является сохранение лучших традиций образовательных систем при одновременном активном внедрении инноваций в образовательный процесс.

Чтобы разработать комплекс мероприятий по преодолению перечисленных сложностей, необходимо определить основные формы и характеристики, проблемы и перспективы использования инструментов интеграции в системе дополнительного профессионального образования, способствующих его развитию [2].

Рассмотрим основные инструменты интеграции в ДПО.

1. Образовательная мобильность слушателей.

Образовательная мобильность создает предпосылки для более тесного сотрудничества

в разработке и реализации дополнительных образовательных программ разного типа и уровня. Тем самым создаются новые возможности для развития образовательных культур, роста качества всех образовательных программ, их привлекательности и конкурентоспособности [3].

2. Интеграция образовательного процесса невозможна без развития мобильности преподавателей.

Данный инструмент является, вторым по важности в процессе интеграции в ДПО. Вместе с тем до настоящего времени данное направление развито не в полной мере.

Необходимость мобильности преподавательского состава обусловлена, прежде всего, профессиональным ростом преподавателей и необходимостью ведения исследовательской деятельности, отражение которой должно быть в практике инновационных площадок, построенных с учетом коммерциализации. Вместе с тем в определенных ситуациях она определена образовательными целями — необходимостью прохождения стажировок и программ повышения квалификации.

Следует отметить, что процессы образовательной мобильности бывают взаимосвязаны настолько, что разделить их очень трудно [4].

3. Согласование образовательных программ и учебных планов.

4. Обеспечение конкурентоспособности через внедрение стандартов качества.

5. Доступность ДПО, которая реализуется в предоставлении каждому желающему доступа к профессиональному образованию и устранении географических, физических и прочих преград.

Решению этой задачи должно способствовать широкомасштабное развитие дистанционных образовательных технологий. Дистанционные образовательные технологии позволяют локализовать систему распространения знаний. Такое образование демократично, обладает высокой степенью охвата и дальности действия. Оно может быть адаптировано к уровню знаний и запросов отдельного обучающегося, способствует развитию распределенной по территории страны системы непрерывного образования, повышения квалификации и переквалификации населения.

В последнее время дистанционное обучение широко используется в России. Внедрение

в образовательную деятельность организаций ДПО дистанционных образовательных технологий позволяет выстроить для слушателей удобный график обучения, удовлетворить потребность в образовательных услугах в наиболее удобном и комфортном режиме и, в конечном итоге, повышает качество и доступность образования.

6. Внедрение образовательной системы «обучение через всю жизнь».

Эта система предполагает возможность предоставления образовательных услуг по программам ДПО в различных формах поэтапно, на протяжении всей жизни. Идея рекуррентности образовательного процесса основана на недостаточности знаний, полученных в результате первичного образования, и необходимости по мере карьерного роста их постоянно возобновлять. Образование на протяжении всей жизни может стать ответом на все возрастающую нестабильность в сфере занятости и профессий, прогнозируемую большинством специалистов, и, как следствие, многие люди станут по несколько раз за жизнь менять профессию. В этих условиях образование должно развивать способность каждого человека к смене специальности в течение жизни и к адаптации к социальным и экономическим изменениям.

Хорошо понимая это, специалисты системы ДПО развивают структуру непрерывного дополнительного образования, позволяющую на протяжении всего времени обучения получать новые навыки, знания и умения. Данная система может быть основана на сопряжении учебных планов и позволяет перейти на следующую ступень.

В настоящее время образование на протяжении всей жизни становится одним из основных способов самосовершенствования специалиста, дающим ему способность к адаптации и автономии, являющимся средством обмена знаниями и их распространения во всемирном масштабе.

Резюмируя сказанное, отметим, что реализация перечисленных стратегий развития ДПО через инструменты интеграции может стать ключевым звеном, которое позволит вывести образование на лидирующие позиции при обязательном сохранении и усилении лучших традиций классического российского образования.

Библиографический список

1. Кипа, К. А. Модель интеграции дошкольного, общего и дополнительного образования как средство повышения нового качества образования (из опыта экспериментальной дея-

тельности) [Текст] : метод. рекомендации / К. А. Кипа, Н. М. Иванова. — Новосибирск : Изд-во НИПКиПРО. — 2008. — 78 с.

2. Бойченко, А. А. Процессы региональной интеграции в мировой экономике [Текст] / А. А. Бойченко // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 6. Экономика. — 2007. — № 2.

3. Internationalisation and Trade in Higher Education : Opportunities and Challenges [Text]. — OECD, 2004.

4. Урсул, А. Концепция опережающего образования [Текст] / А. Урсул // Alma Mater. — 2006. — № 7.

5. Логинова, Л. Г. Ресурсный подход к стратегии развития организаций дополнительного образования детей [Электронный ресурс] : презентация / Л. Г. Логинова. — Режим доступа: <http://www.myshared.ru/slide/264520/>.

Образовательные технологии: наука и практика

УДК 377

О. В. Кутепова, преподаватель Челябинского техникума промышленности и городского хозяйства (ЧТПиГХ) им. Я. П. Осадчего, г. Челябинск, e-mail: oljkutepova@yandex.ru

ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ УРОКА ПО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ДИСЦИПЛИНАМ В УСЛОВИЯХ ПОО СПО

В статье дано понятие о целеполагании в педагогике, перечислены основные требования к целям урока, а также приведены образцы правильного оформления целей урока на примере дисциплины «Литература», представленные преподавателями ГБПОУ «Челябинский техникум промышленности и городского хозяйства им. Я. П. Осадчего».

Ключевые слова: *целеполагание, цели урока, требования к целям урока.*

Понятие целеполагания в педагогике.

Двадцать первый век — эпоха прогресса и технологий. Это время, которое выдвинуло новые требования к тому, каким должен быть современный обучающийся. В федеральных государственных образовательных стандартах (ФГОС) третьего поколения четко обозначены требования к результатам освоения программы. Важнейшей задачей системы образования сегодня является формирование универсальных учебных действий, которые согласно ФГОС становятся инвариантной основой образовательного и воспитательного процесса.

Новые федеральные образовательные стандарты, построенные на основе компетентностного подхода, предполагают введение в учебную деятельность такого метапредметного умения, как целеполагание, которое в педагогическом и психологическом смысле направлено на изменение сознания обучающегося, изменение самого подхода к организации учебной деятельности, включение личности обучающегося в планирование своей учебы, осознание своих результатов, в конечном итоге — превращение обучающегося из объекта обучения в его субъект,

полноправного управленца и организатора учебной деятельности.

Целеполагание — это «процесс выявления целей и задач субъектов деятельности (преподавателя и обучающегося), их предъявления друг другу, согласования и достижения. Оно должно быть субъектным и соответствовать планируемому результату» [1, с. 5].

Приступая к поиску оптимального варианта планирования системы уроков по теме или отдельного урока, преподаватель в первую очередь продумывает цель обучения.

Целеполагание — самая важная часть конструирования урока; планируя урок, необходимо идти от цели, а не от содержания. Предметные цели не должны заслонять главное — воспитание и развитие личности [2].

Триединство целей.

Цель — это заранее запланированный конечный результат обучения, развития и воспитания обучающихся. На уроке студенты усваивают знания, закрепляют их, выполняют умственные и физические действия, приобщаются к каким-то нравственным категориям. Отсюда вытекает триединая цель: 1) образо-

вательная (познавательная), 2) развивающая, 3) воспитательная [3].

Приступая к формулировке целей, преподаватель изучает требования образовательного стандарта и программы, обращает внимание на требования к системе знаний и умений по данной теме как основе развития познавательной самостоятельности обучающихся, определяет приемы учебной работы, которыми важно овладеть обучающемуся, выделяет ценностные ориентиры, которые могут обеспечить личностную заинтересованность студента в результатах обучения.

В связи с введением в действие ФГОС СПО третьего поколения и новых примерных программ по ООД, построенных на основе компетентностного подхода, сегодня предъявляются новые требования к целям урока. С одной стороны, они должны отражать требования ФГОС СПО (создание условий для формирования общих и профессиональных компетенций), с другой — требования примерной программы 2015 г. (предметные, метапредметные и личностные результаты, которые должны быть достигнуты в процессе изучения ООД).

Требования к целям урока.

Зачастую преподаватель получает моральное удовлетворение не от результата урока, а от того, чем занимались на уроке студенты. По сути дела, идет подмена целей урока средствами их достижения. В цели же необходимо проектировать деятельность преподавателя и обучающегося. Лишь в том случае, когда студент осознает смысл учебной задачи и примет ее как лично для него значимую, его деятельность станет мотивированной и целенаправленной. Чтобы обучающийся сформулировал и присвоил себе цель, его необходимо столкнуть с ситуацией, в которой он обнаружит дефицит своих знаний и способностей. В этом случае цель им воспримется как проблема, которая, будучи реально объективной, для него выступит как субъективная [4].

Цели должны быть: диагностируемые (диагностичность целей означает, что имеются средства и возможности проверить, достигнута ли цель); конкретные; понятные; осознанные, описывающие желаемый результат; реальные; побудительные (побуждать к действию); точные. Цель должна иметь четкую формулировку. Не следует употреблять такие расплывчатые выражения, как «узнать», «понять», «почувствовать». Все учебные элементы, которые затрагиваются на уроке, должны быть прописаны в целях урока.

В методической литературе встречаются разные формулировки целей урока, как через глаголы, так и через существительные, но мы пришли к мнению, что лучше цели формулировать через отглагольные существительные (например: формирование, совершенствование, развитие и т. д.).

Образовательные цели должны быть направлены на формирование системы знаний, учебных элементов (предметные результаты). Развивающие цели ориентированы на формирование умений, навыков, опыта практической деятельности, общих компетенций, интеллектуальных способностей (метапредметные результаты). Воспитательные цели должны быть направлены на формирование личностных качеств, мировоззрения, общих компетенций (личностные результаты). Умение согласования целей субъектов деятельности (преподавателя и студента) является одним из критериев педагогического мастерства. При этом важно обеспечить понимание цели обучающимся и ее принятие ими как собственной, значимой для себя.

На этапе целеполагания студент узнает объем предстоящей учебной работы, осознает свои возможности (выявленный в процессе актуализации опыта), самостоятельно определяет именно свою цель, планирует работу по ее достижению, самооценивает степень достижения образовательных результатов. Рассмотрим цели урока на примере дисциплины «Литература».

Тема урока: «Поэзия периода Великой Отечественной войны».

Цели урока:

– *образовательные* (совершенствование знаний студентов о стихотворном наследии периода Великой Отечественной войны, о судьбе некоторых поэтов и их произведений, о популярности поэзии в годы Великой Отечественной войны);

– *развивающие* (совершенствование умения анализировать стихотворные тексты; развитие познавательных способностей студентов; создание условий для формирования следующих общих компетенций: организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество, осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития);

– *воспитательные* (создание условий для развития творческого потенциала студентов, воспитания патриотизма, уважения к ветеранам войны; создание условий для формирования

следующих общих компетенций: работать в коллективе, команде, эффективно общаться с однокурсниками).

Таким образом, цели урока по общеобразовательным дисциплинам в условиях ПОО должны отражать требования к результатам

освоения программы, с одной стороны, предусмотренные ФГОС СПО в виде общих и профессиональных компетенций, с другой — примерными программами по ООД 2015 г. в виде предметных, метапредметных и личностных результатов.

Библиографический список

1. Хуторской, А. В. Современная дидактика [Текст] : учеб. пособие / А. В. Хуторской. — 2-е изд., перераб. — М. : Высш. шк., 2015. — 639 с.
2. Целеполагание на уроке [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://mc-krkam.edusite.ru>.
3. Формирование навыка целеполагания [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.gimnazy161.ru>.
4. Хуторской, А. В. Проблемы и технологии образовательного целеполагания [Электронный ресурс] / А. В. Хуторской. — Режим доступа: www.eidos.ru/journal/2006/0822-1.htm.

УДК 378

В. А. Малахова, преподаватель филиала Военного учебно-научного центра Военно-воздушных сил «Военно-воздушная академия им. профессора Н. Е. Жуковского и Ю. А. Гагарина» (ВУНЦ ВВС «ВВА»), г. Челябинск, e-mail: spj-2012@list.ru

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ В ВЫСШЕЙ ВОЕННОЙ ШКОЛЕ

В данной статье рассмотрены современные технологии обучения (понятие, структура, классификация, основные характеристики и требования к ним) и приведены рекомендации по их применению в высшей военной школе. Перечислены активные инновационные технологии обучения.

Ключевые слова: педагогические технологии, современные технологии обучения, активные инновационные технологии обучения, высшая военная школа.

Военно-профессиональное образование стоит рассматривать как сферу, объединяющую в себе обучение, воспитание, развитие и психологическую подготовку курсантов, поэтому правильный выбор и реализация современных технологий обучения существенным образом повлияет на качество профессиональной подготовки будущего военного специалиста.

Из российских педагогов наибольший вклад в разработку проблемы технологии обучения внесли В. П. Беспалько, Н. Ф. Талызина, Ю. Г. Татур, М. В. Кларин, Н. В. Кузьмина, В. А. Сластенин, С. А. Смирнов и др. Из зарубежных исследователей следует отметить Л. Андерсона, Дж. Блока, Б. Блума, Т. Гилберта, Р. Мейджера и др. [1].

С одной стороны, педагогическая технология — это совокупность методов и средств

обработки, представления, изменения и предъявления учебной информации, с другой — это наука о способах воздействия преподавателя на учеников в процессе обучения с использованием необходимых технических или информационных средств. Педагогические технологии обуславливают содержание, методы и средства обучения, находящиеся во взаимосвязи и взаимодействии (по О. В. Долженко) [2].

Согласно В. П. Беспалько, педагогическая технология — это систематическое, последовательное воплощение на практике заранее спроектированного учебно-воспитательного процесса [3].

По мнению Ф. А. Фрадкина, педагогическая технология — это системное, концептуальное, нормативное, объективированное, инвариантное описание деятельности учителя

и ученика, направленное на достижение образовательной цели [4].

Следует подчеркнуть, что технология обучения может рассматриваться не только как дидактический процесс, но и как результат деятельности военного педагога по его проектированию.

Технология обучения (как результат) — научный проект (описание, модель) дидактического процесса, воспроизведение которого гарантирует успех педагогических действий [1].

Структурными составляющими педагогической технологии являются: цели обучения; содержание обучения; средства педагогического взаимодействия; организация учебного процесса; обучающиеся, преподаватель; результат деятельности [5].

Термин «образовательные технологии» более емкий, чем «технологии обучения», ибо он подразумевает еще и воспитательный аспект, связанный с формированием и развитием личностных качеств обучаемых.

Исходя из анализа подходов, существующих в современной дидактике высшей военной школы, в качестве основных характеристик технологии обучения исследователи выделяют:

1) диагностическое целеполагание и результативность (предполагают гарантированное достижение целей и эффективности процесса обучения);

2) экономичность (выражает качество педагогической технологии, обеспечивающее резерв учебного времени, оптимизацию труда преподавателя и достижение запланированных результатов обучения в сжатые промежутки времени);

3) алгоритмируемость, проектируемость, целостность и управляемость (отражают различные стороны идеи воспроизводимости педагогических технологий);

4) корректируемость (предполагает возможность постоянной оперативной обратной связи, ориентированной на четко определенные цели);

5) визуализация (затрагивает вопросы применения различной аудиовизуальной и электронно-вычислительной техники, а также конструирования и применения разнообразных дидактических материалов и наглядных пособий) [4].

Требования к технологиям обучения в высшей военной школе заключаются в учете личностных качеств курсантов и слушателей, оптимальности, непротиворечии дидактическим принципам, направленности на активизацию познавательной деятельности обучающихся [1].

Были рассмотрены классификации современных педагогических технологий различных

авторов, таких как Д. А. Данилов, Ф. Д. Товарищева, А. М. Николаев и др. На основе анализа и обобщения классификаций современных педагогических технологий вышеперечисленных авторов была сформирована общая классификация (рис. 1).

Кроме того, *технологии обучения* разделяют на четыре группы:

- информационно-развивающие;
- деятельностьные;
- развивающие проблемно-поисковые;
- личностно ориентированные.

Первая группа объединяет технологии, имеющие главной целью формирование стройной системы знаний и дающие значительный запас информации (когнитивные цели), это *информационно-развивающие технологии*.

К ним относятся технологии первого поколения (рейтинговая интенсивная технология модульного обучения — РИТМ), второго поколения (модульно-блочные), третьего (цельно-блочные), четвертого (интегральные) [6].

Вторая группа — *деятельностные технологии*. Они ориентированы на овладение способами профессиональной и учебной деятельности.

Технологии второй группы включают в себя анализ производственных ситуаций, решение ситуационных производственных задач, моделирование производственной деятельности и т. д. Как правило, деятельностьные технологии применяют на дисциплинах специального цикла, в период практики и подготовки к итоговой государственной аттестации [7].

Третья группа — *развивающие проблемно-поисковые технологии*.

В технологиях третьей группы (развивающего проблемного обучения) ведущей целью является формирование умения видеть проблему и предложить методы ее решения, развитие мыслительной активности обучаемых.

В состав развивающих проблемно-поисковых технологий входят: организация экспериментально-творческих работ, организационно-деятельностные игры, проектирование и разбор профессиональных ситуационных задач, организация коллективной мыслительной деятельности в малых и больших группах, проблемные лекции, проблемные семинары, исследовательские работы [4].

Четвертая группа — *личностно ориентированные технологии*.

Личностно ориентированные технологии — это формирование в процессе обучения активной личности, способной самостоятельно строить

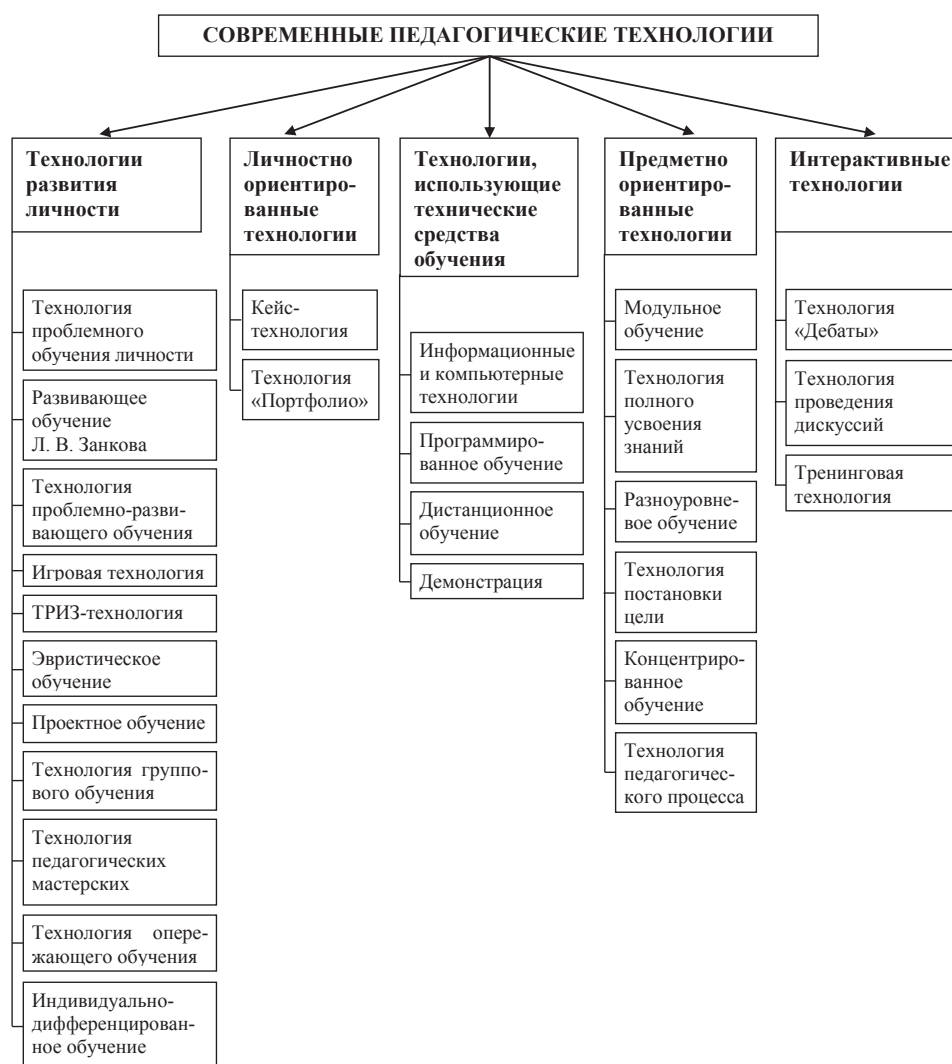


Рис. 1. Обобщенная классификация современных педагогических технологий

и корректировать свою учебно-познавательную деятельность, собственный образовательный процесс [6].

К личностно ориентированным технологиям относятся: проективное обучение, самообучение под наблюдением, дипломное (курсовое) проектирование на основе эксперимента, опережающая самостоятельная работа, индивидуализация обучения, индивидуализированные формы контроля знаний и умений, научно-исследовательская работа, использование ИКТ, любых форм самообразования. Здесь формируются стремление и умение воспринимать новые знания, творческая активность, системное мышление, профессиональная мобильность и конкурентоспособность, самооценка, общественная коммуникативность. Личностно ориентированное обучение призвано обеспечить необходимые условия для развития индивидуальных способностей обучаемого [8].

Применение современных технологий обучения следует рассматривать в качестве оче-

реднего шага в развитии дидактического процесса в высшей военной школе.

Активные инновационные технологии, используемые в профессиональном обучении, основанном на компетенциях, включают в себя следующие методы:

1) неимитационные (проблемная лекция, лекция с ошибками, лекция-визуализация, дискуссия);

2) неигровые имитационные (кейс-метод, контекстное обучение, тренинг, конкурс профессионального мастерства, метод группового решения творческих задач, метод Дельфи);

3) игровые имитационные (стажировка с выполнением должностной роли, имитационный тренинг, разыгрывание ролей, игровое проектирование, деловая игра) [9].

Информационная технология обучения — дидактический процесс с применением целостного комплекса компьютерных и других средств обработки информации, позволяющий на сис-

темной основе организовать оптимальное взаимодействие между преподавателем и обучающимися с целью достижения гарантированного педагогического результата [1].

С точки зрения дидактики можно вести речь об информационной технологии обучения только в том случае, если:

1) она удовлетворяет основным признакам технологизации обучения (предварительное проектирование, диагностическое целеобразование, системная целостность, воспроизводимость и т. п.);

2) решает задачи, которые ранее в учебном процессе не были теоретически или практически решены;

3) в качестве средства сбора, обработки, хранения и представления учебной информации обучающемуся выступает целостный комплекс компьютерных и других информационных средств, выбор или разработка которых обусловлены целями и дидактическими задачами, решаемыми военным педагогом [1].

Как, когда и какую технологию выбрать? Ответ на этот вопрос зависит от множества факторов объективного и субъективного свойства. Обобщенное решение может выглядеть следующим образом. Условно все дисциплины учебно-го процесса можно разделить на три группы:

- базовые, фундаментальные;
- прикладные;
- дисциплины развивающего характера.

Дисциплины базовые, фундаментальные, являются основой для дисциплин общепрофессионального или специального цикла. Для них главная цель — когнитивная. Дисциплины этой группы преподаются как самостоятельная наука. Это требует и значительного по объему содержания, и строгой логики изложения его. Необходимость использования знаний базовых (фундаментальных) дисциплин при изучении дисциплин других уровней и групп предъявляет особые требования к устойчивости знаний и умений. Следовательно, преимущество следует отдать технологиям первой группы — информационно-развивающим [4].

Прикладные дисциплины тесно связаны с дисциплинами специального цикла, взаимно дополняют и расширяют друг друга. Дисциплины прикладного характера не преподаются как самостоятельная наука в отличие от базовых, фундаментальных. В основу дисциплин прикладного характера положено изучение объектов, тесно связанных с профессиональной деятельностью (машины, аппараты, устройства...) или процессами профессиональной деятель-

ности, последовательностью этапов профессиональной деятельности (технологические процессы, технологические планы, лабораторные анализы, технохимический контроль...). Следовательно, технологии обучения надо выбирать такие, которые обеспечат достижение и когнитивных целей, и таких личностных качеств, как умение анализировать, обобщать, синтезировать, соотносить и применять полученные знания и умения в профессиональной деятельности, и наоборот — профессиональные знания и умения использовать в изучаемой дисциплине. Очевидно, здесь требуется комбинация первых трех групп технологий. Преимущество же следует отдать первой группе (информационно-развивающие технологии) и третьей (развивающие проблемно-поисковые технологии) [9].

Дисциплины развивающего характера — это дисциплины, призванные формировать мировоззрение и мироощущение будущего военного специалиста, понимание значимости выбранной профессии, своего места в ней, воинском коллективе и обществе в целом, а также другие профессионально и личностно важные качества. В этом случае могут быть применены любые технологии обучения, но предпочтение следует отдать четвертой группе — личностно ориентированным технологиям [4].

В качестве критериев того, что деятельность военного преподавателя организована на технологическом уровне, могут быть выделены следующие:

1) наличие четко и диагностично заданной цели, т. е. корректно измеримого представления понятий, операций, деятельности курсантов и слушателей как ожидаемого результата обучения, способов диагностики достижения этой цели;

2) представление изучаемого содержания в виде системы познавательных и практических задач, ориентировочной основы и способов их решения;

3) наличие достаточно жесткой последовательности, логики, определенных этапов усвоения темы (материала, набора профессиональных функций);

4) указание способов взаимодействия субъектов учебного процесса на каждом этапе (преподавателя и обучающихся, обучающихся друг с другом);

5) использование военным преподавателем наиболее оптимальных (с точки зрения результативности учебного процесса) средств обучения;

б) мотивационное обеспечение деятельности преподавателя, курсантов и слушателей, основанное на реализации их личностных функций в этом процессе (свободный выбор, креативность, состязательность, жизненный и профессиональный смысл);

7) указание границ правилосообразной (алгоритмической) и творческой деятельности военного преподавателя, допустимого отступления от единообразных правил [1].

Стратегию современного высшего военного образования составляют развитие и саморазвитие личности будущего офицера, способного не только обслуживать имеющиеся социальные технологии, но и выходить за пределы нормативной деятельности, осуществлять инновационные процессы, процессы творчества в широком смысле. Эта стратегия воплощается в принципиальной направленности содержания и форм учебного процесса высшей военной

школы на приоритет личностно развивающих и профессионально ориентированных технологий обучения [1].

В основе разработки технологий обучения лежит проектирование высокоэффективной учебной деятельности курсантов и управленческой деятельности военного преподавателя:

1) постановка общих целей и их максимальное уточнение в соответствии с требуемым содержанием;

2) формулирование частных дидактических целей с ориентацией на достижение прогнозируемых и планируемых результатов;

3) выбор оптимальных методов, форм и средств обучения;

4) организация хода учебного процесса;

5) оценка текущих результатов и, при необходимости, поправка, коррекция учебного процесса с целью гарантированного достижения поставленных целей [1].

Библиографический список

1. Образцов, П. И. Дидактика высшей военной школы [Текст] : учеб. пособие / П. И. Образцов, В. М. Косухин. — Орел : Академия спецсвязи России, 2004. — 317 с.
2. Долженко, О. В. Современные методы и технологии обучения в техническом вузе [Текст] : метод. пособие / О. В. Долженко, В. Л. Шатуновский. — М. : Высш. шк., 2007. — 191 с.
3. Беспалько, В. П. Слагаемые педагогической технологии [Текст] / В. П. Беспалько. — М. : Педагогика, 2006. — 270 с.
4. Гузеев, В. В. Основы образовательной технологии : Дидактический инструментариум [Текст] / В. А. Гузеев. — М. : Сентябрь, 2010.
5. Щуркова, Н. Е. Педагогическая технология [Текст] / Н. Е. Щуркова. — М. : Педагогическое общество России, 2009. — 235 с.
6. Захарова, И. Г. Информационные технологии в образовании [Текст] : учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / И. Г. Захарова. — 3-е изд. — М. : Академия, 2007. — 192 с.
7. Новые образовательные технологии в вузе [Текст] : сб. материалов VI Междунар. науч.-метод. конф., 2–5 февр. 2009 г. В 2 ч. Ч. 1. — Екатеринбург : Изд-во ГОУ ВПО «УГТУ — УПИ», 2009. — 416 с.
8. Якиманская, И. С. Технология личностно-ориентированного образования [Текст] / И. С. Якиманская. — М. : Сентябрь, 2009.
9. Седых, В. И. Инновационные технологии как основа повышения качества образования [Текст] / В. И. Седых. — М. : Нар. образование, 2013. — 185 с.
10. Талызина, Н. Ф. Управление процессом усвоения знаний [Текст] / Н. Ф. Талызина. — М., 2003. — 205 с.

УДК 377+61

*Д. В. Нечепуренко, зав. лабораторией
Челябинского института развития
профессионального образования (ЧИРПО),
канд. филол. наук, г. Челябинск,
e-mail: labnew.chirpo@mail.ru*

КУРС ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ МЕДИЦИНЫ (ВАЛЕОЛОГИИ) КАК ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩАЯ ТЕХНОЛОГИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ СПО

В статье обосновывается польза курса профилактической медицины (валеологии) как здоровьесберегающей технологии в контексте модернизации российского образования с целью оп-

тимизации учебной, психологической и физической нагрузки и создания в образовательных организациях условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся; описаны способы ее внедрения в образовательный процесс ПОО.

Ключевые слова: образовательная организация, СПО, здоровье, здоровьесберегающие технологии, образование.

Согласно Концепции модернизации российского образования, одним из приоритетных направлений является проведение оптимизации учебной, психологической и физической нагрузки и создание в образовательных организациях условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся, в том числе за счет реальной разгрузки содержания образования, использования эффективных методов обучения, повышения качества и количества занятий физической культурой, организации мониторинга здоровья. Образовательные организации, модернизируя свои образовательные системы и внедряя новые технологии, сталкиваются с многочисленными проблемами, такими, например, как нехватка оборудования, компьютерной техники и т. д. Но даже при должном техническом оснащении не все составляющие образовательного процесса находятся в оптимальном состоянии. Его слабым местом в последние годы стал сам контингент обучающихся по причине слабого здоровья. Сегодняшнее молодое поколение менее здорово физически и психически, чем предыдущие. В среднем по России лишь 10 % выпускников школ могут считаться абсолютно здоровыми, в то время как 45–50 % имеют серьезные отклонения в здоровье [1]. Годность призывников к строевой службе снизилась при призыве в армию до 80 % [2]. Соответственно, у таких студентов — будущих специалистов ниже обучаемость и производительность труда.

В последние годы в педагогике используется понятие «здоровьесберегающие технологии», предполагающее консолидацию всех усилий, нацеленных на сохранение, формирование и укрепление здоровья обучающихся. Целью здоровьесберегающих технологий является сохранение и укрепление здоровья студентов. Важность этой цели закреплена и в государственных документах, таких, например, как федеральные законы (от 10.04.2000 № 51-ФЗ «Об утверждении Федеральной программы развития образования», от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»). В приказе Министерства образования РФ от 15.05.2000 № 1418 «Об утверждении Примерного положения о центре содействия укреплению здоровья обучающихся, воспитанников образовательного

учреждения» был обоснован приоритет здоровья среди других направлений учебно-воспитательной работы в ссузе. Однако, как отмечают исследователи (Е. А. Гараева), попытки подчинить учебные цели медицинским, в первую очередь посредством уменьшения учебных нагрузок, увеличения перерывов между занятиями, приводили к расхождению педагогических результатов с социальным запросом общества за счет увеличения суммарного времени занятости обучающихся [3].

Для успешного решения проблемы сохранения и укрепления здоровья обучающихся можно пойти на компромисс с существующими формами образовательного процесса с целью его оптимизации. Один из таких способов — частичное замещение классных часов (или их заполнение) курсом валеологии (профилактической медицины), акцентирующим внимание личности обучающегося на здоровье, его укреплении и профилактике заболеваний. В 2003 г. коллективом преподавателей Челябинского государственного педагогического университета (З. И. Тюмаевой, И. Л. Ореховой и др.) были разработаны валеологические рекомендации «На пути к здоровью» [4]. Этот сборник, состоящий из разных тематических блоков, направлен на оздоровление любого человека, не требует наличия дорогого современного медицинского оборудования; действенность и безвредность приведенных в сборнике рекомендаций и упражнений была проверена как веками традиционного использования народами всего мира, так и многолетними научными исследованиями. Данный курс может усилить здоровьесберегающую сторону образовательного процесса путем коррекции рабочей программы и структуры занятий по физической культуре. На практике это будет выражаться добавлением к уроку одного-двух новых специальных небольших и несложных в выполнении упражнений.

Другой организационный способ использования этой здоровьесберегающей технологии — открытие кружка дополнительного образования, либо обучающего классической медицине, либо упрощенного, возможно, более увлекательного и доступного, связанного с культурологией и основами безопасности жизнедеятельности. Привлекательным

выглядит получение обучающимися соответствующих сертификатов после завершения курсов для последующей возможности использовать полученные навыки, например, для работы инструктором в фитнес-клубе или массажистом.

Изначально идея приоритетности здоровья в образовательной организации должна быть общей, исходить от руководства, объединять и сплачивать работу всех участников образовательного процесса, а не просто быть добавленной в образовательный процесс в виде технологии для формального исполнения. Необходимо показывать и повторять обучающимся, что быть здоровым — это престижно, модно, более того, необходимо.

Исходными посылками в разработке программы формирования безопасного и здоровьесберегающего образовательного пространства должны быть:

1) придание образовательно-воспитательному процессу максимально возможного индивидуально ориентированного характера с целью как можно более полной реализации личностного потенциала обучающихся;

2) повышение уровня здоровья студентов;

3) воспитание у студентов культуры здоровья;

4) повышение валеологической компетентности преподавателей;

5) валеологическая экспертиза и придание образовательно-воспитательному процессу безопасного и здоровьесберегающего характера;

6) валеологическое просвещение родителей;

7) создание в образовательной организации условий для обеспечения здоровья и безопасности обучающихся и преподавателей.

На сегодняшний день валеология входит в учебные программы некоторых школ, изучается в вузах. Все больше родителей и самих детей признают полезность этого здоровьесберегающего направления, которое делает акцент на индивидуальном здоровье. В отличие от медицины, валеология способствует выработке особого отношения к здоровью: происходит постоянный анализ его состояния, сохранение и укрепление; ведется профилактика возможных заболеваний, а не только лечение уже возникших.

Приведем конкретные примеры наполнения здоровьесберегающего курса (задания и упражнения). Уточним: речь может идти как о новой обязательной для образовательной организации самостоятельной дисциплине (валеология), так и о сокращенном дополнительном профилактическом курсе, предлагаемом на классных часах или встроенном в календарно-тематические

планы других смежных дисциплин, проводимом классным руководителем, преподавателем-предметником, психологом или медиком.

Например, для резкого повышения работоспособности, уменьшения утомляемости и улучшения памяти З. И. Тюмасева и И. Л. Орехова рекомендуют десять минут в день выполнять специальные несложные физические упражнения из серии «Гимнастика мозга». Одно из таких упражнений — «Двойной рисунок». Приведем его описание. Нужно взять в каждую руку карандаш или ручку и изобразить на листе бумаги что угодно, двигая обеими руками одновременно: навстречу друг другу, вверх-вниз, т. е. левой рукой вверх, правой — вниз, и наоборот, разводя в разные стороны [4].

Упражнение «Перекрестные шаги». Это может быть обычный шаг, но в такт движению левой ногой нужно коснуться ее правой рукой и, наоборот, при движении правой ногой нужно коснуться ее левой рукой. Это можно делать под музыку и без нее. Упражнение улучшает внимание и координацию движений и синхронизирует работу обоих полушарий мозга. Что это дает на практике? Умение логически просчитать ситуацию и одновременно управлять своими эмоциями. Упражнение «Перекрестные шаги» можно выполнять на месте. Когда человек касается правым локтем левого колена, а затем левым локтем — правого колена, то активизируются одновременно обширные зоны обоих полушарий мозга. Это упражнение помогает нормализовать координацию, внимание, помогает почувствовать себя спокойнее, сфокусировать энергию, поскольку восстанавливается баланс левого и правого полушария мозга [4].

Творческие способности мозга зависят от того, насколько хорошо взаимодействуют между собой разные его отделы. Специальная гимнастика для мозга поможет скоординировать их работу.

Упражнение «Ленивые восьмерки». Делать это упражнение нужно медленно, плавно, осознанно, выполняя движения по большой траектории. Нужно вытянуть правую руку вперед и большим пальцем описать в поле зрения горизонтально расположенную восьмерку (как символ бесконечности). Начните с центра лежащей восьмерки и двигайтесь влево вверх. Описав левую часть, перейдите к правой. Закончите на подъеме, снизу подойдя к точке, откуда начинали. Движения должны быть медленными и осознанными. Следите при этом за движением большого пальца только глазами. Выполните упражнение три раза, затем то же проделайте

большим пальцем левой руки. После этого сцепите руки в замок, так чтобы большие пальцы были направлены вверх и образовывали перекрестие. Сосредоточившись на центре перекрестия, проделайте движение теперь уже двумя руками (три раза). Это коррекционное упражнение после работы на компьютере. Считается, что оно снимает не только усталость глаз, но и напряжение в мышцах шеи, боль в спине [4].

Как видно из примеров, упражнения такого типа, успешно опробованные доктором Полом Деннисоном в Центре группового учения для неуспевающих в Калифорнии, легко могут вписаться в урок физкультуры на стадии разминки. «Деннисон разработал систему быстрых, простых, специфичных движений, приносящих пользу каждому обучающемуся независимо от его проблемы. Особенно эффективна оказалась она в отношении детей, диагностированных как «неспособные к обучению». В 1987 г. результаты гимнастики мозга были оценены экспериментально. В этом эксперименте принимали участие 19 учеников специальной школы. Каждый ученик делал специальные упражнения по 10–15 минут ежедневно. Показатели прогресса учеников за 1 год таковы, что их успеваемость повысилась на 50 %. Значительно повысилась способность учащихся концентрироваться на выполняемом задании» [5]. Эти упражнения легки в выполнении, не требуют чрезмерного напряжения, нетравмоопасны. При необходимости можно варьировать количество специальных упражнений, заменив ими классические разминочные упражнения или выполняя их дополнительно после основных. При особом интересе обучающихся к новым упражнениям следует рассмотреть замену большей части блока традиционных разминочных упражнений на занятия физкультурой на упражнения серии «Гимнастика мозга», поскольку природа движений в них идентична, или чередовать дни с традиционной и нетрадиционной разминкой. Кроме того, известно, что однообразие упражнений действует

угнетающе на психику, особенно на женскую, соответственно резко снижает интерес к физической активности вообще. Таким образом, мы нашли пять способов экономии учебного времени для использования научно подтвержденной здоровьесберегающей технологии в образовательном процессе без каких-либо материальных затрат для образовательной организации. Это включение занятий по валеологии в темы классных часов, в уроки по таким дисциплинам, как физкультура, биология, ОБЖ (ГО), организация кружка дополнительного образования.

Здоровые студенты — залог будущего благополучия государства. Традиционные формы учебных занятий практически не содержат здоровьесберегающего компонента, на занятиях в образовательных организациях обучающиеся быстро устают, теряют интерес к дисциплинам, длительные учебные нагрузки, естественно, приносят мало пользы здоровью. Между тем существуют доступные, проверенные временем и наукой методики оздоровления, использование которых позволит предупредить болезни, повысить качество умственного и физического труда обучающихся в образовательных организациях. Предложенная оздоровительная технология и пути ее внедрения актуальны в связи не только с тенденцией к увеличению учебной нагрузки, но и с тем, что в настоящее время досуг все больше сводится к просмотру видеofilмов, сайтов, к компьютерным играм на различных технических носителях, что приводит к гиподинамии, нарушениям осанки и зрения, с тем, что для поддержания оптимальной физической и психической формы количества занятий физкультурой в образовательной организации недостаточно, а их однообразие снижает эффективность обучения ввиду угасания интереса у студентов. При этом, решая проблему здоровьесбережения участников образовательного процесса, руководитель организации СПО чаще всего не может рассчитывать ни на помощь родителей, ни на систему государственного здравоохранения.

Библиографический список

1. Положение молодежи в Российской Федерации [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://soc-work.ru/article/53>.
2. Липецкая область : Генштаб изучает липецкий опыт [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://regions.ru/news/1046000/>.
3. Гараева, Е. А. Здоровьесберегающие технологии в профессионально-педагогическом образовании [Текст] : учеб. пособие / Е. А. Гараева. — Оренбург : ОГУ, 2013. — 175 с.
4. Тюмасева, З. И. На пути к здоровью [Текст] / З. И. Тюмасева, И. Л. Орехова, С. В. Гертнер, Е. А. Романова, М. И. Лешихин. — Челябинск : Изд-во ЧГПУ, 2003. — 94 с.
5. Программа «Гимнастика Мозга» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.razumniki.ru/gimnastika_mozga.html.

УДК 377

*А. А. Суханова, преподаватель, зав. учеб.
частью Миасского машиностроительного
колледжа (МиМК), Челябинская обл., г. Миасс,
e-mail: sychanovaalex@mail.ru*

СТРУКТУРА ТЕХНОЛОГИИ СЕМИОТИЧЕСКОЙ ИНТЕРПРЕТАЦИИ УЧЕБНЫХ ТЕКСТОВ В УСЛОВИЯХ ОБУЧЕНИЯ В СПО

В статье описывается структура технологии семиотической интерпретации учебных текстов и ее элементов. Рассматривается проблема овладения всеми этапами интерпретации (кодирование, раскодирование, фрагментирование). Показана особенность технологии семиотической интерпретации учебных текстов. Представлены уровни оформления результатов интерпретации учебных текстов.

Ключевые слова: педагогическая технология, технология семиотической интерпретации учебных текстов, кодирование, раскодирование, фрагментирование, символотворчество, знаково-символическая деятельность.

Широкое употребление термина «технология» в педагогической литературе, на наш взгляд, свидетельствует о том, что стала остро востребованной определенность в отношении гарантированного получения результатов обучения. Именно поэтому ведутся многочисленные глубокие и всесторонние разработки педагогических технологий по направлениям, связанным с тремя четко обозначенными частями любого технологического процесса: целью, средствами и результатом.

Педагогическая технология как содержание, формы, средства и методы реализации образовательного процесса определяется целью, достижение которой адекватно обеспечивается созданием специфических условий технологической среды [1]. Нам представляется, что изменения, происходящие в мире, определяют приоритет цели образования. На первое место выходит не формирование системы знаний в той или иной области науки, а целенаправленное развитие личности и подготовка человека к существованию в условиях постоянно меняющейся информационной среды.

Отличительная черта технологии семиотической интерпретации учебных текстов заключается в следующем: в данной технологии функции повторения и разъяснений вместо преподавателя выполняют студенты, многократно предоставляющие вариативные формы одного и того же текста, и сам студент, различным образом интерпретирующий учебный текст (логические цепочки, сигнальные загадки, листок опорных сигналов).

По утверждению специалистов, именно семиотическая (знаково-символическая) деятель-

ность человека, или семиозис, представляет собой реализацию семиотического отношения человека к себе и к миру [2]. В процессе семиозиса осуществляется символизация, связанная с решением человеком ряда задач, таких как прием и переработка информации, опознание объектов, фиксация результатов познавательной деятельности, планирование и регуляция деятельности, оперирование более широким и глубоким содержанием [2]. Под знаково-символическими средствами понимаются «отдельные объекты или их системы, используемые в общении или познании в качестве представителей, заместителей некоторых других объектов, явлений, процессов, форм деятельности, понятий» [2, с. 14].

При освоении семиотической интерпретации учебных текстов на первое место выступает проблема овладения всеми этапами интерпретации.

Главная идея, лежащая в основе интерпретации, может быть сформулирована следующим образом: из словесной формы посредством преобразования по заданному алгоритму текст переводится в серию кодирующих сигналов, дискретных по своей структуре, которые при воспроизведении вновь превращаются в непрерывный в смысловом отношении текст. Переход образа в символ придает ему смысловую глубину и смысловую перспективу. Соединение смысла интерпретируемого текста с соответствующим ему сигналом мы обозначили как кодирование. Результатом кодирования выступают сигнальные загадки, логические цепочки, в частном случае — листки опорных сигналов.

Кодированием в рамках нашей технологии мы называем непосредственный выбор графических и словесно-буквенных сигналов для трансляции смыслового наполнения фрагмента текста, адекватно отражающих суть предмета или явления, и размещение их в пространстве сигнальной загадки в соответствии с правилами синтактики и компоновки. В результате кодирования словесный текст предстает в виде компактного сигнального сообщения, адекватно воспринимаемого в рамках семиотического пространства учебного текста.

Под раскодированием подразумевается процесс, обратный кодированию: перевод графических и словесно-буквенных сигналов в объем исходного текста вербальными средствами и возможностями субъекта. Раскодирование подразумевает визуальное восприятие сигнальной загадки, соотнесение сигналов с транслируемым смыслом и вокализованное воспроизведение ответа, осуществляемое в рамках определенного алгоритма.

Фрагментирование текста обусловлено стоящей перед интерпретатором задачей, основанной либо на укрупнении информационных единиц (главная мысль), либо на детализации. В зависимости от поставленной цели — передать смысл всего текста или отдельных его частей различного объема — текст разбивается на целостные в смысловом отношении части (фрагменты), с которыми идет основная работа по созданию сигнальных загадок.

В процессе работы над сигнальными загадками происходит постоянное расширение личной библиотеки активных сигналов студентов. Являясь результатом самостоятельной работы студентов, новые сигналы, как и сигнальные загадки, могут быть отнесены к образовательному продукту. Именно с их помощью через постоянное символотворчество в результате постановки и решения проблемы самим студентом осуществляется кодирование и раскодирование информации на личностном плане.

При организации учебного процесса на базе технологии семиотической интерпретации учебных текстов реализуются различные виды учебной деятельности: обработка текста, символотворчество, вариативные поиски, усвоение знаний.

Их наличие свидетельствует о достижении целей, стоящих перед педагогической технологией и состоящих в получении знания (запоминание и воспроизведение), понимании (преобразование, интерпретация, прогнозирование), применении (использование в стандартных

и нестандартных ситуациях), анализе (взаимосвязи и организация частей и целого) и синтезе (комбинирование и конструирование).

Все перечисленные структуры могут быть использованы: при объяснении нового материала — в качестве исходной посылки для постановки проблемы, иллюстрирования положения, подведения итогов или составления выводов; на этапе повторения — в качестве реминисцирующего фактора, в роли мнемических схем; при закреплении — в виде многократно повторяющихся, но вариативно оформленных элементов пройденного материала; во время опроса — в качестве дополнительных вопросов; для контроля знаний — как устный экспресс-опрос, в качестве проверочной мини-работы (15–20 минут), в ходе специальных уроков по проверке знаний (текущая, ретроспективная, микшерная, рефлексивная проверка); для самостоятельной работы по тексту в ходе моделирования и модифицирования опорных схем различного характера, проводимых в течение урока или в период выполнения домашнего задания.

Для полного усвоения знаний, как известно, необходимо, чтобы каждое знание было освоено внутри трех видов деятельности, которым соответствуют следующие виды учебных действий: действие по получению нового знания; действие по систематизации и установлению связей полученного с имеющимся знанием; действие по применению нового знания к решению возникающих задач.

На всех этапах освоения студентами семиотической интерпретации учебных текстов прослеживается успешное освоение описанных видов учебных действий, частота и интенсивность которых регулируется не только целями урока, но и инициативой студентов.

Организация процесса обучения, базирующегося на основе технологии семиотической интерпретации учебных текстов, может считаться успешной, если учащиеся работают в атмосфере взаимопонимания и сотрудничества, свободно владеют приемами интерпретации текстов, аналитически и рефлексивно подходят к структуре текста и собственным действиям, постоянно реализуют свой творческий потенциал через создание образовательной продукции, демонстрируют глубокое усвоение изучаемого материала.

В ходе освоения всех этапов семиотической интерпретации учебных текстов наряду с другими формируется и умение оформлять результаты проведенной работы. В этом умении, как

и во всех остальных, может быть выделено четыре уровня:

– первый уровень (узнавание) — студенты копируют кодированные материалы и расшифровывают готовые формы или фрагменты форм интерпретации текстов, представленных преподавателем в письменном виде;

– второй уровень (воспроизведение) — студенты совершают отбор и запись результатов работы по составлению интерпретаций в соответствии с условиями задачи (по сути задания, его объема и последовательности);

– третий уровень (применение) — студенты осуществляют оформление результатов по самостоятельному кодированию информации и представлению ее в виде сигнальных загадок, логических цепочек, ЛОС, классифицируют полученные результаты, определяют взаимосвязи между ними;

– четвертый уровень (методический) — студенты используют полученные по интерпретации результаты для реструктурирования их в другие формы, для модифицирования, для составления по ним докладов, сообщений, для обучения сверстников.

На основе представленного материала можно сделать выводы о том, что организация учебного процесса по технологии семиотической интерпретации охватывает все три структурных элемента обучения (учебный текст, преподавателя и студентов). В процессе выстраивания и решения учебных задач, определения и реализации содержания работы, использования форм, применения методических приемов и получения результатов обучения технологическая структура ориентирует процесс обучения как на усвоение получаемых знаний, так и на развитие личности студентов.

Библиографический список

1. Bloom, B. S. Talent development vs. schooling [Text] / B. S. Bloom, L. A. Sosniak. — Educational Leadership, 1981. — P. 86–84.
2. Глотова, Г. А. Человек и знак : Семиотико-психологические аспекты онтогенеза человека [Текст] / Г. А. Глотова. — Свердловск : Изд-во Урал. гос. ун-та, 1990. — 256 с.

УДК 371

А. Г. Тайзетдинова, преподаватель Миасского машиностроительного колледжа (МиМК), Челябинская обл., г. Миасс, e-mail: agt82@yandex.ru

АНАЛИЗ АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ СИСТЕМ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

В статье проводится сравнительный анализ автоматизированных систем обучения «ДОЦЕНТ», «ОРОКС», «Прометей», «eLearning 3000», «Competentum.Magister», «Moodle».

Ключевые слова: автоматизированная система управления обучением, критерии и параметры сравнения систем дистанционного обучения.

В настоящее время существует множество автоматизированных систем дистанционного обучения (далее — СДО). Если до 2000 г. доминирующую роль играли такие известные западные бренды, как Lotus LearningSpace (IBM, США), WebCT (WebCT, США), Cisco, Oracle, то уже с 2001 г. начался рост числа российских разработок, альтернативных импортным СДО.

К 2003 г. наиболее популярными системами дистанционного обучения стали АСДО «ДОЦЕНТ», «Прометей», «ОРОКС», «Competentum.

Magister», «eLearning 3000», «LMS Moodle» [1]. Рассмотрим их характеристики и проведем сравнительный анализ возможностей систем дистанционного обучения для разработки компьютерных тестов.

Автоматизированная система дистанционного обучения «ДОЦЕНТ» (Дистанционный Обучающий ЦЕНТР) разработана компанией «Униар». Она представляет собой комплекс высокоэффективных программно-методических средств дистанционного обучения, переподготовки и тестирования слушателей.

Основными достоинствами системы дистанционного обучения являются:

- возможность одновременной работы с одним и тем же обучающим курсом неограниченному числу пользователей;
- простота подключения новых обучающих курсов (или их фрагментов), подготовленных в других инструментальных средах;
- невысокие требования к клиентскому компьютеру и навигатору;
- индивидуальная генерация тестов;
- графическая оболочка для подготовки тестов.

Следующая СДО, «ОРОКС», ранее была представлена под именем «WEB-Tester». Представляет собой сетевую оболочку для создания учебно-методических модулей и организации учебного процесса с использованием сетевых технологий. Организация-разработчик — Московский областной центр новых информационных технологий при Московском государственном институте электронной техники.

Система предназначена для поддержки сценария процесса обучения, удаленного контроля знаний, организации совместной работы субъектов образовательного процесса, мониторинга учебного процесса.

Основными достоинствами системы дистанционного обучения являются:

- проведение обучения на основе электронного учебного плана;
- интеграция в одной оболочке различных информационных ресурсов поддержки учебного процесса;
- простота и оперативность создания модулей учебного назначения;
- управление учебным процессом;
- управление регламентированными процессами взаимодействия преподавателей и студентов при выполнении ими самостоятельной работы;
- большой объем базы данных для хранения учебных модулей и результатов контроля обучения.

В СДО существует *возможность* создания различных типов модулей учебного назначения:

- электронные учебно-методические пособия;
- обучающе-контролирующие системы;
- системы тестирования и контроля.

СДО «Прометей» — это программная оболочка, которая не только обеспечивает дистанционное обучение и тестирование слушателей, но и позволяет управлять всей деятельностью виртуального учебного заведения, что способ-

ствует быстрому внедрению дистанционного обучения и переходу к широкому коммерческому использованию. Интерфейс переведен на несколько национальных языков, среди которых русский, украинский, казахский, узбекский (латиница и кириллица) и английский.

Основными достоинствами системы дистанционного обучения являются:

- организация регистрации на курсы по типу электронного магазина;
- использование календарных планов изучения курсов;
- гибкая подсистема учета платежей (расходов);
- подсистема регистрации/выдачи сертификатов;
- вхождение студента в любое количество групп с одним логином;
- возможность сочетания ролей;
- сохранение истории взаимодействия со слушателем;
- составление программы обучения, объединяющей несколько курсов.

Для автоматизации обучения и проверки качества знаний через локальную сеть или Интернет предназначен программный комплекс компании «ФИЗИКОН» — СДО «Competentum. Magister». Система дистанционного обучения устанавливается на сервер в локальной сети образовательной организации, доступ в нее имеют все учащиеся через Интернет.

Система дистанционного обучения «Competentum.Magister» имеет ряд технических особенностей, которые позволяют ей обладать широкой многофункциональностью. Система включает удобные средства подготовки мультимедийных учебных материалов, планирования и контроля процесса обучения, развитый механизм анализа показателей.

Основной причиной, ставшей толчком для реализации СДО «eLearning 3000», было доминирование чрезвычайно дорогостоящих зарубежных СДО. При этом у зарубежных СДО существовали большие проблемы с локализацией (т. е. с переводом на русский язык), что приводило, например, к необходимости вручную переключать кодировку каждой открываемой страницы браузера при использовании учебных курсов или приспособливаться к англоязычным заголовкам функциональных меню этих СДО [2].

Основными достоинствами системы дистанционного обучения являются:

- создание мультимедийных учебных курсов с использованием графики, видео, звука,

а также интерактивных сцен с элементами анимации и подключением внешних программ и объектов;

– формирование системы интерактивного тестирования, причем встроенные интерактивные тесты для дистанционной проверки знаний и оценки успеваемости могут быть как непосредственно загружены с CD-ROM, так и доставлены по Интернету с сервера учебного центра, а результаты тестирования могут передаваться по каналам Интернета непосредственно в учебный центр;

– наличие встроенной поисковой системы, которая обеспечивает поиск по всему лекционному материалу, а также в словаре терминов;

– использование Интернета для предоставления средств общения преподавателям и обучающимся;

– поддержка специального сервера учебного центра, предназначенного для организации самого процесса обучения.

Следующая система — «LMS Moodle» (Learning Management System Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment) — является в настоящее время наиболее перспективной платформой дистанционного обучения. Кроссплатформенная система «Moodle» распространяется на основе лицензии GNU General Public License (<http://www.gnu.org/licenses/gpl.html>), которая гарантирует свободу ее использования и распространения [3].

Автором системы был Мартин Догиамас (Martin Dougiamas), администратор СДО «WebCT» Университета Куртина (Curtin), Австралия. Развитие и поддержку системы обеспечивают тысячи программистов из многих стран мира, в том числе из России. Общее число пользователей превысило 24 млн. Количество пользователей Moodle на некоторых серверах достигает 40 тыс. человек.

Основными достоинствами системы дистанционного обучения являются:

– ориентированность на сотрудничающие технологии обучения;

– наличие широких возможностей для коммуникации;

– возможность создания и хранения портфолио каждого обучающегося;

– возможность использования любой системы оценивания;

– презентация материала в любом виде (картинка, видео, аудио, текст);

– разнообразные учебно-методические материалы (рабочие тетради, лекции, практические задания, уроки, тесты);

– создание собственного, сложного и интегрированного курса по выбранной дисциплине.

Система поддерживает около 20 деятельностных элементов (форумы, глоссарии, задания, тесты, scorm-пакеты, базы данных и т. д.), и каждый элемент за счет богатых настроек может использоваться очень разнообразно.

Основное преимущество деятельностного подхода проявляется при объединении элементов в последовательности и группы, помогая выстраивать образовательную траекторию и проводить по ней обучающихся таким образом, что каждый деятельностный элемент может учитывать результаты предыдущих.

Очень важным элементом системы интерактивного обучения «Moodle» является *блок контроля знаний*. Эффективная реализация функций тестирования подразумевает возможность быстрого создания отчетов по результатам прохождения тестов студентами с различными наборами контролируемых данных (статистика результатов тестирования определенной группы обучающихся, статистика процента правильных ответов на конкретный вопрос для контроля его корректности).

Важной информацией, регистрируемой при тестировании, является *учет времени*, затраченного на обдумывание каждого вопроса, количество отвечавших на данный вопрос и процент правильных ответов на него. На основании этих параметров реализуется объективная оценка сложности вопроса. Такая оценка позволяет динамически создавать равнозначные по сложности тесты с помощью случайной выборки набора вопросов из базы данных. При наличии в базе данных достаточно большого числа вопросов по изучаемому материалу появляется возможность многократного тестирования каждого обучающегося с предоставлением ему только тех вопросов, на которые он либо еще не отвечал, либо ответил неправильно.

Эффективность контроля знаний при компьютерном тестировании зависит от возможностей системы дистанционного обучения, в которой разрабатывается тест. В связи с этим особо актуальной становится проблема выбора СДО для разработки компьютерных тестов. Анализ литературы позволил выделить представленные в таблице 1 группы критериев сравнения СДО для разработки компьютерных тестов [4].

На основе вышеизложенного обзора был проведен предварительный анализ программных оболочек по критериям сравнения, представленным в таблице 1.

Таблица 1

Критерии выбора СДО для разработки компьютерных тестов

| Группы критериев сравнения | Критерии сравнения |
|--|---|
| Администрирование и обработка результатов тестирования | Регистрация/идентификация тестируемых по паролю, ведение протокола тестирования, ведение статистики, возможность запрета на переключение между окнами при тестировании |
| Формирование теста | Импорт тестов из текстовых и табличных файлов, экспорт тестов в текстовые редакторы, возможность создания различных типов тестов, разнообразие используемых типов тестовых заданий, проверка правописания текста, создание веб-тестов и др. |
| Вставка объектов в тест | Использование различных форматов компьютерной графики и мультимедийных файлов, использование редактора формул, вставка символа, таблицы, блок-схемы, кнопок перехода и др. |
| Настройка параметров теста | Защита редактирования теста паролем, ограничение даты тестирования, времени тестирования, количества тестирований и др. |
| Дополнительные возможности при тестировании | Вызов встроенного калькулятора, вставка подсказки, возможность перехода к предыдущему тестовому заданию и др. |
| Доступность | Доступность для преподавателей, не обладающих навыками программирования |

Таблица 2

**Сравнительный анализ по критерию
«Администрирование и обработка результатов тестирования»**

| Параметр сравнения | АСДО «ДОЦЕНТ» | СДО «ОРОКС» | Система «Прометей» 4.0 | СДО «Competentum. Magister» | Система «eLearning 3000» | Оболочка «Moodle» |
|---|----------------------|--------------------|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|
| Регистрация/идентификация тестируемых по паролю | + | + | + | + | + | + |
| Ведение протокола тестирования | + | + | + | + | + | + |
| Возможность запрета на переключение между окнами при тестировании | – | – | – | + | + | + |
| Ведение статистики и система отчетности | слабо развиты | слабо развиты | средне развиты | средне развиты | средне развиты | развиты, постоянно развиваются |

Таблица 3

Сравнительный анализ по критерию «Формирование теста»

| Параметр сравнения | АСДО «ДОЦЕНТ» | СДО «ОРОКС» | Система «Прометей» 4.0 | СДО «Competentum. Magister» | Система «eLearning 3000» | Оболочка «Moodle» |
|--|----------------------|--------------------|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|--------------------------|
| 1. Импорт тестов из текстовых и табличных файлов | + | – | – | + | + | + |
| 2. Экспорт тестов в текстовые редакторы | – | – | – | – | – | + |

Окончание таблицы 3

| Параметр сравнения | АСДО «ДОЦЕНТ» | СДО «ОРОКС» | Система «Прометей» 4.0 | СДО «Competentum. Magister» | Система «eLearning 3000» | Оболочка «Moodle» |
|---|----------------------|--------------------|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|--------------------------|
| 3. Разбиение тестовых заданий на группы (разделы) | + | – | – | + | + | + |
| 4. Проверка правописания текста | + | + | + | + | + | + |
| 5. Создание веб-тестов | + | – | – | – | + | + |
| 6. Задание весовой характеристики тестового задания | – | – | + | + | + | + |
| 7. Форматирование текста | + | – | – | + | + | + |

Таблица 4

Сравнительный анализ сред по критерию «Вставка объектов в тест»

| Параметр сравнения | АСДО «ДОЦЕНТ» | СДО «ОРОКС» | Система «Прометей» 4.0 | СДО «Competentum. Magister» | Система «eLearning 3000» | Оболочка «Moodle» |
|-----------------------------------|----------------------|--------------------|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|--------------------------|
| 1. Графический формат | bmp, jpg, png | – | – | – | bmp, jpg, png | bmp, jpg, png |
| 2. Звуковой формат | – | – | – | – | – | wav, midi, mp3 |
| 3. Видеоформат | – | – | – | – | – | avi, mpg, mov |
| 4. Поддержка анимации | – | – | – | – | – | – |
| 5. Использование редактора формул | + | + | + | + | + | + |
| 6. Вставка символов | + | + | + | + | + | + |
| 7. Вставка таблиц | + | + | + | + | + | + |
| 8. Вставка диаграмм | – | + | + | + | + | + |

Таблица 5

Сравнительный анализ сред по критерию «Настройка параметров теста»

| Параметр сравнения | АСДО «ДОЦЕНТ» | СДО «ОРОКС» | Система «Прометей» 4.0 | СДО «Competentum. Magister» | Система «eLearning 3000» | Оболочка «Moodle» |
|--|----------------------|--------------------|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|--------------------------|
| 1. Ограничение даты тестирования | – | – | + | + | + | + |
| 2. Ограничение времени тестирования | + | + | + | + | + | + |
| 3. Ограничение количества тестирований | – | – | – | – | + | + |
| 4. Ограничение времени ответа на каждое тестовое задание | – | + | + | + | + | + |

Окончание таблицы 5

| Параметр сравнения | АСДО «ДОЦЕНТ» | СДО «ОРОКС» | Система «Прометей» 4.0 | СДО «Competentum. Magister» | Система «eLearning 3000» | Оболочка «Moodle» |
|--|---------------|-------------|------------------------|-----------------------------|--------------------------|-------------------|
| 5. Перемешивание тестовых заданий | – | – | – | + | + | + |
| 6. Перемешивание вариантов ответов | – | – | – | + | + | + |
| 7. Случайный выбор тестовых заданий из тестовой базы | – | – | + | + | + | + |
| 8. Альтернативное оценивание | – | – | – | – | + | + |
| 9. Возможность задания шкалы оценивания | – | – | – | – | + | + |
| 10. Упорядочить вопросы по степени сложности | + | + | + | + | + | + |
| 11. Открытость/ закрытость тестирования | + | + | + | + | + | + |

Таблица 6

Сравнительный анализ сред по критерию «Дополнительные возможности при тестировании»

| Параметр сравнения | АСДО «ДОЦЕНТ» | СДО «ОРОКС» | Система «Прометей» 4.0 | СДО «Competentum. Magister» | Система «eLearning 3000» | Оболочка «Moodle» |
|---|---------------|-------------|------------------------|-----------------------------|--------------------------|-------------------|
| 1. Вызов встроенного калькулятора | + | + | + | + | + | + |
| 2. Вставка сообщения о правильности ответа | – | – | + | + | + | + |
| 3. Вставка подсказки | – | – | – | + | + | + |
| 4. Возможность перехода к предыдущему тестовому заданию | – | – | – | + | + | + |

Таблица 7

Сравнительный анализ сред по критерию «Доступность»

| Параметр сравнения | АСДО «ДОЦЕНТ» | СДО «ОРОКС» | Система «Прометей» 4.0 | СДО «Competentum. Magister» | Система «eLearning 3000» | Оболочка «Moodle» |
|---|---------------|-------------|------------------------|-----------------------------|--------------------------|-------------------|
| Доступность для преподавателей, не обладающих навыками программирования | + | + | + | – | – | + |

По результатам проведенного анализа можно сделать вывод, что не все рассмотренные программы обладают достаточно широким инструментарием для разработки и проведения компьютерного тестирования. Поэтому, как показал детальный анализ представленных инструментальных сред и, самое главное, апробирование программ компьютерного тестирования в учебных организациях Челябинской области,

наиболее приемлемой средой для создания компьютерных тестов является программная оболочка «Moodle». Она отвечает большинству критериев, предъявляемых к разработке компьютерных тестов. Оболочка «Moodle» может быть использована для проведения тестирования в рамках как образовательных организаций (вузы, колледжи, школы), так и других учреждений (отделы кадров предприятий и т. п.).

Библиографический список

1. Агапонов, С. В. Мультимедиаконструктор дистанционных курсов [Текст] / С. В. Агапонов, Д. Л. Кречман, И. С. Никифоров, Д. С. Ченосов // Сб. докладов II Междунар. конф. ИОЛ-2000. — СПб., 2000. — С. 159–160.
2. Андреев, А. А. Учебно-методический комплекс для e-Learning : Проблемы структуры и проектирования [Текст] / А. А. Андреев // Дистанционное и виртуальное обучение. — 2007. — № 6. — С. 5–8.
3. Андреев, А. В. Практика электронного обучения с использованием Moodle [Текст] / А. В. Андреев, С. В. Андреева, И. Б. Доценко. — Таганрог : Изд-во ТТИ ЮФУ, 2008. — 146 с.
4. Габбасова, И. Н. Сравнительный анализ программных оболочек создания компьютерных тестов [Электронный ресурс] / И. Н. Габбасова. — Режим доступа: <http://econf.rae.ru/article/6870>.

Качество профессионального образования и рынок трудовых ресурсов

УДК 377/004

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

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ ОТКРЫТОСТИ И ДОСТУПНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: ОБЗОР САЙТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

В статье проводится анализ размещения на официальных сайтах ПОО Челябинской области информации, необходимой для обеспечения информационной доступности и информационной открытости образовательных организаций.

Ключевые слова: официальный сайт профессиональной образовательной организации, информационная открытость и информационная доступность, структура сайта.

На современном этапе развития общества необходимость реформирования системы образования в направлении информационной открытости и доступности обусловлена, во-первых, лавинообразным увеличением объема информации и ее распространением, развитием информационно-коммуникационных технологий, все более активным использованием глобальной сети Интернет; во-вторых, ростом общественных интересов и изменением состава субъектов, готовых предъявлять свои запросы к образовательным организациям.

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее — Федеральный закон № 273-ФЗ) образовательные организации должны обеспечивать открытость и доступность информации о своей деятельности посредством размещения информации в информационно-телекоммуникационных сетях, в том

числе на официальном сайте образовательной организации в сети Интернет (далее — официальный сайт) [1].

Выполнение законодательной нормы требует от участников образовательного процесса понимания содержания понятий «информационная открытость» и «информационная доступность».

Информационная открытость определяется в научной литературе как организационно-правовой режим деятельности любого участника социального взаимодействия, обеспечивающий любым участникам этого взаимодействия возможность получать необходимый и достаточный объем информации (сведений) о своей структуре, целях, задачах, финансовых и иных существенных условиях деятельности [2]. Информационная открытость является важным условием реализации государственных гарантий получения образования в Российской Федерации. Воплощение

принципов информационной открытости образовательных организаций связана с общим развитием информационной культуры, распространением доступа к сети Интернет и использованием большей частью населения интернет-ресурсов в повседневной жизни.

Доступность информации — это возможность беспрепятственного доступа к информации субъектов, имеющих на это надлежащие полномочия [3].

Необходимость и достаточность объема информации определена в постановлении Правительства Российской Федерации от 10.07.2013 г. № 582 «Об утверждении правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети “Интернет” и обновления информации об образовательной организации» [4].

Возможность беспрепятственного доступа к информации определяется приказом Рособнадзора от 29.05.2014 г. № 785 «Об утверждении требований к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети “Интернет” и формату представления на нем информации» [5].

Выполнение законодательных норм размещения информации на официальном сайте профессиональной образовательной организации

способствует созданию четкого представления об истинном положении дел как в финансовой, так и нефинансовой деятельности.

Анализ официальных сайтов профессиональных образовательных организаций Челябинской области, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования (далее — ПОО), показывает, что они предоставляют потребителям образовательных услуг широкий спектр сведений о различных аспектах своей деятельности, однако в полном объеме информацию выкладывают только в 4,1 % ПОО.

Рекомендованная нормативными документами структура специального раздела «Сведения об образовательной организации», содержащая одиннадцать подразделов, реализована на сайтах 87,76 % ПОО.

Первый подраздел — «Основные сведения» — содержит информацию о дате создания образовательной организации, об учредителе, месте нахождения образовательной организации, режиме, графике работы, контактных телефонах и адресах электронной почты. Данная информация выложена в полном объеме в 100 % ПОО. Пример размещения на сайте полной и достаточной информации по данному разделу представлен на рисунке 1.

О ГЛАВНАЯ ● СВЕДЕНИЯ ОБ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ○ СТУДЕНТАМ ○ АБИТУРИЕНТУ ○ ССЗ

Основные сведения

Дата создания учебного заведения - сентябрь 1930г.

Учредитель образовательного учреждения:
Министерство образования и науки Челябинской области
Адрес: 454113 г.Челябинск, пл.Революции, 4
Время приема: Пн – чт: с 8.30 до 17.30, обед 12.00 – 12.45
Пт: с 8.30 до 16.15, обед 12.00 – 12.45
Телефон: 8 (351) 263-67-62, 263-46-31
Факс: 263-87-05, 263-41-64
E-mail: minobr@minobr174.ru
Сайт: <http://www.minobr74.ru>

Место нахождения образовательной организации:
456120, Челябинская область, г. Юрюзань, ул. III Интернационала, 55 тел.: 8 (35147) 2-54-94
E-mail: spo.yutt@yandex.ru
Время приема: Пн – Пт: с 8.30 до 16.00
Телефон: 8 (35147) 2-54-94
Факс: 8 (35147) 2-54-94

Рис. 1. Подраздел «Основные сведения» на официальном сайте ГБПОУ «Юрюзанский технологический колледж»

Главная страница следующего подраздела — «Структура и органы управления образовательной организацией» — включает в себя информацию о структуре ПОО, органах управления, в том числе о местах нахождения структурных подразделений, адресах официальных сайтов и электронной почты, сведения о наличии положений о структурных подразделениях (органах управления) с приложением копий ука-

занных положений (при их наличии). Информация по данному разделу представлена на сайтах 93,88 % ПОО. В 59,18 % ПОО присутствует полная информация о структурных подразделениях, в 34,69 % данная информация представлена частично, в 6,12 % информация отсутствует.

Пример размещения на сайте полной и достаточной информации по данному разделу представлен на рисунке 2.

Структура и органы управления

➤ Положения о структурных подразделениях

| Подразделения | Руководитель (Должность) | Ф.И.О. | Телефоны | Местонахождение | Сайт | Email | График работы | Положение |
|--------------------------------|---|-------------------------------|-------------------|------------------------|---|-----------------------|-----------------------|----------------|
| Учебная работа | Заместитель директора по УР | Казакова Татьяна Ивановна | +7(351) 253-34-39 | ул.Машиностроителей 31 | http://www.chppgt.ru | klemati@inbox.ru | 09:00-18:00. Пн-Пт | ➤ Положение |
| Воспитательная работа | Заместитель директора по УВР | Тихомирова Инна Рудольфовна | +7(351) 252-89-41 | ул.Машиностроителей 31 | http://www.chppgt.ru | pgt_25@rambler.ru | 09:00-18:00. Пн-Пт | ➤ Положение |
| Учебно-производственная работа | Заместитель директора по практике | Любченко Галина Николаевна | +7(351) 252-89-37 | ул.Машиностроителей 31 | http://www.chppgt.ru | pgt_25@rambler.ru | 09:00-18:00. Пн-Пт | ➤ Положение |
| Научно-методическая работа | Зам.директора по НМР | Дегтеренко Людмила Николаевна | +7(351) 252-89-41 | ул.Машиностроителей 31 | http://www.chppgt.ru | degterenko@rambler.ru | 09:00-18:00. Пн-Пт | ➤ Положение |
| Информационное обеспечение | Заместитель директора по информатизации | Блинов Андрей Николаевич | +7(351) 253-34-39 | ул.Машиностроителей 31 | http://www.chppgt.ru | pgt_25@rambler.ru | 09:00-18:00. Пн-Пт | ➤ Положение |
| Поддержка инфраструктуры | Заместитель директора по АХЧ | Сушко Анатолий Николаевич | +7(351) 252-89-37 | ул.Машиностроителей 31 | http://www.chppgt.ru | pgt_25@rambler.ru | 09:00-18:00. Пн-Пт | ➤ Положение |
| Корпус 2 | Заместитель директора по УПР | Вардулин Антон Геннадьевич | +7(351) 256-48-74 | ул.Гагарина 56 | http://www.chppgt.ru | pgt_25@rambler.ru | 09:00-18:00. Пн-Пт | |
| Корпус 3 | Заместитель директора по теоретическому образованию | Соловьева Юлия Николаевна | +7(351) 256-61-19 | ул.Пограничная 4 | http://www.chppgt.ru | pgt_25@rambler.ru | 09:00-18:00. Пн-Пт | |

Рис. 2. Подраздел «Структура и органы управления образовательной организацией» на официальном сайте ГБПОУ «Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум им. А. В. Яковлева»

Официальный сайт должен информировать о содержании и результатах деятельности ПОО, реализуемой образовательной политике, создавать информационную и организационную основу для диалога как с родителями обучающихся, так и с заинтересованными работодателями [6]. Для этого на главной странице подраздела «Документы» на сайтах ПОО размещены копии:

- 1) устава образовательной организации (у 95,92 % ПОО);
- 2) лицензии на осуществление образовательной деятельности с приложениями (у всех ПОО);
- 3) свидетельства о государственной аккредитации с приложениями (у всех ПОО);

4) плана финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации (у 91,84 % ПОО);

5) локальных нормативных актов (у всех ПОО);

6) отчета о результатах самообследования (у 95,92 %);

7) предписаний органов, осуществляющих государственный контроль (надзор) в сфере образования, отчетов об исполнении таких предписаний (57,14 %).

Следующий подраздел — «Образование» — информирует о реализуемых образовательных программах. Однако в полном объеме данный раздел представлен на сайтах не всех образовательных организаций. Информация о реализуемых

уровнях образования, формах и нормативных сроках обучения имеется на сайтах 97,96 % ПОО. Срок действия государственной аккредитации образовательной программы (при наличии государственной аккредитации) указан на сайтах 89,8 % ПОО. Описание образовательной программы с приложением ее копии размещено на сайтах 89,9 % ПОО, копии учебных планов — 95,92 % ПОО, аннотаций к рабочим программам дисциплин — 81,63 % ПОО, календарных учебных графиков — 91,84 % ПОО. Методические материалы, разработанные в образовательной организации, присутствуют на сайтах 75,51 % ПОО.

Размещение методических и учебных материалов, доступных каждому педагогическому работнику, позволяет провести их оперативную проверку и апробацию. В результате в образовательной организации, во-первых, складывается профессиональное сообщество педагогов; во-

вторых, родители становятся не только наблюдателями, но и активными участниками учебы своего ребенка, а также получают возможность оперативного взаимодействия с педагогами; в третьих, работодатели получают информацию об образовательном процессе и о потенциальных возможностях выпускников той или иной профессиональной образовательной организации.

Численность обучающихся по реализуемым образовательным программам за счет ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов указана на сайтах 75,51 % ПОО, по договорам об образовании за счет средств физических и (или) юридических лиц, о языках, на которых осуществляется образование (обучение), — 65,31 % ПОО.

Пример размещения на сайте полной и достаточной информации по данному разделу представлен на рисунке 3.

Образование

Методические и иные документы, разработанные образовательной организацией для обеспечения образовательного процесса

Численность обучающихся по реализуемым образовательным программам за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов и по договорам об образовании за счет средств физических и (или) юридических лиц

О результатах приема в образовательную организацию

Рейтинг абитуриентов

О направлениях и результатах научной деятельности

Срок действия государственной аккредитации: до 22 декабря 2022 года.

| № п/п | Образовательная программа, форма обучения | Код | Присваиваемая квалификация | Вид образовательной программы | | Нормативный срок получения образования | Язык, на котором осуществляется обучение | Учебный план | ФГОС 2009 | ФГОС 2014 | Рабочая программа | ОПОП | Аннотация | К.Уч. график |
|--|--|-----------|--|-------------------------------|-----------------|--|--|--------------|-----------|-----------|-------------------|------|-----------|--------------|
| | | | | (основная) | дополнительная) | | | | | | | | | |
| Основные образовательные программы среднего профессионального образования (подготовка квалифицированных рабочих и служащих) | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Автомеханик, очная | 23.01.03 | Слесарь по ремонту автомобиля (18511), Водитель автомобиля | Основная | | 2 года 10 мес | Русский | У | У | У | У | У* | У* | У |
| | | 190631.01 | категории «В», «С» (18511), Оператор заправочных станций (15594) | | | 2 г 5 мес | | | | | | | | |
| 2 | Мастер сухого строительства, очная | 08.01.06 | Штукатур (18727), Монтажник каркасно-объемных конструкций (80015) | Основная | | 2 года 10 мес | Русский | У | У | У | У | У | У | У |
| | | 270802.08 | | | | 2 г 5 мес | | | | | | | | |
| 3 | Наладчик аппаратного и программного обеспечения, очная | 09.01.01 | Наладчик технологического оборудования (14995) | Основная | | 2 года 10 мес | Русский | У | У | У | У | У | У | У |
| | | 230103.04 | | | | 2 г 5 мес | | | | | | | | |
| 4 | Повар, кондитер, очная | 19.01.17 | Повар (18675), Кондитер | Основная | | 2 года 10 мес | Русский | У | У | У | У | У | У | У |
| | | 260807.01 | (12901) | | | 2 г 5 мес | | | | | | | | |

Рис. 3. Подраздел «Образование» на официальном сайте ГБПОУ «Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум им. А. В. Яковлева»

Федеральные государственные образовательные стандарты и образовательные стандарты размещены в подразделе «Образовательные стандарты» на официальных сайтах 85,7 % ПОО. Данная информация представлена в виде копий

ФГОС или гиперссылок на соответствующие документы на сайте Министерства образования и науки Российской Федерации. Пример размещения на сайте полной и достаточной информации по этому разделу представлен на рисунке 4.

| Образовательные стандарты | |
|---|-----------|
| Вложение | Размер |
| 09.02.03 Программирование в компьютерных системах | 523.38 КБ |
| 09.02.04 Информационные системы (по отраслям) | 544.66 КБ |
| 09.02.05 Прикладная информатика (по отраслям) | 623.37 КБ |
| 15.02.03 Техническая эксплуатация гидравлических машин, гидроприводов и гидропневмоавтоматики | 399.19 КБ |
| 15.02.07 Автоматизация технологических процессов и производств (по отраслям) | 548.99 КБ |
| 15.02.08 Технология машиностроения | 554.36 КБ |
| 21.02.05 Земельно-имущественные отношения | 574.46 КБ |
| 27.02.04 Автоматические системы управления | 495.66 КБ |
| 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) | 695.95 КБ |
| 38.02.02 Страховое дело (по отраслям) | 622.19 КБ |
| 38.02.04 Коммерция (по отраслям) | 406.5 КБ |
| 38.02.05 Товароведение и экспертиза качества | 560.45 КБ |
| 38.02.06 Финансы | 620.5 КБ |
| 38.02.07 Банковское дело | 630.54 КБ |
| 40.02.01 Право и организация социального обеспечения | 587.44 КБ |

Рис. 4. Подраздел «Образование» на официальном сайте ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж»

Получить персональную информацию о членах педагогического коллектива позволяет подраздел «Руководство. Педагогический (научно-педагогический) состав».

В полном объеме информация о руководителе образовательной организации представ-

лена на официальных сайтах 83,67 % ПОО, информация о заместителях руководителя — 81,63 % ПОО. Пример размещения на сайте полной и достаточной информации о руководителе образовательной организации представлен на рисунке 5.

Рис. 5. Информация о руководителе образовательной организации на официальном сайте ГБПОУ «Миасский педагогический колледж»

Информацию о персональном составе педагогических работников, включая их квалификацию, ученую степень и стаж работы, разместили в полном соответствии с требованиями 52,02 %

ПОО. Пример размещения на сайте полной и достаточной информации о персональном составе педагогических работников представлен на рисунке 6.



Рис. 6. Подраздел «Руководство. Педагогический (научно-педагогический) состав» на официальном сайте ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж»

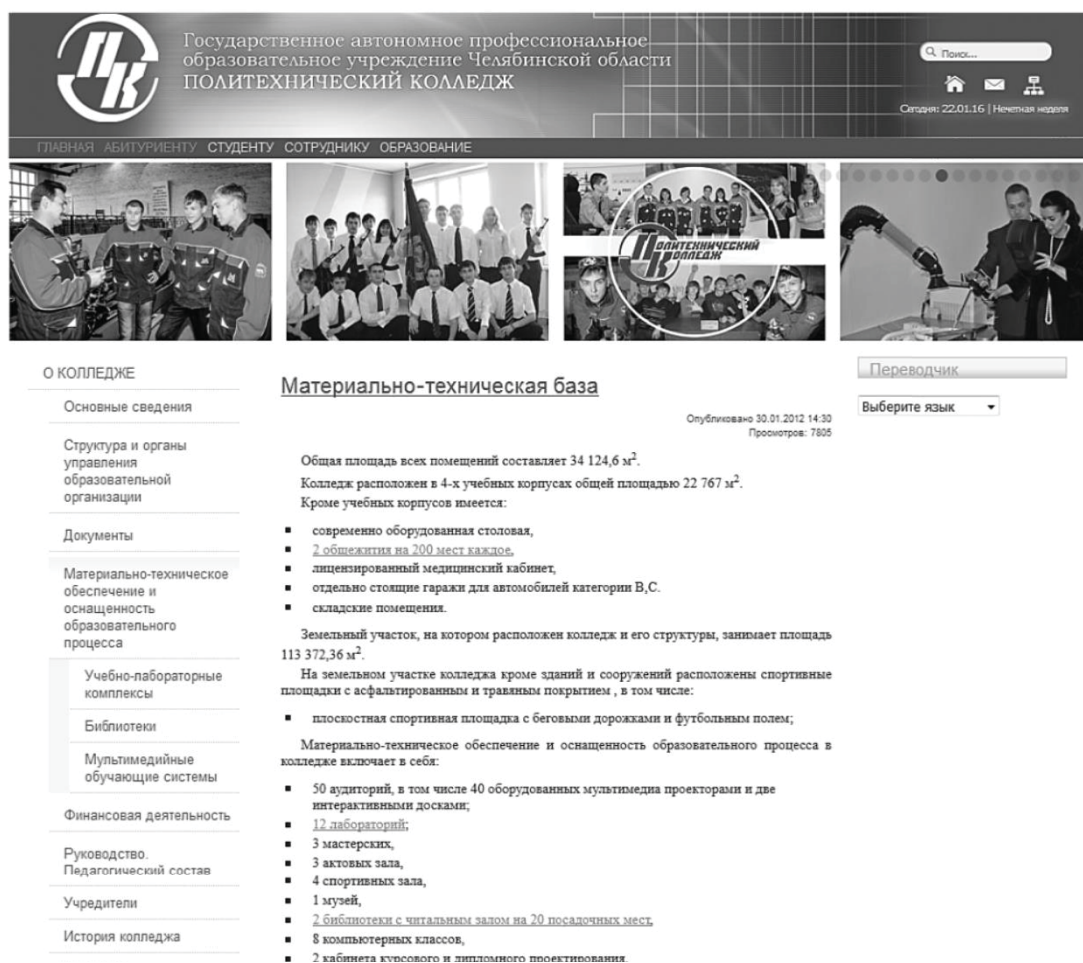


Рис. 7. Подраздел «Материально-техническое обеспечение и оснащённость образовательного процесса» на официальном сайте ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж»

В подразделе «Материально-техническое обеспечение и оснащённость образовательного процесса» информацию о наличии оборудованных учебных кабинетов разместили 83,67 % ПОО, объектов для проведения практических занятий — 85,75 %, библиотеки — 85,71 %, спортивных объектов — 81,63 %; об условиях питания — 73,47 % ПОО, медицинского обслуживания — 67,35 %; о доступе к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям — 73,47 % ПОО; об электронных образовательных ресурсах, к которым обеспечивается доступ обучающихся, — 71,43 % образовательных организаций. Пример размещения на сайте полной и достаточной информации по данному разделу представлен на рисунке 7.

В подразделе «Стипендии и иные виды материальной поддержки» 87,76 % ПОО указали перечень стипендий и иных видов материальной поддержки, 89,8 % — условия предоставления стипендий. Полную информацию о наличии общежития и жилых помещений в нем, интернате, в том числе для иногородних обучающихся, формировании платы за проживание в общежитии и иных видах материальной поддержки обучающихся разместили на своем сайте 81,63 % ПОО.

Информация о трудоустройстве выпускников имеется на сайтах 83,67 % ПОО.

Пример размещения на сайте полной и достаточной информации по данному разделу представлен на рисунке 8.

СТИПЕНДИИ И ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

Положения о стипендиях и материальных выплатах

«Перечень стипендий»

«Положение о стипендиальной комиссии»

«Положение о стипендиальном обеспечении»

«Перечень публичных обязательств перед студентами сиротами»

Положение об общежитии

«Положение об общежитии»

СТУДЕНЧЕСКОЕ ОБЩЕЖИТИЕ

«Троицкий педагогический колледж» имеет свое общежитие, расположенное по адресу: Россия, Челябинская область, г.Троицк, ул. Гагарина, 19. Общежитие – бывший спальный корпус интерната 1956 года постройки. Здание также находится в оперативном управлении.

Количество жилых помещений в общежитии - 36 (на 130 студентов). Также имеется комната отдыха, в которой есть 2 уголка отдыха, телевизор, музыкальный центр. В комнате отдыха проходят заседания студенческого Совета общежития, индивидуальные беседы со студентами, различные воспитательные мероприятия. В общежитии располагается библиотека, электронная библиотека. В общежитии созданы комфортные условия для проживания, в частности на каждом этаже имеются кухни, оснащенные электроплитами, имеются душевые кабины, комнаты гигиены, туалеты. В каждой комнате имеются кровати, столы, стулья, холодильник, шкаф для одежды. Общежитие и учебный корпус соединены теплым переходом.

Стоимость проживания в общежитии складывается из фиксированной и изменяемой частей: оплаты найма и возмещение расходов на коммунальные услуги (Приказ №56-СТ от 05.09.2014г.). Размеры фиксированной части оплаты (наим) составляет:

| Виды дополнительных (платных услуг) | Размер платы за пользование частью жилого помещения и дополнительных услуг (на одного проживающего в месяц), руб. |
|---|---|
| 1. Плата за пользование частью жилого помещения | 150 руб. |
| 2. Плата за пользование постельными принадлежностями | 50 руб. |
| 3. Итого плата за проживание в жилом помещении | 200 руб. |
| 4. Плата за проживание в жилом помещении повышенной комфортности: при размещении в комнатах, вместимостью менее 4 человек | 50 руб. |
| 5. Итого плата за проживание в жилом помещении повышенной комфортности | 250 руб. |

Рис. 8. Подраздел «Стипендии и иные виды материальной поддержки» на официальном сайте ГБПОУ «Троицкий педагогический колледж»

В следующем подразделе — «Платные образовательные услуги» — 91,84 % ПОО разместили документ о порядке оказания платных образовательных услуг, 79,59 % — образец договора об оказании платных образовательных

услуг, 73,47 % — документ об утверждении стоимости обучения по каждой образовательной программе. Пример размещения на сайте полной и достаточной информации по данному разделу представлен на рисунке 9.

Челябинский автотранспортный техникум

ГЛАВНАЯ СВЕДЕНИЯ О ТЕХНИКУМЕ ПОСТУПАЮЩИМ СТУДЕНТАМ ВНЕУЧЕБНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ АВТОКУРСЫ ДОКУМЕНТЫ КАРТА САЙТА
 КОНТАКТЫ PROCOLLEGE

Платные образовательные услуги

[Правила оказания платных образовательных услуг](#)
Порядок оказания платных образовательных услуг:

Договоры на оказание платных образовательных услуг в сфере среднего профессионального образования

| специальность | очная форма обучения | | заочная форма обучения |
|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| | на базе 11 классов | на базе 9 классов | на базе 9 классов |
| 23.02.03 / 190631 «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта» | скачать | скачать | скачать |
| 23.02.01 / 190701 «Организация перевозок и управление на транспорте (по видам)» | скачать | скачать | скачать |
| 08.02.05 / 270831 «Строительство и эксплуатация автомобильных дорог и аэродромов» | скачать | скачать | скачать |

[Пожертвование](#)
[Плановая смета затрат на обучение на 3-х месячных подготовительных курсах в ГБОУ СПО \(ССУЗ\) «ЧАТТ» в 2012 - 2013 учебном году](#)
[Плановая смета затрат на подготовку студентов для обучения на основе договоров с оплатой стоимости обучения в 2014-2015 учебном году специальность 190631, 190701, 270831](#)

Выбрать язык


Рис. 9. Подраздел «Платные образовательные услуги» на официальном сайте ГБПОУ «Челябинский автотранспортный техникум»

В подразделе «Финансово-хозяйственная деятельность» информацию об объеме образовательной деятельности, финансовое обеспечение которой осуществляется за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, по договорам об образовании за счет средств физических и (или) юридических лиц, о поступлении финансовых и материальных средств и об их расходовании по итогам финансового года разместили 79,59 % ПОО. Пример размещения на сайте полной и достаточной информации по данному разделу представлен на рисунке 10.

В подразделе «Вакантные места для приема (перевода)» информацию о количестве вакантных мест для приема (перевода) по каждой образовательной программе, профессии, специальности, направлению подготовки [на места, финансируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, по договорам об образовании за счет средств физических и (или) юридических лиц] разместили 81,63 % ПОО.

Пример размещения на сайте полной и достаточной информации по данному разделу представлен на рисунке 11.

Четверг, 21.01.2016, 22:28 Приветствую Вас Гость



Челябинский педагогический колледж №1

ГЛАВНАЯ ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МОЙ ПРОФИЛЬ КОНТАКТЫ RSS

Меню сайта

- » Главная страница
- » Сведения о колледже
- » Научно-исследовательская и инновационная деятельность
- » Методическая работа
- » Студентам

ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

- ➔ [ИНФОРМАЦИЯ](#) о государственном задании
- ➔ [ПЛАН](#) финансово-хозяйственной деятельности
- ➔ [ОТЧЕТ](#) о финансовых результатах деятельности
- ➔ [ОТЧЕТ](#) об исполнении учреждением его финансово-хозяйственной деятельности
- ➔ [ПОЛОЖЕНИЕ](#) о закупке товаров, работ услуг

ПРЕДПИСАНИЯ ОРГАНОВ ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ

- ➔ "АКТ проверки МОиН по соблюдению лицензионных требований и условий"
- ➔ ПРЕДПИСАНИЕ СанПин по нарушению санитарного законодательства

Рис. 10. Подраздел «Финансово-хозяйственная деятельность» на официальном сайте ГБПОУ «Челябинский педагогический колледж № 1»



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
Южно-Уральский многопрофильный колледж

Наши специальности Наши достижения СМИ о нас

Разделы

- Сведения об образовательной организации
- Приемная комиссия
- Родителям
- Студентам
- Заочное отделение
- Дополнительное профессиональное образование
- Обучение взрослого населения
- Обучение инвалидов и лиц с ОВЗ
- Автошкола ЮУМК
- Наши партнеры
- Обратная связь
- Контакты
- Карта сайта

Вакантные места для приема (перевода)

СВЕДЕНИЯ О НАЛИЧИИ ВАКАНТНЫХ МЕСТ ОБУЧЕНИЯ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ, РЕАЛИЗУЕМЫМ В КОЛЛЕДЖЕ

на 01.01.2016 г.

| СПЕЦИАЛЬНОСТЬ (ПРОФЕССИЯ) | КОЛИЧЕСТВО МЕСТ | |
|--|--|--|
| | ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ БЮДЖЕТА ЧЕЛ. ОБЛ. (БЕСПЛАТНО) | ЗА СЧЕТ ОБУЧАЮЩИХСЯ (ПЛАТНО) |
| Право и организация социального обеспечения | 1 курс - 1 2 курс - 1 2 курс - 1 (заочная) 3 курс - 2 | 1 курс - 6 2 курс - 20 2 курс - 9 (заочная) 3 курс - 20 |
| Финансы | 2 курс - 3 | 1 курс - 11 2 курс - 10 3 курс - 8 |

Рис. 11. Подраздел «Вакантные места для приема (перевода)» на официальном сайте ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж»

Все ПОО используют технологические и программные средства, обеспечивающие: доступ пользователей для ознакомления с размещенной на сайте информацией на основе свободного и общедоступного программного обеспечения; защиту информации от уничтожения, модификации и блокирования доступа к ней, а также от иных неправомерных действий в отношении такой информации; возможность копирования информации на резервный носитель.

Таким образом, проведенный анализ показывает, что на данном этапе профессиональные образовательные организации не в полной мере выполняют законодательные требования о полноте и доступности размещаемой на официальном сайте информации.

Сложности возникают из-за отсутствия, во-первых, технических специалистов, имеющих соответствующий уровень квалификации в области создания и сопровождения официальных сайтов, во-вторых, разработанных регламентов работы с официальным сайтом и соответствующих локальных актов профессиональной образовательной организации.

Сайт официально представляет профессиональную образовательную организацию, является ее «лицом», формирует ее имидж, он призван вызывать у пользователей интерес к образовательным услугам. Следовательно, официальный сайт должен соответствовать всем требованиям, предъявляемым к нему в области полноты и доступности размещаемой на нем информации со стороны законодательства РФ.

Библиографический список

1. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации [Текст] : федер. закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. (ред. от 30.12.2015) : [принят Гос. Думой 21.12.2012 г. : одобр. Советом Федерации 26.12.2012 г.]. — Челябинск, 2013. — 204 с.
2. Политический словарь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://enc-dic.com/politic/Informacionnaja-Otkrytost-2421.html>.
3. Политический словарь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://enc-dic.com/word/d/Dostupnost-informacii-63671.html>.
4. Об утверждении правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации [Электронный ресурс] : Постановление Прав-ва РФ от 10.07.2013 г. № 582. — Режим доступа: <http://www.rg.ru/2013/07/22/sait-site-dok.html>.
5. Об утверждении требований к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и формату представления на нем информации [Электронный ресурс] : Приказ Рособнадзора от 29.05.2014 г. № 785. — Режим доступа: <http://www.rg.ru/2014/08/21/rosobnadzor-dok.html>.
6. Башарина, О. В. Моделирование образовательного процесса многопрофильного распределенного учреждения среднего профессионального образования / О. В. Башарина // Мир науки, культуры, образования. — Горно-Алтайск : Изд-во Горно-Алтайского гос. ун-та. — 2013. — № 3 (40) — С. 147–150.

УДК 377

Е. А. Богатова, директор Челябинского педагогического колледжа № 2 (ЧПК № 2), г. Челябинск, e-mail: cgrpк-2@mail.ru

ФОРМИРОВАНИЕ ГОТОВНОСТИ СТУДЕНТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОЛЛЕДЖЕЙ К МОТИВАЦИИ ПОЗНАНИЯ МИРА И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ У ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО И МЛАДШЕГО ШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА

В данной статье рассматривается формирование готовности будущих педагогов к реализации естественно-научного направления в дошкольном образовательном учреждении, описана система мероприятий по реализации данного направления в профессионально-педагогической подготовке студентов педагогического колледжа.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, профессиональная подготовка, профессиональная мобильность, естественно-научное направление.

Челябинский педколледж № 2 — старейшее в Челябинской области учреждение среднего профессионального образования. В 2017 г. колледж отметит свой 80-летний юбилей.

Сегодня ЧПК № 2 — это 1010 студентов, обучающихся по специальностям «дошкольное образование» и «преподавание в начальных классах» на дневном и заочном отделениях; это 41 преподаватель, осознающий важность миссии подготовки педагогических кадров новой формации. В колледже трудятся восемь кандидатов наук, один доцент; 75 % педагогов имеют высшую квалификационную категорию. Это союз педагогической мудрости и профессиональной молодости: в образовательном учреждении работают 40 % преподавателей в возрасте до 35 лет, идет системное и целенаправленное привлечение молодых педагогических кадров.

Одной из важнейших задач преподавательского состава ЧПК № 2 является развитие профессиональной мобильности, готовности обновлять содержание и характер своей деятельности на основе приобретаемого опыта участия в проектной, методической, исследовательской работе.

Одним из приоритетных и интереснейших направлений поиска преподавателей и студентов колледжа с 2014 г. стало участие в реализации концепции «ТЕМП». Разделяя ее основную идею — поиск эффективных управленческих решений в части использования ресурсов естественно-математического и технологического образования для повышения конкурентоспособности региональной экономики и удовлетворения потребностей регионального рынка труда в квалифицированных кадрах — педагоги, а потом и студенты, будущие воспитатели и учителя начальных классов, задумались о своем вкладе в реализацию концепции.

Среди задач образовательного проекта «ТЕМП» приоритетными для себя мы обозначили следующие:

1) создание мотивационных условий для вовлечения субъектов образовательных отношений в развитие естественно-математического и технологического образования;

2) создание условий для повышения профессионального мастерства педагогов и подготовки молодых специалистов к педагогической деятельности в рамках реализации проекта «ТЕМП».

В связи с этим педагогический Совет колледжа начал работу по теме «Эффективные пути реализации образовательного проекта «ТЕМП» в педагогическом колледже».

К сожалению, федеральный государственный образовательный стандарт, образовательные программы, учебные планы колледжа не в состоянии полностью решить указанные выше задачи, хотя они, безусловно, соответствуют требованиям времени. Простой пример: участие в чемпионате WorldSkills в 2016 г. предполагает выполнение задания по робототехнике и программированию, которые не входят ни в одну программу или в учебный план колледжа. Преподаватели нашли выход в формировании системы дополнительного образования, позволяющей расширить и качественно изменить систему подготовки студентов в свете концепции. Данная система функционирует на базе, не только имеющейся у колледжа, но и предоставляемой нашими социальными партнерами: Дворцом учащейся молодежи «Смена» и общеобразовательными учреждениями города.

Очевидно, что сегодня детским садам и школам необходимы педагоги, которые могли бы включиться в реализацию проекта «ТЕМП». Это специалисты по моделированию, ЛЕГО-конструированию и робототехнике, ТРИЗ, воспитатели и учителя, которые могут вести занятия по занимательной математике, физике, химии и биологии, готовить школьников к предметным олимпиадам, вести исследовательскую работу вместе со своими воспитанниками и учениками [1]. Подготовка таких кадров требует особого подхода.

Научный потенциал педагогического коллектива ЧПК № 2 достаточно высок и позволяет решать эту непростую задачу. Направления и тематика научно-исследовательской деятельности преподавателей колледжа охватывает проблемы профессионального и общего образования: формирование готовности студентов к самообразованию, использование интерактивных технологий, развитие продуктивного мышления через продуктивное образование. В центре творческого внимания преподавателей — технологизация образовательного процесса, активные методы развития компетенций, технология конструирования компетентностно-ориентированных заданий как средства повышения мотивации студентов.

Переход к организации образовательного процесса в условиях реализации федерального

государственного образовательного стандарта, основанного на компетентностном подходе, потребовал изменений в технологиях подготовки студентов. Ведущее место в работе преподавателей заняли инновационные педагогические методы, позволяющие готовить специалистов, которые в будущем будут иметь непосредственное отношение к реализации инновационной политики в своей деятельности. В частности, это методы, позволяющие формировать критическое мышление и профессиональную готовность, способность к работе в современных условиях развития образования в целом и развития образовательных учреждений в частности. Исходя из требований федерального государственного образовательного стандарта, преподаватели колледжа используют в своей профессиональной деятельности методы креативного, проектного, проблемно-развивающего, ситуационного, интерактивного обучения, систему оценки «портфолио», информационно-коммуникационные технологии. Выбор конкретной педагогической технологии и методов инновационного обучения определяется конечной целью: формирование ключевых компетенций у будущих педагогов, развитие у выпускников творческих способностей, готовности к самостоятельной проектной, исследовательской, поисковой работе.

Готовность студентов к реализации проекта «ТЕМП» предусматривает, в первую очередь, овладение образовательными технологиями XXI века — в частности, методом учебных проектов. Известно, что в его основе лежит развитие познавательных интересов и навыков обучающихся, умение самостоятельно конструировать свои знания, ориентироваться в информационном пространстве, развитие критического мышления — то есть те компетенции, которые положены в основу концепции «ТЕМП». В ЧПК № 2 студенты не только осваивают принципы организации проектной деятельности, но и самостоятельно практически реализуют их, создавая своеобразный банк проектов, апробированных и эффективных («Тайна неизвестной планеты», «Семь чудес Южного Урала» и т. д.).

Преподаватели колледжа конструируют спецкурсы, призванные помочь студентам освоить будущую профессию и создать условия для реализации инновационного проекта «ТЕМП». Популярностью пользуются спецкурсы «Компетентностно-ориентированные задания как средство повышения мотивации дошкольников и младших школьников», «Формирование универсальных учебных действий учащихся

начальной школы средствами образовательной робототехники», «Использование легио-лаборатории в образовательном процессе».

Эффективное использование современных технологий во многом зависит от материально-технической базы и информационной инфраструктуры образовательного учреждения. Благодаря наличию высокотехнологичного оборудования преподаватели строят образовательный процесс в соответствии с современными требованиями. Информационно-коммуникационные технологии активно используются на учебных занятиях, семинарах, совещаниях, заседаниях предметных комиссий, в ходе защиты выпускных квалификационных работ, на педагогической практике в дошкольных образовательных учреждениях и школах.

Интереснейшим направлением деятельности преподавателей и студентов стали поиски в области формирования представлений дошкольников и младших школьников о мире труда и профессий. Особое внимание уделяется профессиям, необходимым для развития экономики области и отвечающим требованиям рынка труда. Очевидно, что обозначенный процесс также необходимо строить с учетом современных образовательных технологий: технологии проектной деятельности, исследовательской деятельности, сюжетно-ролевых игр, интегрированного обучения. Изучение возможностей этого направления позволило определить круг наиболее интересных проблем для исследований. Студенты начали разработку такого довольно нового способа ознакомления с профессиями взрослых, как промышленный туризм, в том числе и виртуальный. Колледж работает над проектом создания Центра профессиональной социализации и развития детей дошкольного и младшего школьного возраста, который функционирует пока на двух площадках: ЧПК № 2 и ДОУ «Центр развития ребенка № 408». Проект предусматривает подготовку детей к познанию окружающей среды, многообразного мира профессий, а студенты в рамках проекта готовятся к роли педагога, мотивирующего ребенка к познанию мира и самого себя [2]. В рамках работы Центра апробирована модель конкурса JuniorSkills по основам легио-конструирования и робототехники с детьми старшего дошкольного возраста.

В настоящее время мы готовы рассматривать предложения образовательных учреждений и производства по развитию программ корпоративного обучения. У колледжа имеется положительный опыт в этом направлении: вме-

сте с педагогическим коллективом ДООУ № 155 по заказу Южно-Уральской железной дороги разработан проект «Мы — юные железнодорожники», который был презентован на колледжной конференции молодых специалистов. Растет количество дипломных работ, созданных по заявке работодателей с последующей реализацией проектов в конкретных образовательных учреждениях. Примером может служить проект по теме «Проектная деятельность как средство ранней профориентационной работы с детьми 6–7 лет», ставший призером на областном конкурсе дипломных работ.

Нашими ноу-хау стали фестивали педагогических идей, которые студенты проводят совместно с представителями базовых образовательных учреждений, учителями и воспитателями — победителями и участниками профессиональных конкурсов; ежегодные конференции работодателей, на которых обсуждаются актуальные проблемы реализации федеральных государственных стандартов, вопросы их сопряжения в системе «колледж — общеобразовательное учреждение», проблемы реализации инновационных программ, проектов, в том числе проекта «ТЕМП». Неизменный интерес участников таких конференций вызывает вопрос удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников, являющийся предметом продуманного и эффективного мониторинга педагогов колледжа. Исходная точка этого мониторинга — трудоустройство выпускников и их закрепление на местах. Карта мониторинга рассчитана на три года.

Процент трудоустройства выпускников колледжа составляет 75 %. Проблемы, возникающие у молодых педагогов, обсуждаются на ежегодной конференции молодых специалистов. Это еще одна находка педагогов ЧПК № 2. К сожалению, в конференции принимают участие только выпускники педагогического колледжа № 2. Конференция дает возможность бывшим студентам поделиться сложностями, возникающими в процессе работы, и понять их причины, а также скорректировать работу педагогов колледжа, оказать молодым специалистам методическую помощь.

При ЧПК № 2 работают Совет работодателей и Совет молодых специалистов. Их совместная деятельность позволяет эффективно решать проблему трудоустройства и закрепления молодых педагогов в образовательных учреждениях, организации методической работы в базовых общеобразовательных учреждениях. Значительную роль в адаптации студентов к будущей

профессии является совместная деятельность колледжа и общеобразовательных учреждений: педагоги, воспитанники школ и детских садов являются постоянными участниками мероприятий колледжа, а студенты реализуют творческие проекты в учреждениях работодателей.

Педагогический коллектив считает интересным направлением своей деятельности работу с одаренными, профессионально мотивированными студентами, решение проблемы становления профессиональных лидеров в системе дошкольного и начального общего образования. В связи с этим педагогами колледжа разработана и реализуется инновационная программа «Лидер». Конкуренция среди студентов за право войти в группу «Лидер» довольно высока. Именно студенты, вошедшие в эту группу, становятся генераторами идей, участниками инновационных проектов колледжа, профессиональных конкурсов. На реализацию концепции «ТЕМП» работают модули проекта «Лидер»: «Стратегия жизненного успеха», «Лего-конструирование и робототехника», «Моделирование».

С изменениями социально-экономических условий в современном обществе возникла потребность в активных, деятельных людях, которые могли бы быстро приспосабливаться к меняющимся трудовым условиям, выполнять работу с оптимальными энергозатратами, способных к самообразованию, самовоспитанию, саморазвитию. Среди наиболее важных качеств современного человека выделяются активная мыслительная деятельность, критичность мышления, поиск нового, желание и умение самостоятельно приобретать знания. На воспитателя и учителя возлагается сложная миссия по формированию этих качеств, а также по развитию самостоятельности и ответственности личности, ее ориентации на саморазвитие, самообразование, самореализацию. Выполнить эту миссию может только педагог, сам обладающий названными качествами, и наша основная цель — развить их в студентах. Это, наверное, наш главный вклад в реализацию Концепции развития естественно-математического и технологического образования «ТЕМП» в Челябинской области.

Важнейшей целью деятельности педагогического коллектива является формирование мотивов профессионального становления и роста студентов в аспекте требований профессионального стандарта.

Большое значение в развитии творческой активности имеет мотивация студентов колледжа к участию в профессиональных конкурсах,

олимпиадах, конференциях. Участие в профессиональных конкурсах «Паруса мечты», в чемпионатах профессионального мастерства по стандартам WorldSkills способствуют проверке уровня знаний и умений, полученных в процессе обучения, стимулируют познавательную и творческую активность, развивают дух соревновательности, ориентируют студентов на достижение высоких результатов, побуждают к сотрудничеству преподавателей и студентов как в период учебных занятий, так и во внеурочное время. Педагогический колледж № 2 был определен Министерством образования и науки Челябинской области как специализированный Центр компетенций в системе конкурсного движения WorldSkills по специальностям «Дошкольное образование» и «Преподавание в начальных классах».

Колледж имеет сертифицированных экспертов, которые участвуют в разработке критериев оценивания конкурсных заданий для чемпионата WorldSkills, организуют тренировочные сборы по подготовке участников и экспертов для проведения регионального чемпионата. Партнерами ЧПК № 2 в организации этой деятельности являются наши коллеги из Казани. Результатами участия колледжа в движении WorldSkills стали первые места в региональном чемпионате, первое место в чемпионате Уральского федерального округа в Екатеринбурге и четвертое место на национальном чемпионате в Казани.

Успешным стал проект ЧПК № 2, который мы назвали конкурсом профессионального мастерства «Паруса мечты». В 2013 г. колледж выступил инициатором проведения областного, а затем и международного конкурса. В 2016 г. в мероприятии приняли участие представители педагогических колледжей Троицка, Екатеринбурга, Нового Уренгоя, Уфы, Тюмени, Томска, Костаная, Рудного, Караганды. Широкая география конкурса позволила «сверить часы» педагогического мастерства студентам и преподавателям Урала, Башкирии, Казахстана, Сибири.

Конкурсы, олимпиады, научно-практические конференции вызывают постоянный и устойчивый интерес социальных партнеров колледжа и работодателей будущих педагогов. Социальное партнерство ЧПК № 2 представлено обширными связями с образовательными

учреждениями высшего, общего и дополнительного образования. Среди важнейших социальных партнеров колледжа — Челябинский государственный педагогический университет, Челябинский институт развития профессионального образования, Челябинский институт повышения квалификации работников образования, Дворец учащейся молодежи «Смена», Дворец пионеров и школьников им. Н. К. Крупской, Театр оперы и балета им. М. И. Глинки, Областной театр кукол, общеобразовательные учреждения города и области. Взаимодействие с социальными партнерами строится на основе договоров о партнерстве, в которые включены вопросы взаимодействия и интеграции работы по реализации основных целей деятельности колледжа. Совместно с каждым социальным партнером составляются программы сотрудничества.

Особое внимание уделяется взаимодействию выпускников колледжа с работодателями, которые являются экспертами профессиональных программ, участвуют в работе комиссий в ходе государственной итоговой аттестации. Не секрет, что директора школ, заведующие дошкольными образовательными учреждениями не всегда охотно идут на сотрудничество с профессиональными образовательными организациями. Коллектив ЧПК № 2 ищет новые формы взаимодействия для мотивации работодателей.

Разработка и внедрение федеральных государственных образовательных стандартов, освоение новых технологий обучения повлекли за собой необходимость модернизации системы профессионального образования. Перенос акцента на результаты обучения, смена парадигмы образования на компетентностную приводит к пониманию необходимости консолидации усилий образовательных профессиональных организаций педагогического профиля в целях создания единого образовательного пространства, обеспечивающего подготовку конкурентоспособного специалиста — воспитателя дошкольного образовательного учреждения, учителя начальных классов общеобразовательной школы, и для достижения социальных, образовательных, научных и управленческих целей профессионального образования в условиях модернизации.

Библиографический список

1. Новоселова, С. Л. Развивающая предметная среда [Текст] / С. Л. Новоселова. — М. : Центр «Дошкольное детство» им. А. В. Запорожца», 2001. — 74 с.
2. Вахрушева, Л. Н. Развитие мыслительной деятельности детей дошкольного возраста [Текст] / Л. Н. Вахрушева. — М. : ФОРУМ, 2009. — 192 с.

МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ ОСНОВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ КОНЦЕПЦИИ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ЧЕЛЯБИНСКА И ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

В статье представлен краткий анализ реализации основных мероприятий концепции профориентационной работы в профессиональных образовательных организациях Челябинской области за период с 2013 по 2015 год.

Ключевые слова: профессиональная ориентация, профессиональное самоопределение, концепция профориентационной работы.

Одной из острейших проблем сегодняшнего времени является проблема профессионального самоопределения современной российской молодежи. Следствием ее нерешенности является дисбаланс между имеющимися трудовыми ресурсами и потребностями рынка труда, что становится причиной безработицы и других деструктивных социально-экономических процессов, в которые оказываются втянутыми не только будущие специалисты, но и все общество в целом [1].

Перед многими выпускниками школ стоит вопрос выбора пути подготовки к будущей профессии. Зачастую профессиональное учебное заведение выбирается случайно. Поэтому особую значимость приобретает система профессионального самоопределения и профориентации, способствующая адекватной оценке своих возможностей и способностей, а также соотношению их с общественными запросами. Сегодня поиск своего места в мире профессий в ранней юности приобретает особый смысл [1]. Такая ситуация актуализирует востребованность в нашем обществе различных форм профориентационной деятельности.

Система профориентационной работы в идеале должна иметь комплексный и многоступенчатый характер и «сопровождать» человека в ходе профессионального становления и обучения [2].

В связи с актуальностью проблемы профессионального самоопределения личности, а также в целях систематизации и координации профориентационной работы в области была разработана Концепция профориентационной работы образовательных организаций Челябин-

ской области на 2013–2015 годы, утвержденная Приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 05.12.2013 г. № 01/4591 (далее — Концепция профориентации), которая определила теоретическую базу и основные направления профориентационной деятельности.

В целях реализации Концепции профориентации в мае 2013 г. по приказу Министерства образования и науки Челябинской области на базе ГБУ ДО «Дворец учащейся молодежи «Смена»» был создан Областной центр профориентации системы профессионального образования Челябинской области «Формула успеха». Одной из задач центра является организация работы Областного методического объединения руководителей центров (отделов), осуществляющих профориентационную работу в профессиональных образовательных организациях (ПОО) Челябинской области.

Деятельность центра, основанная на положениях Концепции профориентации, осуществляется по следующим направлениям:

- организация и координация деятельности субъектов социального партнерства по профессиональному самоопределению учащейся молодежи;
- взаимодействие с образовательными организациями с целью проведения для выпускников профориентационных мероприятий;
- работа с учащимися общеобразовательных организаций;
- проведение анкетирования учащихся по вопросам выбора профессии и др.

Деятельность центра профориентации основана на взаимодействии ряда структурных подразделений (рис. 1).

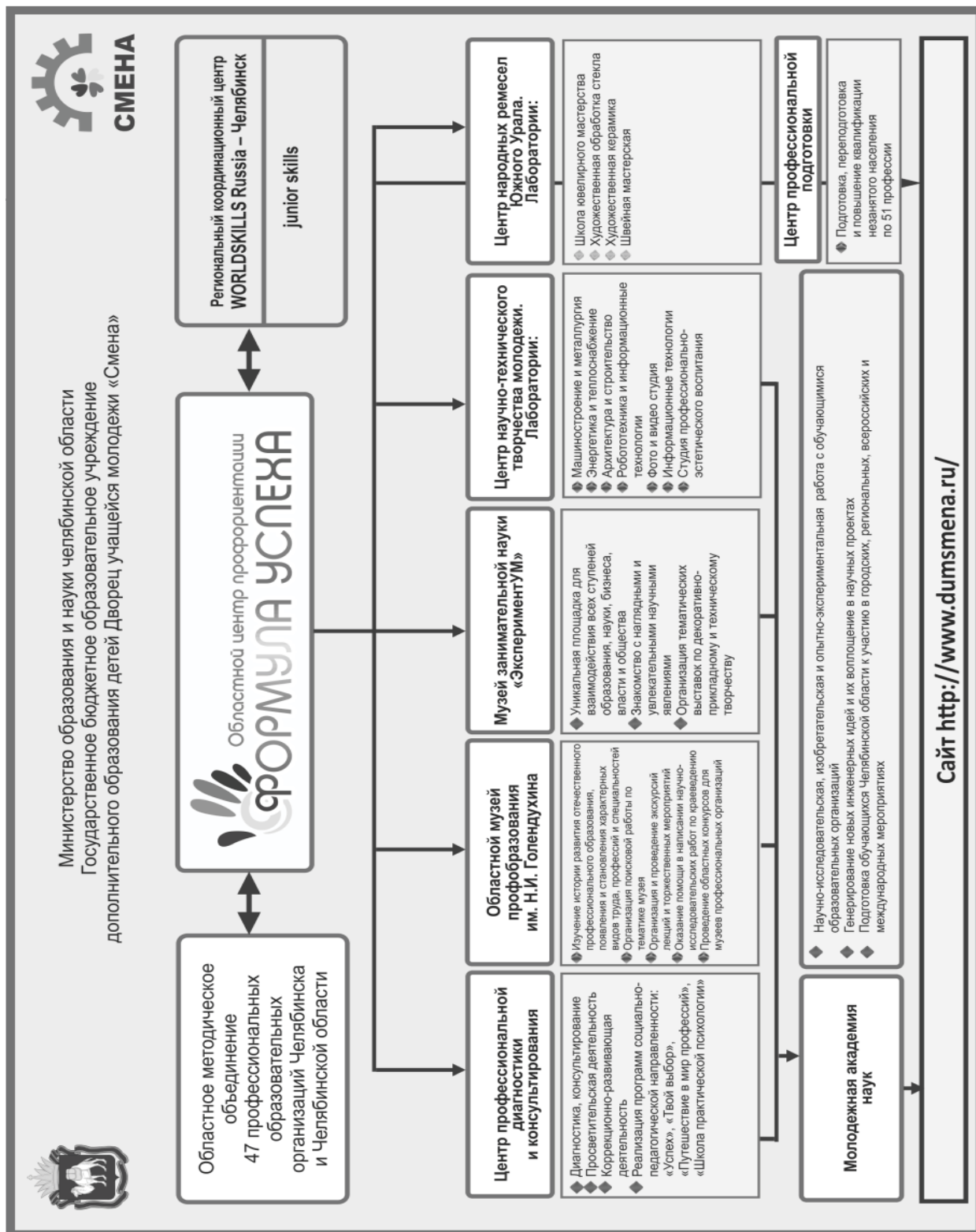


Рис. 1. Схема взаимодействия структурных подразделений Областного центра проророриентации «Формула успеха»

Областной центр профориентации системы профессионального образования тесно взаимодействует с Челябинским институтом развития профессионального образования и профессиональными образовательными организациями Челябинска и Челябинской области, на базе которых созданы центры, осуществляющие профориентационную работу. Основной задачей данных центров является отлаженное взаимодействие с дошкольными образовательными организациями, общеобразовательными организациями, центрами занятости населения, предприятиями и организациями Челябинска и Челябинской области для построения полноценной системы профессиональной ориентации с учетом каждого возрастного периода.

В целях реализации Концепции профориентации был разработан план-шаблон с включением отдельных содержащихся в ней мероприятий в обязательный перечень мероприятий профессиональных образовательных организаций. В сорока семи ПОО планы профориентационной деятельности были сформированы с учетом предложенных изменений. Введены квартальные отчеты по реализации основных мероприятий Концепции профориентации, проанализированные результаты представлены в Министерство образования и науки Челябинской области.

Анализ показателей выполнения Концепции выявил следующее: курсы занятий по профориентации с обучающимися 8–9-х классов реализуются в 36 профессиональных образовательных организациях, с обучающимися 10–11-х классов — в 21 ПОО и с обучающимися профессиональных образовательных организаций — в 39 ПОО. Данный вид профориентационных мероприятий посетили 31 320 обучающихся образовательных организаций и 21 305 обучающихся профессиональных образовательных организаций.

В рамках реализации этого же пункта Концепции профориентации были разработаны: дистанционный курс «Социализация выпускника на рынке труда», общеразвивающая программа для учащихся младшего школьного возраста «Путешествие в мир профессий», общеразвивающая программа для учащихся 8–9-х классов «Твой выбор».

Следующим пунктом Концепции профориентации является организация экскурсий на производство с целью ознакомления обучающихся с базовыми предприятиями профессиональных образовательных организаций, спецификой профессиональной деятельности. Данное

направление деятельности на сегодняшний день реализуются в центрах профориентации сорока четырех профессиональных образовательных организаций Челябинской области.

В рамках работы по данному направлению Областным центром профориентации разработаны положение о проведении обзорной экскурсии по профессиональной образовательной организации и положение о проведении профориентационной экспедиции (включающей исследовательский компонент).

Наиболее познавательные и увлекательные экскурсии проводятся специалистами Златоустовского педагогического колледжа, Южно-Уральского государственного технического колледжа, Коркинского горно-строительного техникума. В 2015 г. посетителями экскурсий в образовательные организации, на предприятия и в организации Челябинска и Челябинской области стали более восемнадцати тысяч человек.

Широкое распространение получили обзорные экскурсии для школьников в рамках ознакомления с профессиональными образовательными организациями и условиями поступления в них. Выпускников встречают современные мастерские, лаборатории, приветливые преподаватели и студенты, ждут разнообразные мастер-классы.

Очень интересные мероприятия разработаны в рамках проекта «Темп» для детей старшего дошкольного возраста специалистами Златоустовского техникума технологий и экономики.

Следующим пунктом реализации Концепции профориентации является введение модульных курсов с профессиональными пробами для обучающихся. Данное направление деятельности реализуется в 26 ПОО Челябинска и Челябинской области. За 2014/15 уч. г. подготовку по программам дополнительного образования прошли 8126 человек. Например, в Усть-Катавском индустриально-технологическом колледже для студентов организованы модульные курсы по следующим профессиям: «электрогазосварщик», «электромонтер по ремонту и обслуживанию электрического оборудования», «повар», «водитель автотранспортных средств».

На сегодняшний день также реализуются профессиональные пробы для школьников в 19 ПОО. Профессиональная проба — это испытание, моделирующее элементы конкретного вида профессиональной деятельности, имеющее завершённый вид и способствующее сознательному, обоснованному выбору профессии. Профессиональная проба выступает как системообразующий фактор формирования

готовности обучающихся к выбору профессии, позволяющий сформировать у них способность разбираться в сложившихся обстоятельствах, анализировать, исследовать, запрашивать и получать психолого-педагогическую и информационную помощь, поддержку.

В основу профессиональных проб положена идея профессора С. Фукуямы (Япония), согласно которой они являются наиболее важным этапом профессиональной ориентации, так как в процессе их выполнения обучающиеся приобретают опыт той профессиональной деятельности, которую они собираются выбрать или уже выбрали, и таким образом пытаются определить, соответствует ли характер данной деятельности их способностям и умениям.

Для школьников проводятся профессиональные пробы по профессиям и специальностям «электрогазосварщик», «автомеханик», «электромонтер», «программирование в компьютерных системах», «архитектор» и др.

Следующий пункт реализации Концепции профориентации — проведение акции «Сто дорог — одна твоя» с выездом представителей ПОО в общеобразовательные организации. В данной акции приняло участие 33 968 школьников.

Проведение месячника профориентации по повышению престижа рабочих профессий также является одним из пунктов реализации Концепции профориентации. Этот вид профориентационной деятельности активно используется почти в 40 ПОО Челябинска и Челябинской области и является традиционной формой профессиональной ориентации школьников. Такое профориентационное мероприятие, как день выпускника, реализуется в 28 ПОО. В данных акциях приняли участие более 25 тысяч школьников.

За время реализации Концепции профориентационной работы были проведены следующие мероприятия областного уровня:

– областной конкурс профориентационного содержания среди профессиональных образовательных организаций на лучший раздел «Абитуриент» сайта (приняли участие 36 ПОО);

– областной конкурс профориентационного содержания среди профессиональных образовательных организаций на лучший опыт в организации профориентационной работы (представлены работы из 24 ПОО);

– областной конкурс видеороликов профориентационного содержания среди профессиональных образовательных организаций «Мое образование — моя профессия — моя карьера» (представлены 18 фильмов).

Регулярно в городе и области организуются методические семинары по реализации программ профориентационной направленности. Например, в Копейском политехническом колледже проведен семинар на тему «Реализация образовательной программы ТЕМП: Технология + Естествознание + Математика + Педагогика»; специалистами Коркинского горно-строительного техникума совместно с представителями Управления образования Коркинского района организован методический семинар на тему «Профориентационная работа как система подготовки школьников к самоопределению и самореализации»; в Троицком технологическом техникуме проведен семинар на тему «Культура профессионального развития обучающихся».

Также в профессиональных образовательных организациях разработаны методические рекомендации по организации профориентационной работы, профессиональному сопровождению. Например, педагоги Челябинского педагогического колледжа № 2 обобщили свой опыт в работе «Методические рекомендации по ранней профориентации дошкольников», специалисты Южноуральского энергетического техникума составили пособие «Методические рекомендации для классных руководителей по организации и проведению бесед профориентационной направленности», в Озерском техническом колледже разработаны условия эффективности профориентационной работы в колледже.

Следующий пункт реализации Концепции профориентации выполнен всеми ПОО — это публикации в средствах массовой информации и интернет-ресурсах материалов по профессиональной ориентации.

В 2014/15 уч. г. профориентационные услуги были оказаны 164 313 обучающимся, включая 96 557 школьников и 67 756 студентов ПОО.

Таким образом, можно констатировать, что основные мероприятия Концепции профориентационной работы реализованы в достаточном объеме во всех профессиональных образовательных организациях Челябинска и Челябинской области. Наиболее популярными по результатам мониторинга стали такие мероприятия, как экскурсии, информационные встречи со школьниками и родителями, месячник профориентации и акция «Сто дорог — одна твоя».

Использование различных форм профориентационной работы, а также тесное сотрудничество с социальными партнерами дают возможность школьникам и студентам осознанно и ответственно подойти к выбору своего про-

фессионального пути, а профессиональным постоянные присутствие в сегменте рынка образовательным организациям — обеспечить зовательных услуг.

Библиографический список

1. Быков, О. В. Типичные варианты профессионального самоопределения у старшеклассников педагогических классов и их психофизиологические корреляты [Текст] / О. В. Быков // Новые исследования в психологии и возрастной физиологии. — Вып. № 1 (3). — М. : Педагогика, 2000. — С. 13–15.
2. Зеер, Э. Ф. Профоринтология : теория и практика [Текст] / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. — М. : Академический проект, 2006. — 192 с.
3. Бендюков, М. А. Твой компас на рынке труда : что ты должен знать о выборе профессии и поиске работы [Текст] / М. А. Бендюков, И. Л. Соломин. — СПб. : РОСТ, 2000. — 334 с.
4. Климов, Е. А. Как выбирать профессию [Текст] : пособие для педагогов и психологов / Е. А. Климов. — М. : Контур, 2000.
5. Кравчук, Л. А. К вопросу о современной профориентации и профориентационных услугах [Текст] / Л. А. Кравчук // Актуальные вопросы современной педагогики : материалы III Междунар. науч. конф. (г. Уфа, март 2013 г.). — Уфа : Лето, 2013. — С. 94–97.
6. Проблемы и перспективы развития отечественной профориентации на современном этапе [Электронный ресурс] / С. Н. Чистякова, Н. С. Пряжников, Н. Ф. Родичев. — Режим доступа: www.academia-proforint.ru.
7. Рогов, Н. И. Выбор профессии : Становление профессионала [Текст] / Е. И. Рогов. — М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003.
8. Тамицкий, А. М., Орлова, Н.О. Профессиональное самоопределение молодежи : К вопросу о предмете исследования [Текст] / А. М. Тамицкий, Н. О. Орлова // Международный научно-исследовательский журнал. — 2014. — № 8 (27). — Ч. 3. — С. 53.

УДК 377+004.6

*И. В. Милюков, зам. директора
по производственному обучению
Южно-Уральского государственного колледжа,
г. Челябинск, e-mail: cheltthp@mail.ru*

ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСНОВЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СИСТЕМЫ «1С:КОЛЛЕДЖ ПРОФ»

В статье обосновывается необходимость внедрения автоматизированных информационных систем управления, представлена схема внедрения информационной системы, проанализированы положительные и отрицательные моменты выбранной схемы.

Ключевые слова: *информационная система, автоматизированная информационная система управления, «1С:Колледж», схема внедрения информационной системы.*

Современные информационные технологии предоставляют учебным заведениям огромные возможности в области повышения эффективности учебного процесса и оптимизации работы административных подразделений.

Нам очень часто приходится сталкиваться с ситуациями, когда в течение нескольких часов нужно составить какой-либо отчет для Министерства образования и науки или оперативно предоставить информацию проверяющим ор-

ганам. В таких случаях использование средств автоматизации учебного процесса дает возможность выполнить работу быстро и без ошибок, которые неизбежны при ручной обработке больших массивов информации.

Использование автоматизированной системы управления позволяет ускорять обработку информации и координировать ее потоки, оптимизировать процессы принятия управленческих решений.

На пути внедрения новых технологий мы часто сталкиваемся с рядом проблем. Во-первых, возникает необходимость капитального обновления инфраструктуры, поскольку новое программное обеспечение не может использоваться на устаревших серверах и рабочих станциях, а недостаточно мощные каналы передачи данных не обеспечивают полноценный доступ к информационным ресурсам из-за возросшего количества обращений. При этом капитальная модернизация инфраструктуры требует, как правило, настолько значительных средств и времени, что инновационные технологии оказываются практически недоступными для учебных заведений. Во-вторых, стоит отметить, что не все участники образовательного пространства владеют компьютером в достаточной степени и не все сотрудники колледжа вовлечены в процесс информатизации.

Весной 2011 г. в Южно-Уральском государственном колледже было принято решение об автоматизации основных бизнес-процессов в учебном заведении. В результате анализа представленных на рынке программных продуктов была выбрана система «1С:Колледж», поскольку на тот момент она являлась единственным готовым типовым решением, основанным на широко известной и постоянно развивающейся платформе «1С:Предприятие 8», которая позволяет быстро приступить к работе, отличается широкими возможностями по настройке в соответствии с требованиями учебного заведения, регулярно обновляется, отражает изменения в законодательстве и обладает хорошей масштабируемостью.

Сегодня более 70 % учебных заведений внедряют информационные системы самостоятельно, но при этом качество внедрения сильно различается: от хранения коробки на полке до успешного запуска системы. Необходимо понимать, что внедрение информационной системы — это большой проект, четко координируемый, ориентированный на выполнение определенной цели и достижение конечного результата, имеющий определенные сроки, пусть даже растянутые на несколько лет. Реализация подобного проекта требует командной работы, для чего в образовательном учреждении должен быть назначен руководитель проекта, сформирована рабочая группа, в состав которой должны входить ключевые сотрудники автоматизируемых подразделений и сотрудники, отвечающие за техническое сопровождение, и которая в конкретные сроки должна выполнить работы по внедрению информационной системы.

Для внедрения системы «1С:Колледж» нами была выбрана классическая схема:

1) на начальном этапе проводилось обследование инфраструктуры, выявлялись и устранялись некоторые недостатки;

2) после этого осуществлялось тестирование и адаптация информационной системы, по запросам ключевых сотрудников в системе были произведены некоторые доработки;

3) на следующем этапе выполнялось развертывание информационной системы, ввод исходных данных и опытная эксплуатация. В рамках данного этапа были сформированы все необходимые для работы системы справочники (кадровый учет, справочники по контингенту обучающихся, а также приказы о зачислении и движении контингента), произведена подготовка учебного процесса. В результате на данном этапе были настроены параметры, введены сведения об организации и ответственных лицах, заполнены справочники «Отделения», «Специальности», «Дисциплины», «Учебные периоды», «Территории», «Аудитории», «Цикловые комиссии», «Виды контроля», внесена кадровая информация о сотрудниках и студентах, созданы приказы, которыми сотрудники отнесены к подразделениям, а студенты — к учебным группам;

4) на заключительном этапе по возможности производилось распараллеливание процессов по подсистемам и перевод системы к регулярной работе.

По завершении всех запланированных этапов информационная система была переведена в режим промышленной эксплуатации.

Внедрение «1С:Колледж» в нашем учебном заведении производилось совместно с фирмой «Компьютер в бизнесе», которая является партнером «1С». В рамках данного сотрудничества были освоены подсистемы «Приемная комиссия», «Деканат» и «Учебная часть». Также было проведено обучение ключевых сотрудников, решены вопросы по настройке и обновлению программного продукта.

Выбранная нами схема внедрения информационной системы обладает рядом преимуществ:

- наличие четких целей;
- хорошая оценка бюджета;
- снижение рисков.

Но в тоже время наличествуют и существенные недостатки:

- большие сроки реализации проекта, что влечет за собой отсутствие практического результата в течение долгого времени и снижение мотивации у сотрудников;

– необходимость начинать сначала в случае смены окружения;

– дополнительные затраты на проектирование [1].

Результатом реализации данного проекта является достаточно широкое использование информационной системы «1С:Колледж ПРОФ», представляющей собой комплексное решение для управления средним профессиональным учебным заведением на всех уровнях управленческой деятельности — от работы приемной комиссии до выпуска студента.

Данный программный продукт позволил нам:

1) комплексно автоматизировать управление бизнес-процессами, в частности работу приемной комиссии, оперативное управление учебно-методическим процессом, студенческим контингентом;

2) осуществлять накопление информации для анализа и дальнейшего принятия эффективных управленческих решений, что позволяет существенно повысить качество предоставляемых услуг;

3) обеспечить «прозрачность» управления как основным бизнес-процессом (учебным), так и вспомогательными процессами [2].

Программное средство охватывает все процессы, протекающие в образовательной организации, и позволяет автоматизировать работу на местах административно-управленческого персонала, методистов, руководителей учебных групп и других сотрудников, деятельность которых направлена на реализацию основных бизнес-процессов.

Структура «1С:Колледж» представляет собой набор подсистем, каждая из которых направлена на выполнение определенного функционала [2]. Для всех сотрудников, осуществляющих свою деятельность при помощи «1С:Колледж», в зависимости от их функциональных обязанностей создаются автоматизированные рабочие места и назначаются права на работу в определенной подсистеме либо на выполнение отдельных функций той или иной подсистемы.

Автоматизированные рабочие места, реализованные в комплексе, не изолированы друг от друга и используют общие данные (справочники, регистры сведений). При необходимости они предоставляют свои результаты другим подсистемам, образуя таким образом единое информационное пространство.

Каждая подсистема, представленная в автоматизированном комплексе, обладает широким

функционалом и позволяет осуществлять следующие процедуры:

– прием документов от абитуриентов;

– оперативный учет движения контингента и необходимое делопроизводство по списочному составу отделений;

– учет текущей и промежуточной аттестации студентов;

– планирование, учет и анализ выполнения работ по обучению студентов;

– формирование на основе учебных планов нагрузки преподавателей, составление расписания учебных занятий, их регистрация;

– учет расчетов со студентами;

– учет проживающих в студенческих общежитиях;

– формирование отчетов в различных формах по всем направлениям деятельности колледжа.

«1С:Колледж ПРОФ» обладает рядом технологических достоинств. Использование современной трехуровневой платформы позволяет специалистам информационной службы быть уверенными в надежности хранения данных, производительности и масштабируемости системы.

Благодаря использованию платформы «1С:Предприятие 8.3» сегодня реализованы следующие клиентские приложения:

1) «Тонкий клиент», позволяющее подключаться по протоколам http или https, при этом вся бизнес-логика реализуется на сервере. Удаленные подразделения могут, используя тонкого клиента, подключаться через Интернет и в онлайн-режиме работать с информационной базой. Такая схема значительно повышает безопасность и скорость работы;

2) «Web-клиент», не требующее установки на компьютер пользователя никаких компонент и обеспечивающее оперативный доступ к информационной базе для «мобильных» сотрудников [2].

На сегодняшний день в условиях жесткой конкурентной борьбы на рынке любое предприятие, и образовательные организации в том числе, не в силах успешно осуществлять свою деятельность без использования современных информационных технологий. В целом информационная система — это организационно упорядоченная взаимосвязанная совокупность средств и методов, используемых для достижения поставленной цели. Сегодня информационная система — это не банальная оболочка, предназначенная для хранения данных, а в первую очередь инструмент, помогающий выявлять,

анализировать и своевременно решать проблемы и предопределяющий дальнейшее развитие современной образовательной организации. Однако техническое воплощение информационной

системы само по себе ничего не будет значить без учета роли человека, для которого предназначена информация в системе и без которого невозможно ее получение и представление.

Библиографический список

1. Карточка решения — 1С:Колледж [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://solutions.1c.ru/catalog/college>.
2. 1С:Колледж. Руководство пользователя [Текст].

УДК 377

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

РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ (В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ)

В соответствии со статьей 95 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» независимая оценка качества образовательной деятельности является обязательной для профессиональных образовательных организаций и должна проводиться уполномоченными организациями по критериям и показателям, утвержденным в законодательном порядке, не реже одного раза в три года. В 2015 г. сбор, обобщение и анализ информации от профессиональных образовательных организаций в рамках проведения независимой оценки были поручены ГБУ ДПО «Челябинский институт развития профессионального образования».

Ключевые слова: независимая оценка качества образовательной деятельности ПОО, критерии и показатели независимой оценки, уровни развития качества образовательной деятельности, результаты оценивания качества образовательной деятельности по критериям (показателям, индикаторам).

Независимая оценка качества образовательной деятельности профессиональных образовательных организаций (ПОО), расположенных на территории Челябинской области, — это оценочная процедура, которая направлена на получение информации об образовательной деятельности организаций, на предоставление участникам отношений в сфере образования соответствующих сведений и улучшение информированности потребителей о качестве работы образовательных организаций.

Нормативно-методической базой мониторинга качества образовательной деятельности ПОО стали:

1) Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государствен-

ной социальной политики», которым правительству предписано совместно с общественными организациями обеспечить формирование независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги;

2) Федеральный закон от 21.07.2014 № 256-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам проведения независимой оценки качества оказания услуг организациями в сфере культуры, социального обслуживания, охраны здоровья и образования», который определил два объекта оценки, внес изменения в ст. 95 закона «Об образовании в РФ» и закрепил четыре критерия независимой оценки качества образовательной деятельности ПОО (открытость и доступность информации

об организациях, осуществляющих образовательную деятельность; комфортность условий, в которых осуществляется образовательная деятельность; доброжелательность, вежливость, компетентность работников; удовлетворенность качеством образовательной деятельности организаций);

3) Приказ Министерства образования и науки РФ от 05.12.2014 № 1547 «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность», который содержит 16 показателей, раскрывающих содержание общих критериев;

4) Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 15.06.2015 № 1/1689 «О независимой оценке качества образовательной деятельности», которым, в частности, определено, кто проводит независимую оценку качества образовательной деятельности ПОО (Общественный совет при Министерстве образования и науки Челябинской области) и регламентированы функции ЧИРПО.

С целью создания инструментария оценки для каждого показателя, характеризующего общие критерии оценки качества образовательной деятельности организаций, нами были использованы нормативные документы, предъявляющие конкретные требования к содержанию показателей.

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 15.06.2015 № 01/1689 технологии (методы, средства, инструменты) сбора, обобщения и анализа информации о качестве образовательной деятельности по показателям, установленным приказом Министерства образования и науки РФ от 05.12.2014 № 1547, и перечень организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в отношении которых должна проводиться независимая оценка в 2015 г., были согласованы с Министерством образования и науки Челябинской области.

Информационные источники, использованные для заполнения карт и анкет, являются открытыми, а также предусматривают возможность уточнения и/или проверки представленных данных [данные ведомственной статистики, базы данных, мнения обучающихся, педагогов и родителей (законных представителей) и т. п.]. В соответствии с Методическими рекомендациями по проведению независимой оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образователь-

ную деятельность, утвержденными заместителем министра образования и науки РФ А. Б. Повалко 01.04.2015, сбор сведений и заполнение карт оценивания проводились на основании имеющихся в открытом доступе в сети Интернет, согласно действующему законодательству РФ, отчетов о результатах самообследования и информации о деятельности профессиональной образовательной организации. Это исключило возможность предоставления недостоверной информации и субъективных оценок.

Карты и анкеты, представленные в открытом доступе, содержали механизмы обратной связи, благодаря чему отдельные пользователи или образовательные организации могли получить разъяснения о методике оценивания, оставить свои комментарии.

Оценивание таких критериев, как доброжелательность, вежливость, компетентность работников и удовлетворенность качеством образовательной деятельности организаций проводилось по результатам анкетирования обучающихся и их родителей.

В 2015 г. процедура сбора информации (мониторинг) с целью независимой оценки качества образовательной деятельности осуществлялась с полным охватом ПОО, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области: в мониторинге приняли участие все 47 ПОО СПО области. В анкетировании, проводимом с целью получения информации по оцениванию доброжелательности, вежливости, компетентности работников профессиональных образовательных организаций (критерий 3) и удовлетворенности качеством образовательной деятельности организаций (критерий 4), приняли участие 35 314 человек, из них 20 373 обучающихся, 14 941 родителей и законных представителей обучающихся.

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, а также 188 полученных от образовательных организаций сводных ведомостей анализа анкет оценивания доброжелательности, вежливости, компетентности работников ПОО и удовлетворенности качеством образовательной деятельности. 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).

В целом качество образовательной деятельности ПОО по критерию 1 «Открытость и доступность информации об организациях, осуществляющих образовательную деятельность»

в соответствии с полученными данными характеризуется большим разбросом положительных оценок по индикаторам: от 100 % до 19,1 %. Это отрицательно сказывается на уровнях оценивания качества образовательной деятельности ПОО по показателям и по всему критерию 1 в целом. Проиллюстрируем данную ситуацию диаграммой (рис. 1).

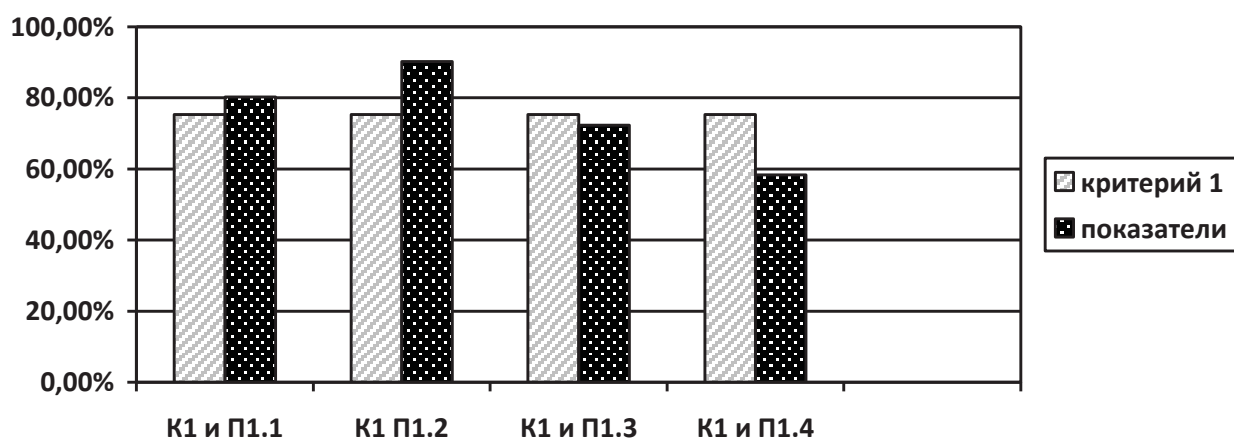


Рис. 1. Соотношение уровней развития/оценивания качества образовательной деятельности ПОО по критерию 1 «Открытость и доступность информации об организациях, осуществляющих образовательную деятельность» и по показателям, характеризующим этот критерий

Высокий уровень оценивания качества образовательной деятельности ПОО зафиксирован по таким индикаторам показателей критерия 1, как:

- «Основные сведения», «Документы», «Образовательные стандарты», «Руководство. Педагогический (научно-педагогический) состав», «Материально-техническое обеспечение и оснащённость образовательного процесса», «Платные образовательные услуги»: в 90–100 % ПОО эти подразделы находятся в рабочем состоянии и содержат требуемые документы;
- соответствие файлов, загруженных на сайте, требованиям (в 97,9 % ПОО);
- наличие рабочих контактных телефонов и адресов электронной почты для связи получателя образовательных услуг с образовательной организацией (в 100 % ПОО).

Однако по достаточно большому количеству индикаторов качество образовательной деятельности ПОО находится на уровне оценивания «ниже среднего»:

- возможность получения ответа на повторный запрос о ходе рассмотрения запроса через Skype-аккаунт в течение трех рабочих часов реализуется только в 19,1 % ПОО;
- возможность получения ответа на повторный запрос о ходе рассмотрения запроса через социальные сети (например, VK, Facebook, Од-

ноклассники) в течение трех рабочих часов есть в 40,4 % ПОО;

- Skype-аккаунт для связи получателя образовательных услуг с образовательной организацией имеется в наличии лишь в 31,9 % ПОО;
- рабочая поисковая строка присутствует на официальном сайте 63,8 % ПОО;
- электронные сервисы для связи получателя образовательных услуг с образовательной организацией в режиме онлайн имеются в 63,8 % ПОО.

Высокий и средний уровни развития/оценивания качества образовательной деятельности практически по всем показателям и индикаторам показателей наблюдается у следующих профессиональных образовательных организаций: ГБПОУ «Южноуральский энергетический техникум», ГБПОУ «Магнитогорский строительно-монтажный техникум», ГБПОУ «Челябинский дорожно-строительный техникум», ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж», ГБПОУ «Челябинский педагогический колледж № 1», ГБПОУ «Челябинский автотранспортный техникум», ГБПОУ «Челябинский техникум промышленности и городского хозяйства им. Я. П. Осадчего», ГБПОУ «Златоустовский индустриальный колледж им. П. П. Аносова», ГБПОУ «Первомайский техникум промышленности строительных ма-

териалов», ГБПОУ «Кыштымский радиомеханический техникум» и др.

Низкий уровень развития/оценивания качества образовательной деятельности по показателям и индикаторам показателей наблюдается у следующих профессиональных образовательных организаций: ГБПОУ «Миасский строительный техникум», ГБПОУ «Бакальский техникум профессиональных технологий и сервиса им. М. Г. Ганиева», ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский профессиональный колледж», ГБПОУ «Симский механический техникум», ГБОУ СПО (ССУЗ) «Юрюзанский технологический техникум», ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский механико-технологический техникум», ГБОУ СПО (ССУЗ) «Троицкий педагогический колледж», ГБОУ СПО (ССУЗ) «Снежинский политехнический техникум им. Н. М. Иванова», ГБОУ СПО (ССУЗ) «Карталинский многоотраслевой техникум».

Уровень оценивания качества образовательной деятельности ПОО по критерию 2 «Комфортность условий, в которых осуществляется образовательная деятельность» набрал 62,6 % положительных ответов.

Нормативные требования к содержанию показателей, характеризующих критерий 2 «Комфортность условий, в которых осуществ-

ляется образовательная деятельность», очень обширны и подробны. Они касаются материально-технического и информационного обеспечения организации; наличия необходимых условий для охраны и укрепления здоровья, организации питания обучающихся; условий для индивидуальной работы с обучающимися; наличия дополнительных образовательных программ; наличия возможности развития творческих способностей и интересов обучающихся, включая их участие в конкурсах и олимпиадах (в том числе во всероссийских и международных), выставках, смотрах, физкультурных и спортивных мероприятиях, в том числе спортивных соревнованиях и других массовых мероприятиях; наличия возможности оказания психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, а также условий для организации обучения и воспитания обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов. У профессиональных образовательных организаций имеются определенные трудности в обеспечении всех условий, вследствие чего качество образовательной деятельности ПОО по показателям оценивается весьма разноуровнево, что может быть проиллюстрировано диаграммой, представленной на рисунке 2.

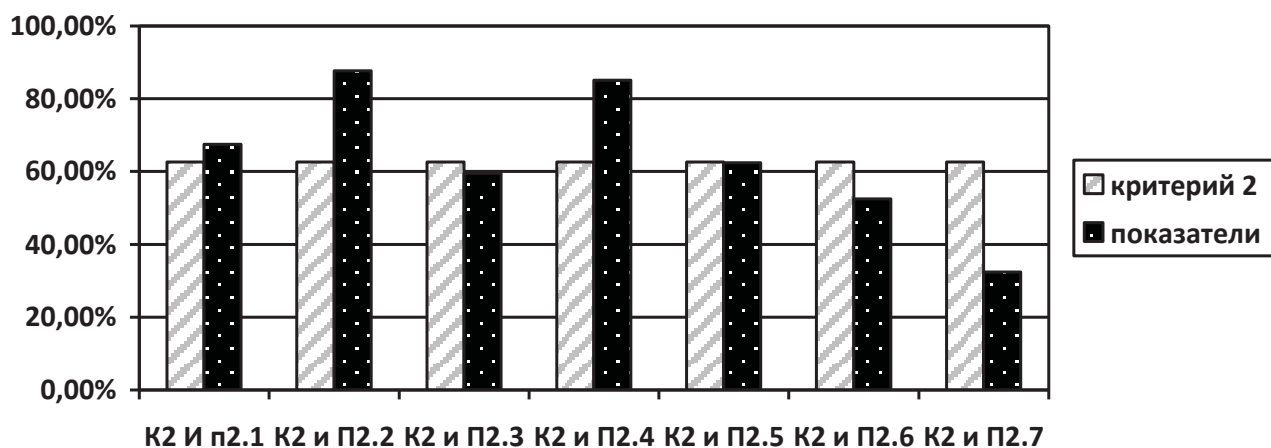


Рис. 2. Соотношение уровней развития/оценивания качества образовательной деятельности ПОО по критерию 2 «Комфортность условий, в которых осуществляется образовательная деятельность» и по показателям, характеризующим этот критерий

На высоком уровне оценивается качество образовательной деятельности ПОО по следующим индикаторам:

- организация в рамках образовательного процесса работы спортивных объединений, секций, кружков, клубов, обеспечение условий соблюдения режима их работы в соответствии с требованиями санитарных правил (в 100 % ПОО);

- обеспечение во всех учебных кабинетах, спортивных залах и других помещениях для пребывания обучающихся воздушно-теплого режима в соответствии с требованиями санитарных правил (в 100 % ПОО);

- организация участия обучающихся в общеобразовательных и профессиональных конкурсах и олимпиадах на уровне области в количестве не менее десяти человек (в 100 % ПОО);

– обеспечение свободного доступа педагогов и обучающихся к сети Интернет (в 97,9 % ПОО);

– отражение в образовательных программах, уставе и локальных актах образовательной организации направлений деятельности, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, безопасный образ жизни обучающихся (в 97,9 % ПОО);

– оснащение помещений для питания обучающихся, а также для хранения и приготовления пищи в соответствии с требованиями санитарных правил (в 97,9 % ПОО).

Но большинству предъявляемых требований условия, в которых осуществляется образовательная деятельность в ПОО, не соответствуют. Например, только:

– в 42,6 % ПОО регулярно составляется план проведения индивидуальной диагностики обучающихся;

– в 46,8 % ПОО индивидуальная диагностика обучающихся реализуется на регулярной основе;

– в 36,2 % ПОО имеется профессиональная психолого-педагогическая служба, способная проводить индивидуальные коррекционные занятия;

– в 31,9 % ПОО прописаны план, программа, расписание индивидуальных коррекционных занятий;

– в 27,7 % ПОО план индивидуальных коррекционных занятий опирается на результаты диагностики;

– в 40,4 % ПОО психологическая служба работает на постоянной основе и имеет возможность ежедневно сопровождать образовательный процесс на протяжении всего учебного дня;

– в 4,3 % ПОО проводятся коррекционно-развивающие и компенсирующие занятия с обучающимися, оказывается логопедическая помощь;

– в 12,8 % ПОО реализуется комплекс реабилитационных и других медицинских мероприятий.

На крайне низком уровне находятся условия организации обучения и воспитания обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов:

– в 19,1 % ПОО имеется кабинет, оборудованный для занятий с обучающимися с ограниченными возможностями различного характера и инвалидами, вход в здание образовательной организации оснащен пандусом;

– в 25,5 % ПОО разработаны индивидуальные программы для работы с обучающимися

с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами;

– в 8,5 % ПОО есть возможность перемещения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья внутри здания (приспособление коридоров, лестниц, лифтов и т. д.) и имеется адаптированная версия сайта для слабовидящих;

– в 21,3 % ПОО используются дистанционные технологии в целях качественного обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья;

– в 25,5 % ПОО на сайте содержится информация об условиях обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья;

– в 36,2 % ПОО в штате есть педагогические работники, имеющие основное образование и (или) получившие дополнительное образование для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Информация, полученная в ходе мониторинга, позволяет заключить, что только в трех профессиональных образовательных организациях Челябинской области для осуществления образовательной деятельности созданы условия, которые соответствуют требованиям и являются комфортными: ГБПОУ «Златоустовский индустриальный колледж им. П. П. Аносова», ГБОУ ПОО «Магнитогорский технологический колледж им. В. П. Омельченко» и ГБПОУ «Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум им. А. В. Яковлева».

Уровень ниже областного (62,6 % положительных ответов) отмечен у следующих профессиональных образовательных организаций: ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский профессиональный колледж», ГБПОУ «Симский механический техникум», ГБОУ СПО (ССУЗ) «Троицкий педагогический колледж», ГБОУ СПО (ССУЗ) «Снежинский политехнический техникум им. Н. М. Иванова», ГБПОУ «Миасский геологоразведочный колледж», ГБОУ СПО (ССУЗ) «Верхнеуральский агротехнологический техникум — казачий кадетский корпус», ГБПОУ «Кыштымский радиомеханический техникум», ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский педагогический колледж № 2», ГБПОУ «Первомайский техникум промышленности строительных материалов» и др.

Мониторинг критерия 3 «Доброжелательность, вежливость, компетентность работников» проводился нами на основе данных по результатам анкетирования обучающихся ПОО и их родителей.

Особенностью данного этапа является то, что родители оценивают качество образова-

тельной деятельности ПОО по показателям критерия 3 выше, чем обучающиеся; родители чаще бывают удовлетворены уровнем доброже-

лательности, вежливости и компетентности работников профессиональной образовательной организации (рис. 3).

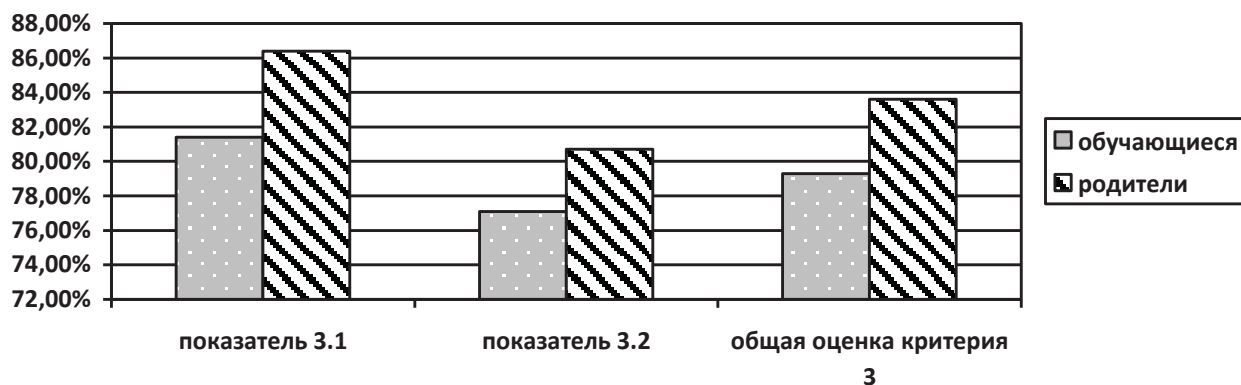


Рис. 3. Соотношение уровней оценивания качества образовательной деятельности ПОО обучающимися и родителями по показателям, характеризующим критерий 3 «Доброжелательность, вежливость, компетентность работников»

В целом уровень оценивания качества образовательной деятельности ПОО по данному критерию определяется как средний: процент положительного оценивания по показателям и индикаторам обучающимися составил 79,3 %, родителями — 83,6 %. При этом обучающиеся как средний оценивают уровень качества образовательной деятельности ПОО по индикаторам, в основном касающимся общей культуры педагогов, их доброжелательности и вежливости, например:

- (педагоги) уверенно (профессионально) владеют учебным материалом (87,6 % положительных ответов);

- (педагоги) демонстрируют правильную, выразительную, ясную, точную, краткую, уместную речь (86,8 % положительных ответов);

- (педагоги) обращаются к обучающимся вежливо, уважительно (84,1 % положительных ответов);

- (педагоги) поощряют индивидуальные учебные достижения, инициативу и самостоятельность обучающихся (80,1 % положительных ответов).

Уровню ниже среднего соответствуют оценки обучающихся собственной удовлетворенности компетентностью работников образовательной организации (77,1 % положительных ответов), например:

- только 68 % обучающихся отмечают, что педагоги используют приемы (методы), исключаящие утомляемость и перегрузки обучающихся;

- всего 70 % считают, что педагоги используют приемы (методы) проблемного обучения

(проблемные вопросы и ситуации, в том числе на стыке наук);

- 71,5 % обучающихся отмечают, что педагоги дают разноуровневые задания.

В такой оценке качества образовательной деятельности ПОО по данным индикаторам с обучающимися согласны и родители, хотя в общем их взгляд на процесс обучения более позитивный. Так, например, 90,1 % родителей считают, что педагоги, обучающие их детей, владеют материалом уверенно и профессионально; 89,6 % считают, что педагоги открыты к общению; 86,5 % родителей удовлетворены оперативностью и качеством решения педагогами вопросов, касающихся обучения их детей; такой же процент родителей, удовлетворенных уровнем культуры общения педагогов; 85,1 % родителей отмечают наличие взаимопонимания между ними и педагогами и т. д.

В отличие от обучающихся, родители высоко оценивают и компетентность педагогов: 80,7 % опрошенных выразили свое удовлетворение ее уровнем.

Оценка по критерию значительно выше общей отмечена в следующих профессиональных образовательных организациях: ГБПОУ «Златоустовский индустриальный колледж им. П. П. Аносова», ГБПОУ «Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум им. А. В. Яковлева», ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж», ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум», ГБПОУ «Челябинский радиотехнический техникум», ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский педагогический колледж № 2», ГБПОУ «Коркинский горно-

строительный техникум», ГБПОУ «Челябинский энергетический колледж им. С. М. Кирова», ГБОУ СПО (ССУЗ) «Карталинский многоотраслевой техникум», ГБПОУ «Миасский строительный техникум».

Оценка ниже средней по области фиксируется в таких профессиональных образовательных организациях, как ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж», ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский механико-технологический техникум», ГБПОУ «Магнитогорский строительномонтажный техникум», ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж».

Мониторинг качества образовательной деятельности ПОО по критерию 4 «Удовлетворенность качеством образовательной деятельности организаций» проводился нами на основе данных, полученных в ходе анкетирования обучающихся ПОО и их родителей.

Так же, как и в случае оценивания по критерию 3 «Доброжелательность, вежливость, компетентность работников», результаты оценивания удовлетворенности качеством образовательной деятельности обучающимися и их родителями отличаются друг от друга: уровень удовлетворенности родителей выше (рис. 4).

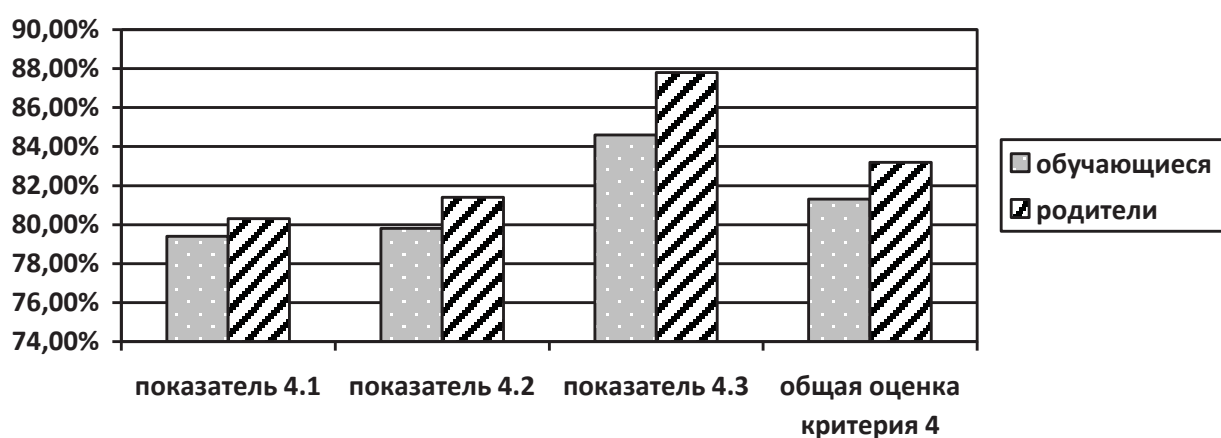


Рис. 4. Соотношение уровней оценивания обучающимися и родителями качества образовательной деятельности ПОО по показателям, характеризующим критерий 4 «Удовлетворенность качеством образовательной деятельности организаций»

Общий уровень оценивания по данному критерию соответствует среднему как в оценках обучающихся, так и в оценках их родителей. Разница в оценках обучающихся (81,3 % положительных ответов) и родителей (83,2 % положительных ответов) не является существенной и составляет всего 1,9 %. Данный уровень развития/оценивания качества образовательной деятельности ПОО по критерию характеризуется тем, что:

- 85,7 % обучающихся отмечают доступность и качество преподавания дисциплин, с ними согласны 86,9 % родителей;
- 82,7 % обучающихся считают достаточными полученные знания для их практического применения, 82,2 % родителей считают так же;
- 82,1 % обучающихся и 83,5 % родителей удовлетворены уровнем предлагаемой информации;
- 81,2 % обучающихся удовлетворены тем, что занятия по учебной практике проходят в специализированных учебных мастерских, оснащенных всем необходимым, а также тем, что в их образовательной организации имеет-

ся библиотека-медиаотека с читальным залом, предоставляющая возможность работать на стационарных либо переносных компьютерах (80,1 %).

Вместе с тем недостаточным является уровень удовлетворенности качеством образовательной деятельности ПОО по таким индикаторам, как:

- удобство и соблюдение расписания занятий (78,0 % положительных оценок обучающихся);
- использование инновационных технологий (73,3 % положительных оценок обучающихся);
- организация консультаций (78,9 % положительных оценок обучающихся) и научно-исследовательской работы, например студенческого научного общества, олимпиад, конкурсов (76,2 % положительных оценок обучающихся).

Мнение родителей немного отличается (в лучшую сторону) от мнения обучающихся, но родители также выделили эти критерии как проблемную зону в организации образовательной деятельности ПОО.

Профессиональные образовательные организации, в которых оценка качества образовательной деятельности ПОО по данному критерию выше средней по области: ГБПОУ «Златоустовский индустриальный колледж им. П. П. Аносова», ГБПОУ «Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум им. А. В. Яковлева», ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж», ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум», ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский педагогический колледж № 2», ГБПОУ «Коркинский горно-строительный техникум», ГБПОУ «Челябинский энергетический колледж им. С. М. Кирова», ГБОУ СПО (ССУЗ)

«Карталинский многоотраслевой техникум», ГБПОУ «Миасский строительный техникум».

Оценка ниже средней по области фиксируется в следующих профессиональных образовательных организациях: ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж», ГБПОУ «Троицкий технологический техникум», ГБПОУ «Южноуральский энергетический техникум», ГБПОУ «Копейский политехнический колледж им. С. В. Хохрякова».

Результаты независимой оценки качества образовательной деятельности профессиональных образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области, представлены в таблице 1.

Таблица 1

Результаты независимой оценки качества образовательной деятельности профессиональных образовательных организаций

| № п/п | Показатели качества образовательной деятельности ПОО | Высокий уровень развития ОД по показателю (кол-во ПОО) | Низкий уровень развития ОД по показателю (кол-во ПОО) |
|---|--|--|---|
| 1. Показатели, характеризующие общий критерий оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, касающийся открытости и доступности информации об этих организациях | | | |
| 1.1 | Полнота и актуальность информации об организации, осуществляющей образовательную деятельность (далее — организация), и ее деятельности, размещенной на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (далее — сеть Интернет) [для государственных (муниципальных) организаций — информации, размещенной в том числе на официальном сайте в сети Интернет www.bus.gov.ru] | 42 | 0 |
| 1.2 | Наличие на официальном сайте организации в сети Интернет сведений о педагогических работниках организации | 36 | 1 |
| 1.3 | Доступность взаимодействия с получателями образовательных услуг по телефону, по электронной почте, с помощью электронных сервисов, предоставляемых на официальном сайте организации в сети Интернет, в том числе наличие возможности внесения предложений, направленных на улучшение работы организации | 25 | 5 |
| 1.4 | Доступность сведений о ходе рассмотрения обращений граждан, поступивших в организацию от получателей образовательных услуг (по телефону, по электронной почте, с помощью электронных сервисов, доступных на официальном сайте организации) | 18 | 12 |
| 2. Показатели, характеризующие общий критерий оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, касающийся комфортности условий, в которых осуществляется образовательная деятельность | | | |
| 2.1 | Материально-техническое и информационное обеспечение организации | 21 | 4 |
| 2.2 | Наличие необходимых условий для охраны и укрепления здоровья, организации питания обучающихся | 45 | 0 |
| 2.3 | Условия для индивидуальной работы с обучающимися | 17 | 5 |

Окончание таблицы 1

| № п/п | Показатели качества образовательной деятельности ПОО | Высокий уровень развития ОД по показателю (кол-во ПОО) | Низкий уровень развития ОД по показателю (кол-во ПОО) |
|--|---|--|---|
| 2.4 | Наличие дополнительных образовательных программ | 37 | 1 |
| 2.5 | Наличие возможности развития творческих способностей и интересов обучающихся, включая их участие в конкурсах и олимпиадах (в том числе во всероссийских и международных), выставках, смотрах, физкультурных и спортивных мероприятиях, в том числе в официальных спортивных соревнованиях, и других массовых мероприятиях | 22 | 3 |
| 2.6 | Наличие возможности оказания обучающимся психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи | 13 | 13 |
| 2.7 | Наличие условий для организации обучения и воспитания обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов | 5 | 33 |
| 3. Показатели, характеризующие общий критерий оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, касающийся доброжелательности, вежливости, компетентности работников | | | |
| 3.1 | Доля получателей образовательных услуг, положительно оценивающих доброжелательность и вежливость работников организации, от общего числа опрошенных получателей образовательных услуг | 44 | 0 |
| 3.2 | Доля получателей образовательных услуг, удовлетворенных компетентностью работников организации, от общего числа опрошенных получателей образовательных услуг | 42 | 0 |
| 4. Показатели, характеризующие общий критерий оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, касающийся удовлетворенности качеством образовательной деятельности организаций | | | |
| 4.1 | Доля получателей образовательных услуг, удовлетворенных материально-техническим обеспечением организации, от общего числа опрошенных получателей образовательных услуг | 41 | 0 |
| 4.2 | Доля получателей образовательных услуг, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, от общего числа опрошенных получателей образовательных услуг | 41 | 0 |
| 4.3 | Доля получателей образовательных услуг, которые готовы рекомендовать организацию родственникам и знакомым, от общего числа опрошенных получателей образовательных услуг | 45 | 0 |

УДК 373

***И. И. Тубер**, директор Южно-Уральского государственного технического колледжа (ЮУрГТК), канд. пед. наук, г. Челябинск, e-mail: spj-2012@list.ru*

НАПРАВЛЕНИЯ И СОДЕРЖАНИЕ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЮУРГТК В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА «ТЕМП»

В статье раскрыты вопросы содержания профориентационной работы в профессиональной образовательной организации в соответствии с Концепцией развития естественно-математического и технологического образования в Челябинской области «ТЕМП», обозначены механизмы реализации Концепции, формы и методы профориентационной деятельности.

Ключевые слова: профориентация, естественно-математическое и технологическое образование, модель профориентационной работы, формы и методы профориентационной работы, популяризация рабочих и инженерно-технических профессий.

Для промышленного Челябинска внимание к естественно-математическому и технологическому образованию, последовательная политика по обеспечению его высокого качества являются закономерными. С целью определения путей и механизмов достижения современного качества естественно-математического и технологического образования с использованием ресурсов всех уровней была разработана Концепция развития естественно-математического и технологического образования в Челябинской области «ТЕМП», утвержденная Приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 29.09.2014 № 01/2887.

В основе стратегической цели Концепции находится идея достижения конкурентного уровня качества естественно-математического и технологического образования в общеобразовательных организациях региона посредством рационального использования социально-педагогических, информационных и технико-технологических возможностей обладающих соответствующими ресурсами организаций и предприятий образовательной, производственной и социокультурной сферы, средств массовой информации, родителей и других заинтересованных лиц и структур.

Резкое сокращение числа выпускников технических специальностей в Челябинской области в последние годы привело к тому, что квалифицированные специалисты высшего эшелона отдельных отраслей производства вплотную подошли к пенсионному возрасту, низовые должности (рабочие профессии) молодежь мало интересуют, а на уровне среднего руководящего состава вообще образовался вакуум. Возникла опасность того, что в ближайшие годы сектора экономики региона, обеспечивающие основные бюджетные поступления, могут попросту остаться без кадров [1]. Сложившаяся ситуация переросла в проблему, требующую скорейшего разрешения.

К числу ведущих инструментов решения данной проблемы можно отнести ряд механизмов, обозначенных в Концепции развития естественно-математического и технологического образования в Челябинской области «ТЕМП», а именно:

– сетевое взаимодействие как инструмент организации всестороннего партнерства субъектов и участников образования;

– популяризация системы естественно-математического и технологического образования (в том числе с активным использованием ресурсов средств массовой информации и сети Интернет);

– информационно-мотивационное сопровождение субъектов осуществления естественно-математического и технологического образования на всех этапах и уровнях принятия решений;

– развитие «деловой репутации» образовательных организаций.

Определенные Концепцией механизмы находят свое отражение в разработанной колледжем модели профориентационной работы. Как любая другая модель, модель профориентационной работы строится на основе современных подходов, которые определяют ее содержательный компонент.

В модели определены четыре подхода к профориентации:

- информационный;
- диагностико-консультационный;
- развивающий;
- активизирующий [2].

На основе выделенных подходов разработана модель процесса профориентационной деятельности, которая отражает следующие аспекты:

– социальный заказ как основу целеполагающего компонента;

– принципы и направления деятельности по профессиональной ориентации как основу организационно-содержательного компонента;

– критерии и показатели качества набора студентов учреждений среднего профессионального образования как основу диагностико-результативного компонента.

Разработанная модель включает в себя три компонента: целеполагающий, организационно-содержательный, диагностико-результативный, а также комплекс педагогических условий реализации модели (рис. 1).

Разработанная модель имеет уровневый характер. Все предложенные уровни связаны между собой. Эта связь прослеживается как по вертикали, так и по горизонтали и создает целостность системы профессиональной ориентации. В модели четко определен комплекс форм и методов профориентационной работы, обеспечивающих достижение обозначенных цели и задач.



Рис. 1. Структурно-функциональная модель профориентационной работы в ЮУрГТК

Проектируя систему (модель) профориентационной работы в колледже, помимо Концепции развития естественно-математического и технологического образования в Челябинской области «ТЕМП», коллектив опирался на Концепцию профориентационной работы образовательных организаций Челябинской области и Программу развития ГБОУ СПО (ССУЗ) «Южно-Уральский государственный технический колледж» на 2014–2018 гг.

При разработке модели учитывали, что профориентация относится к социальным системам, которые функционируют в обществе и затрагивают различные проблемы, в том числе связанные с развитием человеческого фактора общественного производства. Решая проблемы согласования интересов человека, общества, государства, профориентационная работа, с одной стороны, должна в полной мере обеспечивать процесс профессионального созревания личности, а с другой — должна быть ориентирована на обеспечение экономики Челябинской области специалистами различных сфер деятельности [3]. Для достижения такого результата необходимо сделать так, чтобы деятельность всех участников профориентационной работы была организована и управляема.

Особого внимания заслуживают формы и методы профориентационной работы колледжа. Они реализуются в рамках четырех направлений.

Большое внимание в профессиональной ориентации уделяется профинформированию о рабочих профессиях, востребованных в регионе. В данном направлении самое широкое применение находят разнообразные формы и методы.

День открытых дверей является одной из форм массовых профориентационных мероприятий, решающих задачи профессионального самоопределения учащихся выпускных классов общеобразовательных организаций. День открытых дверей традиционно проводится в колледже два раза в год, однако каждое из мероприятий отличается от других содержательно и организационно. Программа обязательно включает выступление студенческой агитбригады, экскурсии по колледжу, знакомство с учебными отделениями, специальностями. В ходе экскурсий демонстрируются учебные лаборатории, учебно-производственные мастерские, полигоны, оснащенные современным учебно-лабораторным, учебно-производственным и симуляционным оборудованием. Кроме того, организуется работа психолога, который прово-

дит для всех желающих профориентационную экспресс-диагностику. Ежегодно мероприятие посещают около 300 человек. С целью оценки эффективности каждого проведенного дня открытых дверей в качестве обратной связи обязательно проводится анкетирование учащихся школ. Как показывают результаты анкетирования, школьники традиционно высоко оценивают эти мероприятия по критериям «полезность» и «информативность проведенных встреч» (не менее 96 % респондентов).

Следующей не менее эффективной формой профориентационной работы являются *экскурсии* школьников по колледжу, знакомство их с миром специальностей. При этом для учащихся школ демонстрируются видеофильмы, проводятся презентации интересующих их направлений подготовки. Также в рамках экскурсий проводятся *мастер-классы* по отдельным специальностям, в ходе которых школьники могут принять участие в учебно-производственном процессе.

Большую роль в формировании и поддержании положительного имиджа профессиональной образовательной организации, а также в профессиональном просвещении играет *выставочная деятельность* [4]. Колледж ежегодно принимает участие в выставках, связанных с образованием, например:

- «Образование через всю жизнь. Абитуриент»;
- универсальной выставке-ярмарке «Агро»;
- межрегиональной выставке «Строительство»;
- «Образование и карьера. Книга».

Посетителями выставок являются школьники 8–11-х классов. Считаем, что выставки являются обязательным элементом формирования позитивного имиджа образовательной организации, а также средством презентации и продвижения его образовательных услуг, т. е. развития деловой репутации, определенного как один из механизмов реализации Концепции «ТЕМП».

Кроме традиционных форм профориентационной работы, в колледже применяются интерактивные формы, обеспечивающие погружение учащихся в квазипрофессиональную деятельность [5]. Одной из таких форм являются *профессиональные пробы* в специально организованном учебном процессе, которые помогают понять содержание и особенности трудовой деятельности, требования к работнику (психологические, интеллектуальные и др.) [4]. Колледж располагает большим количеством тренажеров, имитационным оборудованием,

виртуальными лабораториями и т. д. Все это делает возможным организацию и проведение профессиональных проб. Например, в лаборатории по специальности 22.02.06 «Сварочное производство» с помощью сварочного тренажера каждый абитуриент может попробовать зажечь и удерживать сварочную дугу, причем сделать это правильно, в маске-хамелеоне, с соблюдением всех требований безопасности. Оценку качества данного процесса любой абитуриент может увидеть на экране монитора компьютера, который соединен с тренажером.

Из опыта знаем, что наибольший интерес у абитуриентов вызывают профессиональные пробы, проводимые в лаборатории оптико-волоконной связи и лаборатории сетевой технологии, где учащиеся могут поработать с современным оборудованием и посмотреть на результаты своего труда.

На сайте колледжа действует форум «Нужен ответ? Задай вопрос эксперту». Цель форума — помочь абитуриенту и его родителям сделать правильный выбор. Ежедневно специалист по связям с общественностью отвечает на все интересующие абитуриентов вопросы: об условиях приема в образовательную организацию, особенностях подготовки по специальностям, профессиональной деятельности выпускников и т. д.

Кроме того, на сайте колледжа существует специальный тематический раздел «Калейдоскоп специальностей». Он содержит информацию обо всех специальностях, по которым ведется подготовка в ЮУрГТК. Каждый школьник (родитель, законный представитель, слушатель и др.) может легко найти любую интересующую его информацию о специальности (направлении подготовки), образовательной программе, посмотреть видеоролики, презентации, фотоматериал.

Еще одной важной формой профориентационной работы является реализация дополнительных общеразвивающих программ для учащихся школ и всех желающих — например, дополнительной общеразвивающей программы по подготовке к вступительным испытаниям по рисунку (для специальности 07.02.01 «Архитектура»). В рамках этой программы слушатели курсов получают не только качественную подготовку к вступительным испытаниям, но и изучают спецкурс «Профессиональное самоопределение», адаптируются к условиям колледжа.

Внедрение механизма популяризации системы естественно-математического и технологического образования, рабочих и инженерно-технических профессий осуществляется через

организацию и проведение конкурсов профессионального мастерства, в том числе и среди рабочих, олимпиад профессионального мастерства обучающихся по специальностям, чемпионатов WSR с широким освещением данных мероприятий в СМИ, с привлечением школьников к участию в данного рода мероприятиях. Например, на базе колледжа в 2015 г. прошла единственная в УрФО олимпиада профессионального мастерства обучающихся по специальности СПО 09.02.03 «Программирование в компьютерных системах». В рамках второго олимпиадного дня для школьников г. Челябинска было проведено большое профориентационное мероприятие, включающее в себя презентацию направлений подготовки колледжа и специальностей технического профиля, профориентационные пробы, мастер-классы. В ходе данных мероприятий в режиме онлайн школьники могли наблюдать, как участники выполняют олимпиадные задания, побеседовать со специалистами предприятий — социальных партнеров колледжа.

Таким образом, структурно-функциональная модель профориентационной работы в ЮУрГТК включает все необходимые компоненты: целеполагающий, организационно-содержательный, диагностико-результативный, комплекс форм и методов, результат. Разработанная модель обеспечивает результативность профориентационной деятельности, что подтверждается ростом числа желающих поступить на обучение в колледж: в 2015 г. количество поданных в приемную комиссию заявлений в 2,1 раза превысило контрольные цифры приема.

Коллектив колледжа продолжает работу над решением таких проблем, как выстраивание более тесных взаимоотношений с общеобразовательными организациями города, поиск возможностей реализации образовательных программ общего образования в сетевой форме — использование потенциала колледжа для реализации программ по предмету «Технология», привлечение учащихся школ к участию в различных мероприятиях, проводимых в колледже (олимпиадах, конкурсах, викторинах и т. д.). Все это позволит максимально полно использовать потенциал образовательных организаций среднего профессионального образования для решения задач обеспечения нового качества образования, отвечающего потребностям экономики региона в квалифицированных кадрах, а также достичь индикативных показателей реализации Концепции развития естественно-математического и технологического образования в образовательных организациях Челябинской области в 2014–2016 гг.

Библиографический список

1. Концепция профориентационной работы образовательных организаций Челябинской области [Текст] : проект / Челябинский ин-т развития проф. образования. — Челябинск, 2013. — 31 с.
2. Чистякова, С. Н. Профессиональное самоопределение и профессиональная карьера молодежи [Текст] / С. Н. Чистякова. — М., 2009. — 250 с.
3. Профориентация — кем стать?! [Электронный ресурс] : сайт ПроектПро : [официальный сайт]. — Режим доступа: <http://proekt-pro.ru>.
4. Зеер, Э. Ф. Профориентология : теория и практика [Текст] : учеб. пособие / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. — М. : Академ. проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2008. — 192 с.
5. Алтухов, В. В. Как найти себя на рынке труда? : «Профкарьер» как инструмент выбора профессионального пути [Текст] / В. В. Алтухов // Студенческая Ярмарка. — М. : РДВ-Медиа, 2006. — Вып. 2. — С. 25–37.

УДК 377

*М. А. Энгельман, директор Челябинского педагогического колледжа № 1 (ЧПК № 1), г. Челябинск, e-mail: spj-2012@list.ru
М. Ю. Гаубец, преподаватель ЧПК № 1*

ПИЛОТНЫЙ ПРОЕКТ: ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ИНТЕГРИРОВАННАЯ ПРОГРАММА «УЧИТЕЛЬ XXI ВЕКА» КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ (В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЕКТА «ТЕМП»)

Формированию профессиональной компетентности у будущего педагога в широком смысле слова способствует овладение им в процессе профессиональной подготовки способами работы с новыми образовательными технологиями. В статье рассматривается, как средствами экспериментальной образовательной интегрированной программы «Учитель XXI века» решаются задачи, обозначенные в Концепции естественно-математического, технологического и педагогического образования, реализуемой на территории Челябинской области (образовательный проект «ТЕМП»).

Ключевые слова: образовательный стандарт, компетенция, компетентность.

Современный учитель поставлен сегодня в жесткие рамки динамичного, постоянно меняющегося времени и, как следствие, постоянно изменяющихся требований, предъявляемых к процессу образования. Поэтому учитель XXI века — творец в самых различных сферах педагогической деятельности: компетентный педагог, опытный технолог, организатор, стремящийся к подведению итогов своей работы и обобщению своего опыта, обладающий теми знаниями, которые накопило человечество, идущий в ногу со временем.

Выпускники Челябинского педагогического колледжа № 1 были успешными на протяжении всего XX в. Мы давали им прочные знания. Наш молодой специалист прекрасно владел фактиче-

ским материалом, был способен не только учить, но и воспитывать детей. Этого было вполне достаточно, но время меняется: XXI век — это век новых технологий, большие изменения произошли в науке, производстве, социальной сфере. Количество источников информации и ее объем увеличиваются в геометрической прогрессии. В современных условиях, связанных с формированием глобального экономического и цивилизационного устройства мира, значительно повышаются требования к качеству профессиональной подготовки педагогических кадров.

Возрастание роли образования в развитии общества и непосредственная зависимость качества образования от профессионализма учителей предполагают поиски путей

обновления системы подготовки учителя нового типа, что продиктовано необходимостью:

- обеспечения фундаментальной подготовки высококвалифицированных педагогических кадров, отличающихся высокой интеллектуальной, коммуникативной и профессиональной культурой, широкой компетентностью и конкурентоспособностью;

- перехода системы педагогического образования в режим многоуровневого функционирования в соответствии с требованиями быстро меняющегося рынка труда на основе создания для обучающихся альтернативного разнопрофильного и разноуровневого образовательного ресурса;

- повышения эффективности реализации федеральных государственных образовательных стандартов с позиции компетентного подхода как концептуального направления модернизации содержания отечественного образования;

- обеспечения гибкости и разнообразия образовательных программ, предусматривающих возможности получения студентами педагогических специальностей качественного образования с учетом специфики и разнообразия типов учебных заведений в зависимости от их образовательных возможностей и потребностей, а также творческой инициативы и профессиональной компетентности научно-педагогических кадров;

- подготовки учителя к инновационной деятельности на основе системного формирования профессиональных и общекультурных компетенций как важнейших составляющих практико-ориентированной педагогической деятельности учителя;

- развития различных форм сотрудничества и сетевого взаимодействия ГБПОУ «ЧПК № 1» с образовательными организациями, в том числе с ГБОУ ДОД «ДУМ “Смена”», что обеспечивает постоянную обратную связь в процессе подготовки педагогических кадров, учет требований потенциальных работодателей.

Одним из возможных вариантов современного решения проблемы подготовки учителя к инновационной деятельности является сетевое взаимодействие основного профессионального и дополнительного образования.

Конструктивным ответом на вызовы XXI века (динамично меняющийся мир современных информационно-коммуникационных технологий, освоение новых областей знаний, переосмысление роли педагога в образовательном процессе) стала экспериментальная образовательная программа дополнительного образова-

ния социально-педагогической и технической направленности «Учитель XXI века».

Этот пилотный проект, не имеющий аналогов в образовательной системе Южного Урала, был успешно реализован двумя ведущими образовательными учреждениями Челябинской области, осуществившими сетевое взаимодействие с целью совершенствования форм и содержания педагогической практики будущих учителей начальных классов.

Учебная практика «Введение в специальность» начинается в первом семестре второго курса и длится с сентября по декабрь. Это первая из многочисленных видов практики, предусмотренных основной образовательной программой и учебным планом. Ее целью является подготовка студентов, освоивших уровень среднего полного общего образования в стенах педагогического колледжа (на базе 9 классов) или в школе (на базе 11 классов), к освоению общепрофессиональных компетенций, предусмотренных федеральным государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования.

Актуальность данной программы обусловлена тем, федеральные государственные образовательные стандарты ставят перед педагогами новые задачи по формированию профессиональной компетентности, которые предусматривают:

- умение получать знания из разных источников, обладание исследовательской и информационной компетентностью;

- владение здоровьесберегающими технологиями;

- обладание критическим мышлением, умение использовать системный анализ, находить нестандартные решения;

- коммуникативные навыки, стремление к сотрудничеству;

- стремление быть творческой личностью и использовать инновационные технологии.

Содержание экспериментальной интегрированной программы «Учитель XXI века» представляет собой комплекс модульных курсов, взаимообогащающих и дополняющих друг друга:

- модуль 1 «Технология проведения тренинга», в процессе которого студенты-практиканты в специально оборудованном учебном кабинете с учетом требований к развивающей интерактивной среде осваивают технологии ведения психологических тренингов для младших школьников;

- модуль 2 «Основы конструирования», в процессе освоения которого участники пи-

лотного проекта работают с технологиями лего-конструирования и робототехники;

– модуль 3 «3D-моделирование», направленный на освоение таких современных технических средств обучения, как 3D-принтер, 3D-сканер, 3D-ручка;

– модуль 4 «Интерактивные средства обучения», предусматривающий овладение способами работы с интерактивной доской в учебном и воспитательном процессе;

– модуль 5 «Супер-память», обеспечивающий приобщение будущих учителей к современным лингво-функциональным технологиям обработки и усвоения учебной информации;

– модуль 6 «ТРИЗ», в процессе освоения которого студенты получают возможность отработки уникальных интеллектуальных технологий творческого развития личности обучающихся;

– модуль 7 «Как построить карьеру?», призванный подготовить участников эксперимен-

тальной программы к эффективному построению траектории профессионального развития и самосовершенствования.

Таким образом, экспериментальная интегрированная программа учебной практики «Введение в специальность» социально-педагогической и технической направленности «Учитель XXI века», реализуемая с сентября 2014 г., представляется коллективу единомышленников двух образовательных учреждений не только оптимальной, эффективной и благоприятной формой освоения интерактивных средств обучения, применимых как в рамках образовательного процесса, так и в реальных жизненных ситуациях, но и средством обеспечения профессионального самоопределения личности, создания условий для развития мотивации к познанию, творчеству и самореализации, определения своего места в педагогической деятельности и современном мире.

Библиографический список

1. Сайков, Б. П. Информационная среда школы [Текст] / Б. П. Сайков // Информатика. — 2007. — № 20. — С. 14–37.
2. Хозяинов, Г. И. Средства обучения как компонент педагогического процесса [Текст] / Г. И. Хозяинов / Юбилейный сборник трудов ученых РГАФК, посвященный 80-летию академии. — М., 1998. — Т. 5. — 136 с.

Воспитание и социализация личности

УДК 373

Н. Ю. Избасарова, директор Дома учащейся молодежи «Магнит» (ДУМ «Магнит»), Челябинская обл., г. Магнитогорск, e-mail: dum_magnit@mail.ru
Т. Е. Климова, методист ДУМ «Магнит», д-р пед. наук

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ОБУЧАЮЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ

Статья посвящена обоснованию комплекса организационно-педагогических условий, обеспечивающих эффективность формирования профессионально-личностного самоопределения обучающейся молодежи в рамках сетевого взаимодействия организаций дополнительного и профессионального образования, выделению методических направлений их реализации.

Ключевые слова: профессионально-личностное самоопределение, сетевое взаимодействие, организационно-педагогические условия, социокультурный проект, конкурсная деятельность, мониторинг, внутрисетевая Школа методического мастерства, информационный центр.

Профессионально-личностное самоопределение мы рассматриваем как самостоятельное, осознанное и добровольное построение, корректировку и реализацию личностью своих профессиональных перспектив, предполагающих выбор профессии на основе понимания и оценки самого себя в профессии, соотнесения своих личностных возможностей и способностей с требованиями будущей профессии.

Наш опыт показывает, что получение качественного образовательного результата невозможно сегодня в рамках отдельной образовательной организации. Для удовлетворения потребностей обучающихся необходима интеграция усилий образовательных организаций как профессионального, так и дополнительного образования.

В качестве наиболее актуальной, оптимальной и эффективной формы для достижения целей в любой сфере, в том числе и образователь-

ной, выступает сетевая организация совместной деятельности.

Сетевое взаимодействие — это, во-первых, способ совместной деятельности, которая возникает в процессе решения какой-либо определенной проблемы, имеющей значение для всех (в контексте нашего исследования это формирование профессионально-личностного самоопределения обучающейся молодежи). Во-вторых, это система связей, позволяющих интегрировать усилия различных образовательных организаций, взаимно заинтересованных друг в друге, объединять при необходимости ресурсы (образовательные, информационные, методические, инновационные, кадровые, консультационные и др.). В-третьих, сетевое взаимодействие — это управленческий механизм, где четко согласованы компетенции и полномочия, функции и ответственность всех участников образования. Наконец, в-четвертых, сетевое взаимодействие — это

средство, которое облегчает распространение инновационных разработок.

В нашем исследовании сетевое взаимодействие осуществлялось между Домом учащейся молодежи «Магнит» и профессиональными образовательными организациями южных территорий Челябинской области (ГАПОУ ЧО «Политехнический колледж», ГБОУ ПОО «Магнитогорский технологический колледж им В. П. Омельченко», ГБПОУ «Магнитогорский строительно-монтажным техникум», ГБПОУ «Карталинский многоотраслевой техникум», ГБПОУ «Верхнеуральский агротехнологический техникум — казачий кадетский корпус»). В качестве инициатора и организатора сетевого взаимодействия выступало ГБУ ДО «ДУМ "Магнит"».

Ведущим компонентом сетевого взаимодействия организаций дополнительного и профессионального образования выступает социокультурная среда, расширенная за счет активного взаимодействия с социальными партнерами, выполняющая образовательно-развивающую функцию на основе интеграции ресурсов и потенциалов и выступающая действенным средством профессионально-личностного самоопределения обучающейся молодежи. Назначение подобной развивающей среды проявляется в том, чтобы каждый обучающийся, вне зависимости от его особенностей, учебных возможностей, склонностей, мог реализовать себя как субъект собственной жизни, деятельности и общения. Такая среда не навязывает молодому человеку путь развития, а позволяет самостоятельно сделать профессиональный, жизненный и личностный выбор. Создание такой среды возможно при реализации следующего комплекса организационно-педагогических условий:

- насыщение среды совместными социокультурными проектами;
- организация различных видов конкурсной деятельности обучающихся;
- мониторинг профессионально-личностного самоопределения обучающейся молодежи;
- функционирование внутрисетевой Школы методического мастерства;
- расширение методического обеспечения программ и проектов за счет повышения информационного сервиса и обмена педагогическим опытом.

Выделяя первое условие, мы свою задачу видели в том, чтобы включать обучающихся в различные социальные проекты, общие творческие виды деятельности. При этом стремились к тому, чтобы проекты рождались по инициативе самих обучающихся.

Социальное проектирование — это проектирование социальных объектов, социальных качеств, социальных процессов, явлений и отношений. Целью социального проектирования, как отмечают В. И. Курбатов и О. В. Курбатова, является опережение социальной проблемы, преобразование того, что вам не нравится, в то, что вы хотели бы видеть, в чем хотели бы участвовать. Проект, по их мнению, должен содержать конкретные пути его осуществления. Также они считают важным, чтобы проблема была интересна не только тем, кто ее решает в рамках разрабатываемого проекта, но и другим людям [1].

Исследование показало, что наиболее эффективной формой сетевого взаимодействия выступает проект «Школа лидера». Участниками школы стали социально активные обучающиеся всех профессиональных организаций г. Магнитогорска. Занятия проводились группой педагогов и психологов, в которую вошли специалисты Дома учащейся молодежи «Магнит» и профессиональных образовательных организаций, более того, была использована материальная база различных организаций: конференц-зал с видеоаппаратурой предоставил политехнический колледж, тренинги релаксации проходили в ДУМ «Магнит», для заключительного мероприятия был предоставлен актов зал технологического колледжа. Программа проекта была разработана коллективом педагогов-психологов в рамках Школы методического мастерства. Важно, что результатом работы «Школы лидера» стал социальный проект «Добро», инициаторами и организаторами которого на базе своих колледжей выступили сами обучающиеся. Подведение итогов состоялось в ГБУ ДО «ДУМ "Магнит"». Кроме того, была разработана программа «Мир без наркотиков», положившая начало активному волонтерскому движению. Программа охватывала всех обучающихся первого курса ПОО. Занятия проходили на базе профессиональных организаций, тренинги проводил педагог-психолог Дома учащейся молодежи «Магнит». Итогом работы является подготовка волонтеров — представителей из разных СПО, работающих на городских площадках с акциями «Нет наркотикам!», «Дыши свободно!», «Любовь в ладонях».

Выделяя второе условие (организация различных видов конкурсной деятельности обучающихся), мы исходили из того, что главным результатом любого педагогического процесса являются личностные достижения обучающегося, которые актуализируются, проявляются

и реализуются им в деятельности. Положение о том, что человек складывается как личность, участвуя в различных видах деятельности, является краеугольным камнем современной педагогики и психологии (К. А. Абульханова-Славская, Л. С. Выготский, Л. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн и др.). Реализовать себя человек может только в деятельности, при этом потребность в деятельности, равно как и потребность в самореализации, самоопределении, является для личности единой и взаимосвязанной. Поэтому включение в деятельность — основной путь развития обучающихся, формирования у них ценностных личностных качеств, личностных достижений. Однако не любая деятельность позволяет в полной мере реализовать возможности обучающихся и их потребности в личностных достижениях. Учитывая особенности конкурсной деятельности, раскрытые в работах С. Л. Емельянцева, Е. П. Табаковой, А. И. Савенкова [2–4], полагаем, что именно конкурсная деятельность позволяет проектировать личностные достижения обучающихся, стимулировать их личностную инициативу и выступать в качестве движущей силы их профессионально-личностного самоопределения.

Работа педагогов в рамках реализации данного условия осуществлялась во временных проблемных творческих группах на этапе создания конкурсных проектов.

Несмотря на большое разнообразие видов конкурсной деятельности, можно выделить основные этапы, характерные для всех видов. Это подготовительный этап, представление (презентация) и аналитический этап.

Первый этап, подготовительный, включает в себя два возможных пути активизации субъектной позиции: 1) учащийся (часто за счет внешней мотивации) изъявляет желание участвовать в конкурсе и начинает подготовку, выраженную в усиленном изучении отдельных вопросов, которым посвящен конкурс; 2) учащийся давно увлечен существующей проблемой, желание участвовать в конкурсе связано с внутренней мотивацией; в данном случае подготовка связана с систематизированием знаний, идей, наработанных ранее. Второй этап — представление (презентация) себя, своей работы. Третий этап, аналитический, связан с процессом анализа, систематизации полученных знаний о себе, своих достижениях.

Ежегодно ГБУ ДО «ДУМ "Магнит"» в рамках плана сетевого взаимодействия проводит различные конкурсы по следующим направлениям (видам конкурсной деятельности):

1) художественно-эстетическая: фестиваль художественного творчества, конкурсы творческих работ изобразительного искусства, декоративно-прикладного творчества, художественной фотографии студентов ПОО южных территорий Челябинской области; областной конкурс литературных и творческих работ студентов ПОО Челябинской области; областной фестиваль академического хорового искусства; областной фестиваль современной хореографии; областной фольклорный конкурс; областной конкурс театральных коллективов;

2) социально-педагогическая: областной конкурс видеороликов антинаркотической направленности «Я выбираю ЖИЗНЬ!» среди студентов ПОО Челябинской области; акции «Нет табачному дыму!», «Помнить, чтобы жить!» среди студентов ПОО г. Магнитогорска;

3) научно-техническая: научно-практическая конференция НОУ студентов ПОО южных территорий Челябинской области; конкурс творческих работ в номинации «Студия традиционных народных ремесел» в рамках областного фольклорного конкурса; конкурс «Лучший исследователь» в рамках областного фольклорного конкурса;

4) физкультурно-спортивная: соревнования по баскетболу, настольному теннису, волейболу среди студентов ПОО Южных территорий Челябинской области в рамках областной комплексной спартакиады; конкурс «Бойцовская артель» по русскому рукопашному бою в рамках областного фольклорного конкурса;

5) туристско-краеведческая: областной конкурс литературных и творческих краеведческих работ; соревнования по военно-прикладным видам спорта (соревнования «Школа безопасности», смотр строя и песни, первая медицинская помощь) среди студентов ПОО южных территорий Челябинской области.

Ориентированы на демонстрацию достижений обучающихся в будущей профессии конкурсы профессионального мастерства «Лучший по профессии». Серьезный вклад в работу по профессионально-личностному самоопределению выполняет научное общество студентов. Ежегодные научно-практические конференции НОУ проходят под девизом «Специалист XXI века». На конференциях студенты первого курса представляют учебно-исследовательские работы, отражающие связь учебного предмета с будущей профессиональной деятельностью. Студенты выпускных курсов представляют серьезные исследования по модернизации производства. Включение в исследовательскую ак-

тивную деятельность — это оптимальный путь освоения профессии, самоопределения себя в этой профессии.

Важно, что подготовка к конкурсам обязательно предполагает совместное творчество участников и их педагогов на этапе создания конкурсных проектов.

Выделяя следующее условие (мониторинг профессионально-личностного самоопределения обучающейся молодежи), мы исходили из того, что всестороннее изучение хода и результатов процесса профессионально-личностного самоопределения обучающейся молодежи в рамках сетевого взаимодействия организаций дополнительного и профессионального образования — необходимое условие для принятия адекватного управленческого решения. Наиболее эффективным средством информационного обеспечения, которое не ограничивается единичным актом, а носит продолжительный характер, является мониторинг. Следовательно, необходимым становится введение в структуру управления данным процессом мониторинга как самостоятельного звена в управленческом цикле.

Мониторинг профессионально-личностного самоопределения обучающейся молодежи мы рассматриваем как подсистему непрерывных сбора, обработки, хранения и распространения информации о степени готовности обучающейся молодежи к профессионально-личностному самоопределению, встроенную в систему управления данным процессом в рамках сетевого взаимодействия и позволяющую корректировать этот процесс на основе выявленных отклонений от заданной цели.

Реализация данного условия предполагает разработку модели мониторинга профессионально-личностного самоопределения обучающейся молодежи и ее использование на практике.

В нашем исследовании объектом мониторинга выступает обучающаяся молодежь. Предмет мониторинга — профессионально-личностное самоопределение обучающейся молодежи. Цель мониторинга — получение информации об уровне сформированности профессионально-личностного самоопределения обучающейся молодежи на основе сетевого взаимодействия организаций дополнительного и профессионального образования. В модель мониторинга мы включили четыре блока: теоретический, нормативный, методический, эмпирический.

Теоретический блок определяет требования к организации мониторинга. Его структуру

составляют цель, задачи, подходы и принципы организации и проведения мониторинга. Поскольку цель мониторинга — получение полной и объективной информации о профессионально-личностном самоопределении обучающейся молодежи, были сформулированы следующие задачи: 1) выявить исходный уровень профессионально-личностного самоопределения обучающейся молодежи, спрогнозировать траекторию ее профессионально-личностного самоопределения; 2) корректировать и контролировать профессионально-личностное самоопределение обучающейся молодежи, оценить его адекватность.

Нормативный блок объединяет в себе функции (наблюдение, диагностика, прогнозирование, контроль, коррекция) и содержание мониторинга (структура профессионально-личностного самоопределения обучающейся молодежи как эталон сравнения, интегрирующий три компонента: мотивационный, когнитивный, конативный).

Методический блок объединяет такие структурные элементы, как методы, средства и этапы проведения мониторинга.

Эмпирический блок, связанный с оценением результатов, представлен рекомендациями по технике диагностики профессионально-личностного самоопределения обучающейся молодежи. В структуру данного блока мы включили: описание уровней сформированности профессионально-личностного самоопределения обучающейся молодежи, критерии определения уровней, показатели проявления критериев, диагностические методики, методы математической статистики.

Рассмотрим следующее условие: функционирование внутрисетевой Школы методического мастерства. Школу методического мастерства мы рассматриваем как форму целенаправленной подготовки педагогов в рамках образовательной сети, направленной на развитие профессионализма кадровых ресурсов. В основу проектирования целей и содержания программы Школы методического мастерства положены принципы: профессионально и личностно значимого содержания, транслируемого для педагогов — участников сетевого взаимодействия; интерактивности (он позволяет иметь обратную связь со слушателями, корректировать действия для оптимизации обучения педагогов); деятельностного подхода в обучении (в его основе — обучение действием, базой для этого служат интерактивные технологии); практико-ориентированности содержания обучения. Мы считали

необходимо организовывать обучение так, чтобы оно носило практическую направленность, включало в основном активные методы обучения, разнообразные формы работы с педагогами, предполагало возможность выбора содержания, темпов и времени обучения.

Особенностью Школы методического мастерства является то, что повышение квалификации осуществляется в процессе методической работы, без отрыва от профессионально-педагогической деятельности, реализуется в различных формах (индивидуальной и/или групповой), а также соотносится с самообразованием педагогов.

Поскольку субъектами повышения профессионально-педагогической квалификации в условиях сетевого взаимодействия становятся педагоги дополнительного образования и преподаватели профессиональных образовательных организаций, мы учитывали не только психологические закономерности развития взрослых, но и то, что в процесс повышения квалификации включены педагоги, имеющие профессиональную подготовку и профессиональную квалификацию, профессиональный и жизненный опыт, прошедшие курсовую подготовку и переподготовку, обладающие высокой мотивацией к повышению квалификации и решению профессиональных проблем, предъявляющие высокие требования к результатам и качеству обучения.

Программа повышения педагогической квалификации в рамках Школы методического мастерства представляет собой форму педагогических средств (содержательных, процессуальных, организационных), с помощью которых педагоги могут самостоятельно достигать определенного уровня квалификации и иметь перспективы для ее развития. Она включает в себя проблемные лекции, теоретические и проблемные семинары и практикумы, научно-практические конференции, педагогические чтения, творческие отчеты педагогов, индивидуальную работу с ними, наставничество, организацию творческих групп (педагогических мастерских и мастер-классов).

Наиболее результативными формами Школы методического мастерства являются проектные мастерские и мастер-классы. Данные формы выступили способами трансляции инновационного опыта, позволили выявить арсенал методов и приемов, техник и технологий, используемых коллегами. Самое главное — это возможность «обучения равных равными». Ценность представляют общение с коллегами, об-

мен опытом, возможность увидеть перспективы и направления деятельности других и сравнить со своей деятельностью.

Ведущими в Школе методического мастерства выступили методы, которые связывают теорию с практикой, стимулируют творческую активность педагогов, такие как моделирование, микроисследование, проектный метод, анализ конкретных ситуаций, метод активизации самообразования, деловые, ролевые, инновационные, организационно-деятельностные игры и др.

Программа предполагает самостоятельную работу слушателей (домашнее задание, для реализации которого необходимо осмыслить полученную информацию, попробовать ее применить в своей практике, проанализировать результаты, поделиться ими на следующей встрече).

Методической службой было организовано вовлечение педагогов в процесс самообразования. И хотя процесс самообразования носит индивидуальный характер, он все же стимулируется методической службой. Для педагогов были разработаны рекомендации по разработке индивидуальных программ, планов самообразования, памятки исследования, списки литературы, предложены печатные способы представления инновационного опыта.

Выделяя следующее условие (расширение методического обеспечения программ и проектов за счет повышения информационного сервиса и обмена педагогическим опытом), мы исходили из того, что процесс формирования профессионально-личностного самоопределения обучающейся молодежи предполагает реализацию совместных образовательных программ, проектов и конкурсов за счет ресурсов участников взаимодействия, обмена ими педагогического опыта. Это невозможно обеспечить без единого информационного центра, в качестве которого может выступать сайт одной из организаций дополнительного или профессионального образования.

Реализация данного условия предусматривала работу по двум направлениям: 1) использование возможностей сайта Дома учащейся молодежи «Магнит» для предоставления полной информации по профессионально-личностному самоопределению обучающейся молодежи (образовательной, методической, нормативной и т. д.); 2) организация творческих групп по направленностям и создания ими сетевых продуктов, отражающих методическое обеспечение совместных образовательных программ, проектов, конкурсов.

Поскольку в качестве органа управления в нашем исследовании выступает ДУМ «Магнит», то на сайте этой организации необходимо аккумулировать основные положения методического обеспечения программ, проектов и конкурсов, направленных на формирование профессионально-личностного самоопределения обучающейся молодежи. Однако сайт выполняет не только информационную функцию, но и функцию повышения и обогащения профессиональной компетентности и мастерства педагогов — участников сетевого взаимодействия. Сайт ГБУ ДО «ДУМ "Магнит"» заполняется в соответствии с требованиями к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и формату представления на нем информации. На сайте размещена информация, отражающая деятельность участников сетевого взаимодействия по заявленному направлению: нормативные документы, программы работы творческих групп, планы основных мероприятий, материалы для педагогов, материалы для обучающихся, диагностические материалы и результаты мониторинга профессионально-личностного самоопределения обучающейся молодежи.

Основным содержательным направлением информационного ресурса выступают продукты сетевого взаимодействия, созданные педагогами, а также результаты мониторинга профессионально-личностного самоопределения обучающейся молодежи. Сетевой продукт — результат работы сетевого взаимодействия, совместной деятельности всех участников сети. Виды сетевых продуктов разнообразны: методические и дидактические пособия, рекомендации, сборники материалов; разработки учебных занятий; сценарии театрализованных представлений; перспективные планы разных видов деятельности; буклеты с методическим содержанием для педагогов; буклеты с рекомендациями и информацией для обучающихся; медиа-библиотеки, презентации с теоретическими положениями по проблеме; презентации из опыта работы; видеофильмы по решаемым проблемам на семинарах, из опыта работы образовательной организации; диагностический материал для обучающихся и педагогов [5].

Для реализации направлений деятельности педагогов по разработке сетевых продуктов были созданы творческие группы. В состав этих групп вошли педагоги, интересующиеся проблемой профессионально-личностного самоопределения обучающихся и исследующие

ее, прошедшие курсовую подготовку. Педагоги, участвующие в сетевом взаимодействии, занимают активную позицию. Они самостоятельно принимают решение о выборе того или иного направления проблемы и доли участия в его разработке.

Деятельность творческой группы осуществляется на основе программы, включающей следующие структурные элементы: направление деятельности творческой группы; категория участников творческой группы; формы работы; планируемые результаты.

Содержательно работа творческих групп включала следующие блоки.

1. Теоретический блок. Цель: выработать общие концептуальные подходы к определению искомой проблемы.

2. Блок самостоятельной деятельности. Цель: проанализировать психолого-педагогическую литературу, документы, методические рекомендации по рассматриваемому направлению, разработать проекты.

3. Практический блок. Цель: презентовать разработанные проекты.

4. Аналитический блок. Цель: обобщить, описать и презентовать полученный сетевой продукт.

Работа творческих групп выстраивалась в интерактивном режиме, отличительные признаки которого: коллективная мыследеятельность, дифференцированное участие педагогов, режим диалогового общения, предварительная подготовка участников к каждому сетевому событию (система самостоятельной работы).

Деятельность творческих групп организовывалась в сетевых событиях, проходящих в разных формах (методические и теоретические семинары, семинары-практикумы, мастер-классы, творческие мастерские, консультации, круглые столы, асинхронные форумы, видеоконференции и др.). Это обеспечивало общее информационное поле, наличие промежуточного и итогового материально и идеально представленного результата, положительный эмоциональный фон.

Программы «Школы лидера», «Мир без наркотиков», «Профессиональная адаптация» и др. были разработаны коллективом педагогов в рамках Школы методического мастерства. Эксперимент показал, что педагоги, участвующие в сетевом взаимодействии, не только создавали разные сетевые продукты, но и успешно внедряли их в практику своей работы, а также в рамках сети знакомили с созданными продуктами других педагогов.

Выделенные нами организационно-педагогические условия взаимосвязаны, а их комплексная реализация, как показал наш эксперимент, обеспечивает эффективность процесса форми-

рования профессионально-личностного самоопределения обучающейся молодежи в рамках сетевого взаимодействия организаций дополнительного и профессионального образования.

Библиографический список

1. Курбатов, В. И. Социальное проектирование [Текст] : учеб. пособие / В. И. Курбатов, О. В. Курбатова. — Ростов н/Д, 2001. — 416 с.
2. Емельянцева, С. Л. Конкурсы достижений как средство самореализации старшеклассников [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук / С. Л. Емельянцева. — СПб, 1999. — 22 с.
3. Табакова, Е. П. Конкурсы достижений как средство самоопределения старшеклассников [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Е. П. Табакова. — Оренбург, 2007. — 24 с.
4. Савенков, А. И. Конкурс исследовательских работ и творческих проектов дошкольников и младших школьников «Я — исследователь» [Текст] / А. И. Савенков // Исследовательская работа школьников. — 2005. — № 4. — С. 220–226.
5. Василевская, Е. В. Разработка сетевой организации муниципальной методической службы [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Е. В. Василевская. — М., 2004. — 32 с.

УДК 373

*Н. Ю. Избасарова, директор Дома учащейся молодежи «Магнит» (ДУМ «Магнит»), Челябинская обл., г. Магнитогорск,
e-mail: dum_magnit@mail.ru
Л. А. Летучева, руководитель
учеб.-метод. отдела ДУМ «Магнит»*

МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ОБУЧАЮЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ НА ОСНОВЕ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье обосновывается актуальность проблемы профессионально-личностного самоопределения обучающейся молодежи, уточняется сущность профессионально-личностного самоопределения молодежи, обосновывается структурно-функциональная модель формирования профессионально-личностного самоопределения молодежи на основе сетевого взаимодействия организаций дополнительного и профессионального образования.

Ключевые слова: самоопределение, личностное самоопределение, профессиональное самоопределение, сетевое взаимодействие, структурно-функциональная модель.

Профессионально-личностное самоопределение молодежи становится особенно актуальной проблемой в эпоху перемен, кризисных моментов развития быстро меняющихся общественных отношений. Это обусловлено тем, что переход российского общества на путь рыночных отношений привел к возникновению принципиально новой ситуации в социально-трудовых отношениях, которая характеризуется тем, что молодежь оказалась недостаточно подготовленной к современным реалиям рынка труда. Отсутствие или недостаточность работы образовательных организаций различного уровня по

профессионально-личностному самоопределению обучающейся молодежи влечет за собой не только дезадаптацию молодых людей на рынке труда, но и потерю интереса к выбранной профессии и к труду в целом.

Хотя проблема профессионально-личностного самоопределения обучающейся молодежи не нова и рассматривалась многими учеными начиная с XIX века, до сих пор нет четкого определения понятия «профессионально-личностное самоопределение молодежи». Именно поэтому отправным пунктом нашего исследования стал анализ понятийного поля в логике:

самоопределение — личностное самоопределение — профессиональное самоопределение — профессионально-личностное самоопределение. Опираясь на работы психологов и педагогов (Т. В. Бескова, Л. И. Божович, А. В. Гапоненко, А. Я. Журкина, Н. Е. Касаткин, Е. А. Климов, Г. П. Ников, В. А. Поляков, Н. С. Пряжников, Н. Ф. Родичев, М. В. Ретивых, В. Ф. Сафин, В. И. Сахарова, С. Фукуяма, Н. Н. Чистяков, С. Н. Чистякова, И. Д. Чечель, П. А. Шавир, Е. В. Ярушина), мы пришли к следующим выводам.

1. Самоопределение человека:

– может относиться: к цели и смыслу его жизни, к нормам общественного поведения, к его вкладу в жизнь общества, к нормам его профессиональной деятельности;

– направлено вовне, т. е. человек определяет свой способ участия во внешней действительности;

– возникает лишь тогда, когда человек сам определяет свое отношение к миру;

– возникает на базе мотивационных механизмов человека при их соответствующем развитии.

2. Основными признаками самоопределения человека можно назвать следующие:

– осознание человеком своих собственных особенностей, качеств, возможностей, способностей;

– выбор критериев, норм собственной оценки, планки для себя, точки отсчета, координат на основе системы идеалов, ценностей;

– определение своих уже имеющихся качеств, отвечающих выбранным критериям и нормам (соответствую ли я этим нормам, что я могу сделать сегодня, какова сегодня моя личность и др.);

– построение целей, задач, планов (близких, среднеотдаленных, отдаленных) для развития у себя необходимых качеств (чего я хочу и как я намерен действовать).

3. Самоопределение человека — это сложный, многоступенчатый, активный процесс осмысления человеком своего места в обществе, осознания своего отношения к окружающим людям, стремление занять определенную позицию на основе поиска баланса между субъективными качествами и требованиями общества, обеспечивающую его самоактуализацию и самореализацию.

4. Если рассматривают личностный аспект самоопределения, то говорят об определении себя относительно выработанных в обществе (и принятых данным человеком) критериев

и дальнейшей действенной реализации себя с учетом этих критериев.

5. Если говорят о профессиональном контексте самоопределения, то акцентируют внимание на том, что профессиональное самоопределение представляет собой самостоятельное, осознанное построение, корректировку и реализацию человеком профессиональных перспектив, выбор направления профессиональной деятельности, сопровождаемое анализом собственной активности.

Разделение на личностное и профессиональное самоопределение, как отмечают ученые [1–3 и др.], условно, так как области самоопределения тесно взаимосвязаны и зачастую перекрываются. В некоторых случаях они предшествуют друг другу. Так, например, личностное самоопределение тесно связано с профессиональным; чаще всего они рассматриваются как причина и следствие. Однако если профессиональное самоопределение — это самоопределение человека по отношению к нормам его (будущей) профессиональной деятельности («кем быть?»: выбор профессии, способа и места обучения, пути профессиональной самореализации), то личностный аспект в профессионально-личностном самоопределении подчеркивает субъективную позицию по отношению к самому процессу профессионального становления (обучения, адаптации и т. п.), его аксиологический компонент, связанный с выделением человеком ценностей и целей своего профессионального становления и развития.

Анализ научной литературы [1; 2; 4–6 и др.] показал, что выделяются следующие существенные характеристики профессионально-личностного самоопределения:

1) самостоятельное построение личного профессионального плана;

2) осмысленное осуществление выбора профессии;

3) понимание, осознание и оценка самого себя в будущей профессии;

4) соотнесение личностных возможностей и способностей с требованиями будущей профессии.

Специфика профессионально-личностного самоопределения наилучшим образом раскрывается через его функции. С учетом указанных выше характеристик нами выделены следующие основные функции профессионально-личностного самоопределения человека:

– целеобразующая, которая вытекает из такой его существенной характеристики, как

самостоятельное построение жизненного профессионального плана;

– рефлексивная, отражающая осмысленное осуществление выбора профессии, понимание, осознание и оценку самого себя в профессии;

– прогностическая, определяющая соотношение личностных возможностей и способностей с требованиями будущей профессии.

Все вышеизложенное позволило нам рассматривать профессионально-личностное самоопределение как самостоятельное, осознанное и добровольное построение, корректировку и реализацию личностью ее профессиональных перспектив, предполагающих выбор профессии на основе понимания и оценки самого себя в профессии, соотношения своих личностных возможностей и способностей с требованиями будущей профессии.

Формирование профессионально-личностного самоопределения обучающейся молодежи — сложный, целенаправленный, непрерывный и системный процесс, успешная реализация которого во многом определяется его организацией. Учитывая это, мы выдвинули задачу построения модели данного процесса. Теоретически обосновывая модель, мы исходили из следующих положений.

Во-первых, в рамках современной системы профессионального образования вряд ли можно найти оптимальную теорию, реализация которой гарантированно обеспечивала бы полную готовность молодежи к профессионально-личностному самоопределению. Образовательные потребности личности, общества и государства должны реализовываться не отдельными образовательными организациями, а сетью в целом.

Во-вторых, в соответствии с концепцией современной модели образования возрастает роль организаций дополнительного образования в профессионально-личностном самоопределении обучающихся, а принятая на государственном уровне идея о равноправном взаимодействии общественных образовательных структур, в частности организаций профессионального и дополнительного образования, в длительном процессе профессионально-личностного самоопределения обучающихся предусматривает определенные отношения, которые, с одной стороны, являются движущими силами этого процесса, а с другой — создают адекватное представление о тех социально-экономических задачах, которые стоят перед обществом и которые потребуются решать в будущем.

Существуют различные модели сетевого взаимодействия: модель координационного центра (ресурсной кооперации), модель кооперации с элементами ресурсных центров (смешанная) и модель распределенной кооперации. В нашем исследовании наиболее продуктивной является последняя модель. В качестве инициатора и организатора сетевого взаимодействия (отдела управления) в нашем исследовании выступает ГБУ ДО «ДУМ "Магнит"».

При этом мы, опираясь на исследования ученых [7 и др.], исходили из того, что сетевое взаимодействие представляет собой следующее.

Во-первых, это система связей, позволяющих интегрировать усилия различных образовательных организаций для разработки и апробирования инновационных моделей содержания образования и управления системой образования. Являясь противоположностью иерархической структуре организации, сетевое взаимодействие предлагает горизонтальные взаимоотношения, основанные на равноправии и взаимной заинтересованности друг в друге, совместном принятии решений.

Во-вторых, это способ совместной деятельности, основой возникновения которой является определенная проблема, в которой заинтересованы все субъекты, вступающие в сеть. При этом субъекты сети сохраняют независимость своей основной деятельности, взаимодействуя лишь по поводу данной проблемы и объединяя при необходимости ресурсы (образовательные, информационные, методические, инновационные, кадровые, консультационные и др.), которые обладают потенциальными возможностями для развития личности и ее самоопределения.

В-третьих, это современная, высокоэффективная, инновационная технология, которая позволяет образовательным организациям динамично развиваться, поскольку сетевое взаимодействие, обеспечивая непрерывный обмен информацией и опытом, облегчает распространение инновационных разработок. Инновации в условиях образовательной сети приобретают эволюционный характер.

В-четвертых, сетевое взаимодействие — это оптимальная модель управления, в которой четко определены, согласованы компетенции и полномочия, функции и ответственность всех субъектов образовательной политики и которая способна генерировать, побуждать, стимулировать, организовывать и внедрять в практику плодотворные научные идеи и концепции.

В контексте нашего исследования сетевое взаимодействие способствует обогащению со-

циокультурной среды как ресурса организаций профессионального и дополнительного образования, как фактора профессионально-личностного самоопределения обучающихся, формирования их социальной и творческой активности.

В контексте нашего исследования сеть объединяет ГБУ ДО «ДУМ "Магнит"» и профессиональные образовательные организации южных территорий Челябинской области.

Предназначение модели формирования профессионально-личностного самоопределения обучающейся молодежи в рамках сетевого взаимодействия организаций дополнительного и профессионального образования раскрывается в ее функциях. Основными функциями предлагаемой нами модели выступают: образовательная, организационная, воспитательная, методическая и социально-педагогическая.

Для выполнения этих функций необходимо создание единой социокультурной образовательной среды как формы социального партнерства различных организаций на основе интеграции ресурсов и потенциалов этих организаций. Социокультурная образовательная среда выступает ядром сетевого взаимодействия, интегрирует систему видов деятельности, направлений, в которые включены обучающиеся, а также систему социальных связей и отношений между участниками сети. Назначение подобной развивающей среды проявляется в том, чтобы каждый обучающийся, вне зависимости от своих особенностей, учебных возможностей, склонностей, мог реализовать себя как субъект собственной жизни, деятельности и общения. Такая среда не навязывает молодому человеку путь развития, а позволяет сделать профессиональный, жизненный и личностный выбор. В контексте нашего исследования социокультурная среда интегрирует в себе три взаимосвязанных блока:

– первый блок представляет собой организацию деятельности обучающихся в ГБУ ДО «ДУМ "Магнит"» по пяти направлениям: художественно-эстетическому, научно-техническому, физкультурно-спортивному, туристско-краеведческому, социально-педагогическому;

– второй блок — взаимодействие ГБУ ДО «ДУМ "Магнит"» с ПОО Челябинской области, деятельность которых направлена на реализацию идеи расширения возможностей социализации обучающихся, профессионально-личностной ориентации обучающихся в рамках организации их внеучебной деятельности на основе принципов системности, персонифицированности и активности;

– третий блок — это взаимодействие с социальными партнерами, которое дает возможность не только осуществлять профориентационную деятельность с учетом ситуации на рынке труда и динамики его изменения, но также создавать место реализации первых профессиональных проб и личностной самореализации и самопрезентации обучающихся. Среди наиболее значимых партнеров ГБУ ДО «ДУМ "Магнит"» выступили организации профессионального образования южных территорий Челябинской области, Всероссийский центр художественного творчества обучающихся и работников ПОО, Российский фольклорный союз, Межрегиональная общественная организация «Дом мира» (г. Владимир), общественная организация «Славяне», Служба внешних связей и молодежной политики, Управление культуры администрации г. Магнитогорска, Магнитогорский государственный технический университет, городской краеведческий музей, городской совет ветеранов, городское общество инвалидов, творческие союзы и учреждения города и др.

Учитывая вышеизложенное, мы разработали структурно-функциональную модель формирования профессионально-личностного самоопределения обучающейся молодежи на основе сетевого взаимодействия организаций профессионального и дополнительного образования (рис. 1). Данная модель представлена следующими компонентами:

– методологическим, который включает в себя социальный заказ государства, потребности Челябинской области, заказ МОиН Челябинской области, нормативно-правовые основы, потребности обучающихся, родителей, подходы (системный, средовой, личностно ориентированный, деятельностный), ведущие идеи (взаимодействие, социальное партнерство, интеграция ресурсов) и принципы (системности, персонифицированности, сетизации, активности);

– функционально-целевым, интегрирующим цель (формирование профессионально-личностного самоопределения обучающихся) и функции (образовательная, воспитательная, организационная, социально-педагогическая, инструктивно-методическая);

– структурно-содержательным, отражающим горизонтальную структуру, содержание которой представлено организацией деятельности обучающихся по пяти направлениям (художественное, техническое, физкультурно-спортивное, туристско-краеведческое, социально-педагогическое), и вертикальную структуру,



Рис. 1. Модель формирования профессионально-личностного самоопределения обучающейся молодежи

содержание которой представлено различными программами кружков, секций, фестивалей, конкурсами, досуговыми мероприятиями, учебными занятиями, творческими мастерскими, лидерскими сборами, НОУ, тренингами, школой лидерства, волонтерским движением и др.;

– организационно-деятельностным, образующим социокультурную среду на основе взаимодействия ГБУ ДО ДУМ «Магнит» с профессиональными образовательными организациями и социальными партнерами (указаны выше) при реализации организационно-педагогических условий (насыщение среды совместными образовательными программами и социокультурными проектами за счет ресурсов участников взаимодействия; организация различных видов конкурсной деятельности обучающихся и работы педагогов во временных проблемных творческих группах на этапе создания конкурсных проектов, что обеспечивает повышение социальной, интеллектуальной и творческой активности молодежи, их профессионально-личностное самоопределение; расширение методического обеспечения программ и проектов за счет повышения информационного сервиса и обмена педагогическим опытом; функционирование внутрисетевой Школы методического мастерства как формы целенаправленной подготовки педагогов в рамках образовательной сети, направленной на развитие профессионализма кадровых ре-

сурсов; комплексная диагностика и мониторинг результатов эксперимента; представление процесса и результатов эксперимента в средствах массовой информации), что обеспечивает персонифицированный маршрут профессионально-личностного самоопределения обучающегося;

– оценочно-результативным, включающим в себя диагностический инструментальный мониторинг профессионально-личностного самоопределения обучающихся (критерии, показатели, уровни, методики диагностики, методы статистической обработки результатов).

Организационно-педагогические условия включены в структуру модели, которая не может существовать в ином виде, кроме как в комплексе с указанными условиями. В противном случае мы будем иметь модель с другими характеристиками. Спроектированная нами модель характеризуется:

– целостностью, так как все указанные компоненты взаимосвязаны, несут определенную смысловую нагрузку и работают на конечный результат — достижение более высокого уровня сформированности профессионально-личностного самоопределения обучающейся молодежи;

– прагматичностью, так как модель выступает средством организации практических действий, направленных на формирование профессионально-личностного самоопределения обучающейся молодежи.

Библиографический список

1. Асмолов, А. Г. Мир образования [Текст] / А. Г. Асмолов // Культурно-историческая психология и конструирование миров. — М., 1999. — 424 с.
2. Сафин, В. Ф. Психологический аспект самоопределения личности [Текст] / В. Ф. Сафин, Г. П. Ников // Психологический журнал. — 1984. — № 4. — С. 65–73.
3. Чернявская, Е. В. Педагогические условия профессионального самоопределения старшеклассников в профессиональном обучении на основе сетевого взаимодействия в крупном муниципальном образовании [Текст] : дис. ... канд. пед. наук / Е. В. Чернявская. — Новосибирск, 2012. — 225 с.
4. Гинзбург, М. Р. Психологическое содержание личностного самоопределения [Текст] / М. Р. Гинзбург // Вопросы психологии. — 2004. — № 3. — С. 43–52.
5. Калугина, М. А. Взаимодействие учреждений общего и дополнительного образования детей в профессиональном самоопределении школьников [Текст] / М. А. Калугина // Вестник ЮУрГУ. — 2010. — № 23. — С. 112–116.
6. Пряжников, Н. С. Профессиональное самоопределение : Теория и практика [Текст] : учеб. пособие / Н. С. Пряжников. — М. : Академия, 2008. — 320 с.
7. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения [Текст] : учеб. пособие / Е. А. Климов. — М. : Академия, 2005. — 304 с.

УДК 376.5

Е. И. Кенарь, зам. директора по науч.-метод. работе Магнитогорского строительного техникума (МСМТ), Челябинская обл., г. Магнитогорск, e-mail: mtkmetod@gmail.com

ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ РАБОТЫ С ТАЛАНТЛИВЫМИ И СПОСОБНЫМИ ОБУЧАЮЩИМИСЯ В ГБПОУ «МАГНИТОГОРСКИЙ СТРОИТЕЛЬНО-МОНТАЖНЫЙ ТЕХНИКУМ»

Одним из приоритетных направлений государственной политики в области образования является социально-педагогическая поддержка и развитие талантливых детей как национального достояния и основного интеллектуального и творческого потенциала страны. Забота о талантливой молодежи сегодня рассматривается как забота о развитии науки, технологий, культуры и социальной жизни России в будущем.

Ключевые слова: инновационная деятельность, проектирование системы работы, талантливые и способные обучающиеся, педагогические технологии, методы и формы работы.

Таланты создают особое творческое напряжение в молодежной среде и в обществе в целом, стимулируя творческую активность своего ближайшего окружения. Поиск талантов, создание условий для их развития и последующего применения — это неотъемлемая часть образования, без планомерного осуществления которой не решить проблему создания инновационной экономики [1].

Мы считаем, что реализация возможности каждого человека проявить и применить свой талант, преуспеть в своей профессии влияет на качество его жизни, обеспечивает экономический рост и прочность национальных традиционных ценностей.

С 2014 г. в ГБПОУ «Магнитогорский строительный-монтажный техникум» реализуется программа инновационной площадки «Организационно-педагогические условия формирования и развития системы поддержки талантливых и способных обучающихся», утвержденная приказом МОиН Челябинской области № 01/35-14 от 04.12.14 (далее — программа), научным руко-

водителем которой является начальник воспитательной службы СПО ФГБОУ ВПО «МГТУ им. Г. И. Носова» канд. пед. наук И. А. Ройтштейн.

Цель инновационной деятельности — развитие творческих способностей обучающихся с учетом их познавательных потребностей и индивидуальных возможностей через создание системы организационно-педагогических условий.

В связи с этим важное значение в системе работы с талантливыми обучающимися техникума придается социально-педагогической поддержке в учебной, творческой и инновационной деятельности (создание творческой атмосферы, вариативность образовательных программ, методическое сопровождение педагога, позитивное отношение педагога к талантливому подростку, поощрение и стимулирование творческих обучающихся).

Мероприятия программы ориентированы на механизм выявления и поддержки талантливых и способных обучающихся и отражены в календарном плане инновационной деятельности (табл. 1).

Таблица 1

Циклограмма выявления и поддержки талантливых обучающихся

| Месяц | Мероприятие | Ответственные |
|--------------------|---|--|
| Сентябрь — декабрь | 1. Аналитический этап (анализ характеристики абитуриентов, индивидуальные беседы со студентами и их родителями, тестирование, социологический опрос с целью сбора сведений о высоких успехах в какой-либо деятельности). 2. Диагностический этап (психологическое тестирование, определение исходного уровня базовых знаний и умений, наблюдение с целью выявления уровня потенциальных интеллектуальных возможностей, | Зам. директора по УВР, мастера п/о, преподаватели, председатели ПЦК, руководители творческих коллективов |

Окончание таблицы 1

| Месяц | Мероприятие | Ответственные |
|----------------|--|---------------|
| | академических достижений, творческого/продуктивного мышления, достижений в области общения и лидерства, художественной деятельности и др.). 3. Организационно-деятельностный этап (организация кружков, клубов по интересам, спортивных секций) | |
| В течение года | Проведение групповых и внутритехникумовских олимпиад по ООД, внутритехникумовских конкурсов профессионального мастерства студентов | |
| | Организация и проведение внутритехникумовской олимпиады по техническому творчеству | |
| | Участие в научно-практических конференциях, конкурсах, олимпиадах регионального, всероссийского уровня | |

Проектирование системы работы по выявлению, сопровождению и развитию талантливых и способных обучающихся в техникуме осуществляется по следующим направлениям.

I. Поиск и выявление талантливых подростков.

Работа по выявлению одаренных детей начинается с первого курса.

Ежегодно в техникуме с целью сбора сведений о контингенте проводятся индивидуальные беседы с обучающимися и их родителями, тестирование, анализ которых показал следующее.

Всего в техникуме на первое сентября 2015 г. числится 1085 обучающихся, из которых:

- 34 % (371 чел.) воспитываются в семье с обоими родителями;
- 52 % (559 чел.) — в семье с одним родителем (25,2 % — без отца);
- 2 % (21 чел.) — у опекунов;
- 12 % (134 чел.) являются воспитанниками детского дома;
- 9,12 % (99 чел.) имеют ограниченные возможности здоровья (ОВЗ).

Определяя мотивы выбора профессии, мы выяснили, что:

- 40 % обучающихся имеют низкую мотивацию к получению профессии/специальности;
- 7 % обучающихся затруднились ответить на этот вопрос.

Как видно из представленной информации, существует противоречие: с одной стороны, современному обществу требуются грамотные, творчески думающие и работающие рабочие/специалисты, а с другой стороны, уровень мотивации к обучению у наших студентов очень низкий.

Поиск путей разрешения этого противоречия определил нашу дальнейшую работу.

II. Социально-педагогическое сопровождение талантливых обучающихся.

Деятельность педагогического коллектива направлена на мотивацию и стимулирование творческих возможностей обучающихся, создание целостной образовательной среды, способствующей полноценному развитию личности, ее самоопределению и самореализации, формированию ее индивидуального дарования, достижению успеха в жизни в условиях образовательного пространства техникума.

В основе данного процесса лежат социально-психологические и организационно-педагогические принципы успешности, комфортности, новаторства, сотворчества и взаимодействия педагога и обучающегося, развивающие креативность обучающихся и их творческую активность. Для его эффективного протекания необходимо, чтобы эта деятельность осуществлялась совместно педагогическим коллективом, семьей и обществом.

В техникуме разработана система проектирования содержания учебно-воспитательного процесса с учетом реализации педагогической технологии развития творческих способностей обучающихся (программы «Адаптация первокурсника в условиях техникума» и «Профессионал»).

Технология предусматривает изменение роли и места педагога в образовательном процессе: от транслирования знаний он переходит к проектированию содержания образования и развитию творческой личности. С этой целью организована и проведена серия семинаров по проблеме формирования готовности студентов техникума к саморазвитию по темам «Аспекты научно-исследовательской деятельности» и «Социальная адаптация талантливых и способных обучающихся к обучению в техникуме».

Профессиональная компетентность педагогов, работающих с талантливыми обучающимися, включает в себя теоретическую и практическую составляющие.

К теоретической составляющей относятся знание, понимание основных принципов работы. Перечислим некоторые из них:

- принцип понимания уникальности каждого подростка;
- принцип повышенной трудности в работе с талантливыми обучающимися;
- принцип реализации скрытого потенциала способностей.

К практической составляющей относятся умения диагностировать, общаться, обучать, воспитывать талантливых подростков.

Ведущими педагогическими идеями технологии развития творческих способностей обучающихся являются поэтапное и поступательное выявление и поддержка талантливых обучаю-

щихся, которые включают, на наш взгляд, три условных направления:

- *социальное* (соответствует современным условиям воспитания и обучения и требованиям общества);
- *психолого-педагогическое* (отображает основные направления деятельности педагогических работников и обучающихся в их взаимодействии);
- *личностное* (представляет собственно процесс развития творческой личности и характеризует представление педагога и самого обучающегося о его ближайшей и будущей творческой самореализации).

Педагогическая система отражена в таблице 2.

Таблица 2

Система социально-педагогической поддержки талантливых обучающихся

| Социальное направление | Психолого-педагогическое направление | Личностное направление |
|---|---|---|
| Формирование профессионала с выраженной гражданской позицией, личности, которая четко ориентируется в современных условиях и перспективах социокультурной динамики XXI в.; развитие личностных качеств обучающихся в социальном проектировании творческой деятельности; использование основы народной культуры в формировании творческих способностей | Создание творческой атмосферы; создание комфортной среды для развития творческой личности (доброжелательность педагога, отсутствие жесткой критики); создание условий для конструктивного взаимодействия обучающихся независимо от уровня их способностей; предоставление обучающимся возможности активно задавать вопросы, выдвигать оригинальные идеи, гипотезы; использование педагогом современных технологий поиска и обработки информации, активное привлечение обучающихся к работе с разными информационными базами данных; выступление педагога в роли консультанта, позволяющее обучающимся выстраивать творческий процесс самостоятельно | Воспитание навыков самопознания, самообразования и самореализации, лидерской позиции личности |

Создание системы социально-педагогической поддержки талантливых обучающихся предполагает поиск и апробацию инновационных форм и технологий работы.

Нами выявлены и приняты педагогические технологии, которые способствуют развитию творческой составляющей личности будущих специалистов.

1. *Технологии обогащения*: интегрированные курсы, элективные курсы по выбору, комплексные программы обучения и развития.

2. *Дифференцированные*: коллективно-фронтальное обучение (рецензирование студентами работ друг у друга и др.), групповое обучение (малые группы), парное обучение и консультирование, индивидуально-групповое обучение, обучение по специальным программам (адаптированные для ОВЗ).

3. *Индивидуализированные*: обучение по индивидуальным учебным планам и программам.

4. *Информационно-развивающие*: интерактивное обучение, производственная практика, анализ профессиональных ситуаций.

5. *Проблемно-поисковые*: проблемное обучение, эвристическое обучение (решение учебных и профессиональных задач), учебная дискуссия, диспут, проектное обучение, научно-исследовательская работа.

6. *Творчески-репродуктивные*: исследовательское обучение, игровое обучение (деловые, ролевые игры и др.), вариативные упражнения, решение задач, ситуационные задачи, мозговой штурм, кейс-стади, моделирование ситуаций.

7. *Интерактивные*: диалоговое обучение.

III. Организация образовательного пространства.

В силу государственной стандартизации и единообразия при работе с талантливыми обучающимися необходимо обеспечивать не только единый обязательный минимум для всех обучающихся (ФГОС), но и максимальную дифференциацию и индивидуализацию обучения наиболее способных будущих специалистов [2].

Методы и формы работы с талантливыми и способными обучающимися органически сочетаются с методами и формами работы со всеми обучающимися в группе и в то же время отличаются определенным своеобразием. Среди них можно выделить следующие:

- творческие лаборатории;
- кружки по интересам;
- занятия проектной деятельностью;
- НОУ;
- конкурсы;
- научно-практические конференции;

- олимпиады;
- сотрудничество с другими профессиональными образовательными организациями.

С целью развития способностей обучающихся в техникуме созданы необходимые условия для внеучебной деятельности: спортивные залы, спортивные стадионы, тренажерный зал (восемь секций), танцзал в общежитии, две лаборатории для занятий техническим творчеством, мастерская для занятия декоративно-прикладными видами творчества, актовые залы для занятия художественным творчеством (четыре кружка).

Результатом работы с талантливыми обучающимися в техникуме являются ежегодные победы на внутритехникумовских, городских, региональных, всероссийских конкурсах, олимпиадах и научно-практических конференциях, которые представлены в таблице 3.

Таблица 3

Достижения талантливых обучающихся

| Мероприятия | | Результаты |
|--|---|--|
| НОУ-2013 среди обучающихся организаций среднего профессионального образования ЮТМО Челябинской области | Направление «Технология. Техносфера» | Д. Долгушин («Энергосберегающие технологии») — диплом III степени |
| | Направление «Естественно-научное» | И. Балюк («Солнечная активность и ее влияние на земные процессы») — диплом III степени; В. Ахрамович («Универсальность проявления правильной геометрической формы в жизни») |
| | Направление «История» | М. Шахов («Истоки мужества») — диплом III степени |
| | Направление «Языкознание» | В. Ерастов («Толерантность и агрессивность в медиа-текстах различных жанров») — грамота за участие |
| Участие в техникумовских, областных и всероссийских конкурсах художественного творчества | Областной фестиваль художественного творчества «Я вхожу в мир искусств» | |
| | Областной фестиваль хорового искусства | Академический хор девушек (рук. Н. Т. Ибрагимова) — лауреат I степени |
| | Областной фестиваль академического хорового искусства | Башкирский хор (рук. Н. Т. Ибрагимова) — лауреат II степени |
| | Областной фестиваль хореографических коллективов | К. Хусаинова (соло, рук. Н. Т. Ибрагимова) — II место; К. Хусаинова, Н. Гатауллина (дуэт, рук. Н. Т. Ибрагимова) — III место |
| | Областной фестиваль исполнителей на музыкальных инструментах | Б. Ялалов (курай) — диплом I степени |
| | Областной фестиваль исполнителей | В. Бикташев (эстрадный вокал: рэп) — диплом II степени |
| | Фестиваль декоративно-прикладного искусства | А. Захаров (вышивка) — диплом I степени; Г. Великий (вязание крючком) — диплом II степени; В. Карпенко (декупаж) — диплом I степени; А. Захаров (оригами) — диплом II степени |
| Всероссийский заочный конкурс «Юность. Наука. Культура» | А. Валитова — лауреат III степени; Д. Абдуллин — лауреат II степени | |

| Мероприятия | | Результаты |
|--|--|--|
| Всероссийский конкурс работ научно-технического творчества студентов учреждений СПО, направление «Транспорт» | | Е. Ахунзянов («Альтернативные топлива. Биогаз») — диплом участника; Е. Шабардина («Перспективы развития водородного двигателя») — диплом участника; Р. Танаев («Альтернативные топлива. Производство СПГ») — диплом участника |
| Техническая олимпиада | | I и IV командные места |
| Региональный чемпионат WORLDSKILLS RUSSIA ЧЕЛЯБИНСК | | М. Димитрин (компетенция «Автомеханик») — II место; А. Горячев (компетенция «Сварочные технологии») — IV место; Д. Голицын (компетенция «Штукатур») — II место, участие во всероссийском этапе; Х. Багауф (компетенция «Сварочные технологии») — диплом участника |
| Спортивные достижения | Всероссийский турнир по боксу | Н. Тюнькин — I место |
| | Российские соревнования по кик-боксингу | В. Варфаламеев — II место |
| | Городская эстафета на приз газеты «Магнитогорский рабочий» | Д. Фаритова — III место |
| | Городская игра в лазертаг | I место |
| | Городские соревнования «Школа безопасности» | I место |
| | Городские соревнования по практической стрельбе» | В. Искаков (рук. С. А. Кабардинов) — I место |

Кроме того, важным направлением деятельности педагогического коллектива является поддержка талантливых и способных обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

В техникуме созданы условия для адаптации, развития и социализации подростков с ОВЗ в группе сверстников: организация уроков, внеклассных мероприятий с использованием интерактивных форм деятельности обучающихся с целью реализации их потребности в самовыражении, участии в жизни группы и техникума:

На Областном фестивале художественного творчества «Я вхожу в мир искусств» в номинации «Декоративно-прикладное искусство» победили творческие работы наших студентов:

- Артура Галиакбарова (III место);
- Максима Котляра (I место);
- Андрея Павлова (III место);
- Ильгана Нигматуллина (III место).

Необходимо отметить, что еще одним положительным результатом работы педагогического коллектива в этих направлениях является то, что наши выпускники продолжают обучение в системе высшего образования: в 2014 г. в МГТУ поступили 6 человек, в 2015 г. — 12,

а в 2016 г. 34 обучающихся уже прошли тестирование в университете.

IV. Поощрение и стимулирование способных обучающихся.

Как было отмечено выше, политика государства, в том числе в Челябинской области, направлена на всестороннюю поддержку одаренных детей, стимулирование их творческой деятельности. За выдающиеся успехи в учебе и общественной жизни премией Законодательного собрания награждены обучающиеся техникума:

- 2013 г. — С. Рахматуллин, С. Юртумбаев;
- 2014 г. — В. Лашко, В. Ахрамович;
- 2015 г. — Д. Галицин, И. Антонников.

Премией Президента РФ в 2014 г. награжден Д. Азнабаев.

По итогам работы за год обучающиеся техникума и их родители поощряются грамотами, благодарственными письмами, призами по следующим номинациям:

- социально значимая и общественная деятельность;
- научно-техническое творчество и учебно-исследовательская деятельность;

- профессиональное мастерство;
- художественное творчество;
- любительский спорт.

Несмотря на весь комплекс проводимых в техникуме мероприятий по поиску, развитию и поддержке талантливой молодежи, на сегодняшний день существует ряд проблем. Среди них можно выделить следующие:

- отсутствие возможности обучения рабочих кадров на самих производственных предприятиях;
- незаинтересованность руководителей отдельных предприятий в приеме обучающихся на производственную практику;

- недостаточное количество средств для организации внеучебной деятельности, социальной поддержки молодежи;

– невозможность предоставления обучающимся современного оборудования, техники, используемой на производственных предприятиях.

Мы не претендуем на всестороннее освещение проблемы создания системы работы с талантливыми обучающимися техникума. Тем не менее, она, на наш взгляд, открывает возможности для более тщательного изучения феномена профессиональной одаренности будущих специалистов и дальнейшей профессиональной деятельности. Есть над чем работать.

Библиографический список

1. Гладилина, И. П. Проблема развития творческой одаренности в современном обществе [Текст] / И. П. Гладилина // Инновационные проекты в воспитании детей, подростков и молодежи : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (21–22 марта 2007 г.). — М., 2007. — С. 74–96.
2. Актуальные проблемы обучения и развития одаренной молодежи в вузе [Текст] // История и современные тенденции развития образования РК : материалы Междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 100-летию со дня рождения А. И. Сембаева (25–26 февр. 2005 г.). — Алматы : КазНПУ им. Абая, 2005. — С. 119–123.
3. Доровской, А. И. 100 советов по развитию одаренности детей [Текст] / А. И. Доровской // М. : Рос. пед. агентство, 1997.
4. Богоявленская, Д. Б. Интеллектуальная активность как проблема творчества [Текст] / Д. Б. Богоявленская. — Ростов, 1983. — 176 с.

УДК 377+94(47)

А. В. Марченко, специалист по кадрам
Московского колледжа архитектуры
и градостроительства (МКАГ),
соискатель Российского государственного
гуманитарного университета,
г. Москва, e-mail: alMar7690@yandex.ru

ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ (1917 — КОНЕЦ 1950-Х ГГ.)

В статье рассматриваются основные этапы развития профессионального образования в нашей стране. История развития системы профессионального образования в России — один из важнейших аспектов изучения истории страны. Отрасль профессионального образования остается на сегодняшний день одной из самых востребованных как на рынке образовательных услуг, так и на рынке вакансий.

Ключевые слова: история, этапы развития профессионального образования в Советской России, школы фабрично-заводского ученичества, учебный план, методические споры.

Историческое развитие отечественной профессиональной школы прошло множество этапов и может рассматриваться как целостный социально-экономический и исторический процесс, протекающий в соответствии с опреде-

ленными закономерностями развития страны. Становление и развитие российской профессиональной школы включает в себя три направления — три исторических периода: «школа навыков», «школа профессиональных знаний,

умений, навыков» и «школа профессионального развития личности» [1].

Впервые такая градация была представлена в монографии С. Л. Малова «История профессионального образования в России», выпущенной к юбилею трудовых резервов в 2003 г.

Основная динамика развития и формирования широкого понимания профессионального образования прослеживается в выделении следующих этапов.

Первый этап (первая половина XVI — первая половина XIX вв.) охарактеризован возникновением различных прообразов форм профессионального образования, зарождением прообразов профессиональной школы и началом теоретического осмысления профессионального образования в доиндустриальную эпоху.

Второй этап (вторая половина XIX в. — 1917 г.) характеризуется развитием системы профессионального образования и одновременным развитием педагогической мысли в области профессионального образования в эпоху индустриального становления России во второй половине XIX в. после указов императора Александра II, который в 1875 г. повелел учредить в России систему реальных училищ. Именно реальные училища явились прообразом профессионально-технических училищ и техникумов советского времени. На данном этапе происходит формирование системы государственных профессиональных учебных заведений и развитие общепедагогического движения в этой области, продлившееся до 1917 г.

После революции 1917 г. наступает третий этап (1917–1940 гг.) в развитии профессионального образования, продолжавшийся до 1940 г. и включавший в себя преобразование и развитие системы среднего профессионального образования в годы становления советской экономики и первых лет индустриализации. Этот этап отличался от предшествующих и новой государственной идеологией (государственность, всеобщая трудовая подготовка, доступность, преемственность, бесплатность, светскость, коммунистическая идейность и др.) в области профессионального образования.

Развитие профессионального образования в этот период можно охарактеризовать как динамичный и одновременно противоречивый процесс, в котором проявляются как отрицание предшествующего опыта и достижений, так и возвращение к ним. Об этих процессах в своих воспоминаниях указывают как теоретики (В. И. Байденко, В. М. Казакевич, В. А. Каре-

лин и др.), так и практики системы (Г. С. Гернов и др.) [2].

После революции в Москве появилось новое поколение педагогов-реформаторов, многие из которых не имели дореволюционного опыта не только управления, но и работы в образовательной системе.

Третьего декабря 1917 г. был принят Декрет СНК РСФСР «О роспуске Государственного комитета по народному образованию», которым был создан Государственный ученый совет, занимавшийся разработкой нового содержания школьного образования, организацией форм и методов учебно-воспитательной работы [3].

Документальный фонд Государственного архива Российской Федерации говорит о том, что М. Н. Покровский, являвшийся председателем Государственного ученого совета с 1919 по первую половину 1930 гг., в черновых материалах указывает, что в 1917 — конце 1930 гг. происходит ликвидация или трансформация ранее созданных курсов, школ, училищ, открытие новых типов учебных заведений профессионального образования (школы ФЗУ, техникумы).

Возглавила эту работу Н. К. Крупская. Однако, не имея должного опыта в организации и проведении подобных мероприятий, она пыталась найти новые пути развития школьного образования, а не использовать опыт своих дореволюционных предшественников, что, конечно, явилось очень большой ошибкой.

Ведущими идеями этого этапа, распространившимися на область начального профессионального образования, выступают политехнизм, единство школы, равноправие мужчин и женщин, взаимосвязь общего и специального образования, созидающий творческий характер учебного процесса [4].

К началу 1923 г. на уровне Наркомпроса была разработана схема построения комплексных программ преподавания. Эта система, по замыслу разработчиков, должна была полностью заменить существовавшую ранее предметную. Аналогом этой системы явилась немецкая система изучения религии, с той лишь разницей, что всю религиозную составляющую заменили основы марксизма.

По новым образовательным программам каждую тему каждой учебной дисциплины предлагалось рассмотреть в трех разных аспектах: природа, труд, общество. Эта схема имела совершенно логичную последовательность: к физической природе при возникно-

вении человеческого общества был приложен труд, благодаря которому появились сельское хозяйство и промышленность, произошел научный скачок. На этой базе должны были возникнуть определенные отношения, которые в итоге должны были сформировать общество, идеологию, культуру, литературу и пр. Исходя из этого были составлены таблицы, темы в которых были расписаны по трем соответствующим колонкам. Основной ее особенностью явилось то, что вся эта система не была опробована постепенно, а вводилась директивно по всей стране. Впервые проект данной системы был предложен на педагогическом съезде 10–15 мая 1923 г. в Ленинграде. Стенограммы съезда, изданные в 1924 г., сохранили следы весьма жарких дискуссий при обсуждении этой системы [5]. Педагогическое сообщество разделилось на два лагеря. В воспоминаниях видного ученого в области естественных наук Б. Е. Райкова, составляющих отдельный архивный фонд [6], видно это разделение. Один лагерь, под руководством Б. Е. Райкова, всячески критиковал такой подход к разработке программного метода образовательной системы. Его противники под руководством преподавателя-новатора К. И. Лакиды (1886–1928 г.), напротив, настаивали на подобном «комплексном» обучении и впоследствии лоббировали его внедрение [7]. По вопросу о внедрении комплексных программ съезд вынес следующую резолюцию: «Ознакомившись с представленной схемой... съезд находит, что эта схема не обеспечивает соблюдения интересов естествознания в школе и не может быть проработана его основным методом — исследовательским... Однако съезд с удовлетворением отмечает разъяснение одного из авторов программы, что программа эта является предварительной, подлежит обсуждению и не является для школы обязательной» [8].

Трансформация педагогических подходов на этом этапе выражается также и в отмене существовавших дореволюционных программ, планов, методик подготовки, и в предоставлении свободы в их разработке непосредственным участникам образовательного процесса. Часть прогрессивных педагогических идей, таких как педология, инженерная психология, психотехника, находят свое использование во вновь разрабатываемых методиках начального профессионального образования. Создаются новые научные центры: Центральный институт труда (1921–1940 г.), отраслевые научно-исследовательские институты, изучающие различные

аспекты начальной профессиональной подготовки. Теоретические дискуссии, столкновение различных точек зрения, плюрализм и свобода педагогического творчества делают данный этап временем инновационных методических находок (система свободного коллективного продвижения бригад, лабораторный и проектный методы, соединение обучения с производственным трудом и др.) [9].

В отчете о работе, проделанной за 1918–1920 гг., Московский подотдел профессионально-технического образования Московского отдела народного образования указывал на тяжелое положение в системе, в особенности осенью 1919 и на протяжении всего 1920 г.

Осенний призыв юношей на военную службу, ухудшающееся с каждым днем продовольственное положение, наступающие холода при полном отсутствии какого-либо топлива привели к тому, что зимой 1921 г. почти вся учебная работа замерла. Но несмотря на это необходимо было подготовить высококвалифицированных рабочих, способных сразу включаться в рабочие процессы, нацеленных на результат. Все это приводит к созданию школ фабрично-заводского ученичества, начавшемуся в 1920 г. Это была принципиально новая форма организации учебного процесса: не подготовка молодых специалистов в самом цеху, что требовало больших временных, людских (наставники) и финансовых затрат, а создание подобного мини-цеха (мастерской) при школе.

Лишь спустя полтора года после возникновения школ ФЗУ наркомат просвещения СССР стал смотреть на них не только как на очаги народного и всеобщего просвещения, но и как на самостоятельные перспективные профессионально-технические учреждения. Наибольшее количество таких школ открылось в 1922–1923 гг., после выхода закона о брони подростков в школах ФЗУ [10].

Уровень подготовки обучающихся в ФЗУ оставался различным. Исходя из этого стало целесообразным определение нормативных сроков обучения по образовательным программам и приведение их к единому нормативу. Оптимальным для того периода был признан срок обучения четыре года в возрастной вилке подростков от 14 до 18 лет, т. е. до возраста взрослого рабочего. Также был решен вопрос о сокращении продолжительности рабочего дня и оплате труда. В 1921 г. средняя продолжительность рабочего дня для подростка составляла 6,4 часа, а ставка заработной платы равнялась 80 % от ставки взрослого рабочего [11].

Отсюда вытекала необходимость рациональности при организации профессионального обучения и образования. Результатом этого явился проект единства общего, профессионального и политехнического образования в профессиональной школе, разработанный в 1920 г. Н. К. Крупской и А. В. Луначарским [12].

На V Съезде РКСМ в прениях по докладу Луначарского оппонентами выступала группа деятелей Главпрофобра, Наркомпроса УССР и профсоюзов (О. Ю. Шмидт, Б. Г. Козелев, Г. Ф. Гринько), выдвинувших тезис о монотехническом образовании без четкого деления на общеобразовательные предметы и производственные практики: для рабочего были бы важны прежде всего профессиональные навыки, а общий уровень образованности оставался на втором месте.

Базой для школ ФЗУ являлась семилетняя школа (или II ступень единой трудовой школы), но допускался и более низкий уровень подготовки обучающихся.

Точку в этих спорах поставил 1924 год. Седьмого апреля 1925 г. выходит положение о школах ФЗУ, четко определившее их как тип учебного заведения низшего профессионально-технического образования, дающий общеобразовательную подготовку в объеме школы-семилетки, а также технические и специальные знания и обеспечивающий общественно-политическое воспитание передового советского рабочего [13].

Однако в середине 1930-х гг. наступает перелом в развитии профессионального образования, связанный с общими тенденциями развития нашей страны [9].

Именно к этому времени Наркомпрос СССР окончательно поставил точку в спорах вокруг внедрения новых образовательных программ и практики их применения на местах. Двадцать пятого июля 1930 г. было опубликовано постановление ЦК ВКП(б) «О всеобщем обязательном начальном обучении», положившее конец педагогическим дискуссиям. В нем говорилось о необходимости решительной борьбы с «легкомысленным методическим прожектерством» в области образовательных программ: «...всякая попытка оторвать перестройку образования от систематического и прочного освоения наук, в особенности естественно-технического и гуманитарного циклов, преподавание которых должно вестись на основе тщательно продуманных и взвешенных учебных планов, в соответствии с установленным расписанием, является грубейшим извращением идей перестройки

и построения социалистической системы образования» [14]. Обучающее начало вновь стало главенствовать над воспитательными аспектами образовательного процесса.

Нельзя сказать, что оно было вытеснено окончательно, но в то же время оно уступило место непосредственно получению знаний. Этот период в своих воспоминаниях описывает и первый директор Московского строительного техникума № 1 (ныне Колледж архитектуры и менеджмента в строительстве № 17) П. Н. Орлов, который говорит, что появляются стабильные образовательные программы и базисные учебные планы, аналоги которых по системам подготовки среднего образования существуют до сих пор. Например, базисный учебный план для подготовки техника по специальности «строительство и эксплуатация зданий и сооружений», действующий по сей день, основан на едином учебном плане, разработанном в 1930 г. при открытии названного техникума. Именно тогда учебный план становится документом государственного уровня, единым для всей страны и для образовательных учреждений всех типов. Появляется ведомственность учебных планов при подготовке специалистов одного направления для различных отраслей народного хозяйства [2].

Четвертый этап (1940–1957 гг.) охарактеризован созданием и функционированием системы государственных трудовых резервов как системы профессионального образования, отразившей все реформаторские идеи, возникшие в системе управления образования в целом, активизацией разработки методики производственного обучения и становления системы подготовки индустриально-педагогических кадров.

На смену плюрализму и свободе приходят единообразие и жесткая централизация. Закрываются научные центры (Центральный институт труда) и ряд научно-педагогических журналов. В частности, ряд научных областей (педология, психотехника, психология труда) прекращает свое существование, что негативно отражается на содержании и методике профессионального образования. Это время характеризуется существенным обеднением методик образования, почти полным отсутствием образовательных практик, слабым развитием методической службы учреждений начального профессионального образования, нарушением их взаимосвязи с производственными и сельскохозяйственными предприятиями, являвшимися основными заказчиками квалифицированных кадров. Наря-

ду с этим усиливается значение теоретической подготовки, повышения качества уроков как основной формы получения профессионального образования [2].

Исследователи, занимавшиеся данной проблематикой, отмечают начало централизации и функционирования начального профессионального образования в условиях системы Государственных трудовых резервов, что обеспечивает стабильность, преемственность, плановость подготовки кадров. Однако директивный характер теоретико-методического и организационного сопровождения профессионального образования, отказ от прогрессивного наследия прошлого привели к негативным

последствиям. Возможность оценить и преодолеть недостатки появляется лишь в конце 1950-х гг., когда отставание профессиональной подготовки от потребностей развития промышленности становится все более очевидным. Для анализа профессионального образования этого времени создаются специальные правительственные и ведомственные комиссии. Среди главных недостатков ими были названы: отставание педагогической теории от нужд подготовки кадров, низкий уровень методического обеспечения учебного процесса в образовательных учреждениях, в том числе в учреждениях начального профессионального образования [15].

Библиографический список

1. Малов, С. Л. История профессионального образования в России [Текст] / С. Л. Малов. — М. : ГБОУ ДПО «Учебно-методический центр Департамента образования г. Москвы», 2003. — С. 11–18.
2. Этапы большого пути : 70-летию трудовых резервов посвящается [Текст]. — М. : ГБОУ ДПО «Учебно-методический центр Департамента образования г. Москвы», 2010. — С. 58–166.
3. О роспуске Государственного комитета по народному образованию [Текст] : [Декрет Совета народных комиссаров от 3 дек. (20 нояб.) 1917 г.] // В. И. Ленин о молодежи. — М. : Молодая гвардия, 1974. — С. 465–467.
4. ГАРФ. Ф. 1565. Оп. 17. Д. 8060.
5. Вендровская, Р. Б. Отечественная школа 20-х годов : В поисках идеала [Текст] / Р. Б. Вендровская. — М. : Новая книга, 1996. С. 18–21.
6. Райков, Б. Е. На жизненном пути : Автобиографические очерки [Текст] / Б. Е. Райков // СПФ АРАН. Ф. 893. Оп. 1. Справка о фонде.
7. Райков, Б. Е. На жизненном пути : Автобиографические очерки [Текст] / Б. Е. Райков. Т. 5. С. 223 // СПФ АРАН. Ф. 893 Оп. 2. Д. 5.
8. Естественно-историческое образование в СССР [Текст] : материалы I Всероссийского съезда педагогов-естественников 10–15 мая 1923 г. : стеногр. отчет. — Л., 1924.
9. Богуславский, И. В. История российской педагогики [Текст] / И. В. Богуславский. — Томск : Томь, 2005.
10. Об установлении предельного минимума количества подростков на предприятиях [Текст] : [Декрет ВЦИК от 2 мая 1922 г.] // В. И. Ленин о молодежи. — М. : Молодая гвардия, 1974. — С. 511–513.
11. Об учебной профессионально-технической повинности [Текст] : [Декрет Совета народных комиссаров от 29 июля 1920 г.] // В. И. Ленин о молодежи. — М. : Молодая гвардия, 1974. — С. 497–498.
12. Луначарский, А. В. Речь на V съезде РКСМ в прениях по докладу «Образование рабочей молодежи» [Текст] / А. В. Луначарский // V Всероссийский съезд РКСМ, май — июнь 1920 : стеногр. отчет. — С. 219–226.
13. Об образовании школ фабрично-заводского ученичества [Текст] : [Декрет СНК РСФСР от 31 июля 1925 г.] // Гос. архив Кировской обл. Ф. Р-1166. Оп. 1. 70 ед. хр.
14. Наследникам революции : Документы партии о комсомоле и молодежи [Текст] / сост. : Н. В. Трущенко, Б. И. Мышенков. — М. : Молодая гвардия, 1969. — 592 с.
15. ГАРФ. Ф. Р-9661. Оп. 611. Д. 56.

УДК 377+001

П. И. Чернецов, проф. Челябинского государственного университета (ЧелГУ), д-р пед. наук, г. Челябинск
И. В. Шадчин, зав. лабораторией Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), г. Челябинск, e-mail: inclusive.chirpo@mail.ru

К ВОПРОСУ О ПОВЫШЕНИИ УРОВНЯ МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ К НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В статье раскрыты отдельные аспекты проблемы стимулирования мотивации студентов к научно-исследовательской деятельности. Обосновывается актуальность данной проблематики в современных социально-экономических условиях развития системы профессионального образования в России. Анализируются результаты исследования уровня мотивации к научно-исследовательской деятельности у студентов ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный университет».

Ключевые слова: студент, стимулирование мотивации, внутренний мотив, научно-исследовательская деятельность, мотивация к научно-исследовательской деятельности.

Требования рынка труда ставят перед системой образования новые стратегические задачи в области подготовки высококвалифицированных кадров, проявляющих высокий уровень адаптивности к изменяющимся условиям труда, способных к профессиональному росту, умеющих критически и творчески мыслить, грамотно работать с любой информацией, осуществлять научные исследования в различных отраслях знаний. Одним из ключевых аспектов решения данной задачи является поиск магистральных путей повышения мотивации студентов к занятию научно-исследовательской деятельностью.

Проведенный анализ научной литературы показывает, что различные стороны проблемы стимулирования мотивации студентов к научно-исследовательской деятельности рассмотрены рядом педагогов и психологов [1–3 и др.].

В частности, Е. Ю. Никитина [1] отмечает, что наличие у студентов положительной мотивации к занятию научным исследованием выступает в качестве ведущего критерия их готовности к научно-исследовательской деятельности. Автором выделяются способы формирования положительной мотивации к занятию научно-исследовательской деятельностью, среди которых проведение лекций, знакомящих студентов с особенностями организации научного исследования, создание и разрешение в ходе семинарских занятий проблемных ситуаций, способствующих включенности студентов в активную мыслительную деятельность; предлагается ежегодное проведение студенческих конференций с публикацией научных статей.

В работе А. В. Курганова [2] выявляются следующие методы формирования мотивации студентов к научно-исследовательской деятельности: изложение курса лекций «Основы научно-исследовательской деятельности», участие студентов в научно-практических конференциях, конкурсах студенческих научных работ.

В качестве стимулирования мотивации студентов В. В. Балашов предлагает следующие виды поощрения за успехи в научно-исследовательской деятельности:

- предоставление рекомендаций для дальнейшего обучения и стажировок;
- предоставление возможности освоения программы обучения за более короткий срок;
- досрочные сдачи экзаменов и зачетов;
- участие в специальных занятиях для наиболее способных и талантливых студентов.

В. В. Балашов разделяет мысль о материальном и моральном стимулировании научно-исследовательской деятельности студентов. По его мнению, материальное стимулирование служит развитию и повышению результативности научно-исследовательской деятельности, в основе которой лежит объективная заинтересованность в материальной поддержке всех ее участников. Материальное стимулирование осуществляется в виде селективных стипендий, надбавок к должностным окладам и стипендиям, грантов, денежных премий, памятных и ценных подарков. Моральное стимулирование основано на общественном признании научных достижений студентов (объявление благодарно-

сти, присвоение почетных званий, публикации результатов научной деятельности) [3].

В своих исследованиях авторы доказывают эффективность представленных методов, однако проблема повышения уровня мотивации студентов к научно-исследовательской деятельности — явление социально обусловленное, что требует постоянного обновления и пополнения способов комплексного решения этой проблемы. Несмотря на наличие ряда работ, посвященных данной проблематике, в современной педагогике все еще нет целостной концепции формирования мотивации студентов к занятию научно-исследовательской деятельностью.

Вопрос о повышении мотивации к деятельности является центральной проблемой дидактики и педагогической психологии, поскольку непосредственно влияет на систему ценностей индивида, определяет его интересы в образовательном пространстве.

Вслед за Е. П. Ильиным под мотивацией будем понимать совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают ее границы и формы, придают ей направленность, ориентированную на достижение определенных целей. В основе мотивации лежат мотивы, составной частью которых выступают потребности и интересы, стремления и эмоции, установки и идеалы. Поэтому мотивы — очень сложные образования, представляющие собой динамические системы, в которых осуществляются анализ и оценка альтернатив, выбор и принятие решений [4].

Влияние мотивации на поведение человека зависит от множества факторов, во многом индивидуально и может меняться под воздействием обратной связи со стороны деятельности человека.

Солидаризируясь с М. И. Колдиной, научно-исследовательскую деятельность студентов будем трактовать как «вид творческой, познавательной деятельности, направленной на овладение студентами самостоятельной теоретической и экспериментальной работой, современными методами научного исследования, техникой эксперимента» [5, с. 42].

Мотивация выполняет разнообразные функции научно-исследовательской деятельности студента: побуждает к непрерывной интенсивной деятельности, придавая ей определенный темп (побудительная функция), конкретизирует степень волевых усилий, придает избирательную направленность познавательным действиям (регуляторная функция), обуславливает резуль-

тативность (развивающая функция), выступает в качестве внутреннего механизма управления, саморегуляции деятельности студента (управленческая функция).

При исследовании работ различных авторов (Л. И. Божович, И. А. Зимняя, Л. М. Попов) можно выделить две основные группы мотивов научно-исследовательской деятельности — внутренние и внешние [6]. Под внешней мотивацией понимается такая, которая исходит из внешней по отношению к действующему человеку среды и создает стимул к деятельности (материальное вознаграждение, карьерный рост, получение именной стипендии и др.). Внешние мотивы по отношению к научному творчеству вторичны, неспецифичны для него и формируются под влиянием внешней среды.

Внутренними мотивами научно-исследовательской деятельности являются интерес к процессу обучения, интерес к способам деятельности, желание получить как можно больше знаний, интерес к содержанию учебного материала, стремление к систематизации знаний, интерес к самостоятельному выполнению работы, стремление к преодолению трудностей, стремление получить удовольствие от интеллектуальной исследовательской работы и др. Особенную значимость приобретают внутренние мотивы исследовательской деятельности, так как именно они определяют личностное, эмоциональное переживание познавательной потребности студентов. Эти мотивы являются составляющими познавательного интереса.

Изучение психолого-педагогической литературы по проблемному вопросу (М. И. Колдина, А. В. Курганов, Е. Ю. Никитина и др.), учет возрастных и социально-психологических особенностей студенческого возраста и специфики научно-исследовательской деятельности в профессиональной школе позволили нам выделить следующие уровни мотивации студентов к научно-исследовательской деятельности.

Высокий уровень характеризуется пониманием значимости научно-исследовательской деятельности, стремлением к усвоению и систематизации знаний о методологии научного исследования, овладению исследовательскими умениями и навыками, стойким интересом к самостоятельному применению приобретенных профессиональных знаний на практике, проявлением интереса к выполнению научно-исследовательских работ, стремлением к рефлексии собственной научно-исследовательской деятельности и выявлению способов и путей саморазвития.

Средний уровень характеризуется поверхностным представлением о научно-исследовательской деятельности, нестойким интересом к изучаемым дисциплинам и к выполнению научно-исследовательских работ, стремлением к усвоению знаний о логике научного исследования, необходимых для успешного выполнения учебного плана, реферативных и курсовых работ, неустойчивым стремлением к самообразованию и не всегда адекватным оцениванием собственной деятельности.

Низкий уровень характеризуется слабо выраженным интересом к изучаемым профессиональным дисциплинам, непониманием социальной и личностной значимости научно-исследовательской деятельности, отсутствием стремления к глубокому усвоению знаний о логике научного исследования, овладению исследовательскими умениями и навыками, неустойчивым интересом к выполнению научно-исследовательских работ, незначительной рефлексией своей деятельности, фрагментарным самоанализом.

Нами было проведено исследование уровня мотивации к научно-исследовательской деятельности студентов факультета психологии и педагогики ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный университет» в количестве 150 человек.

На констатирующем этапе эксперимента нами была разработана анкета «Определение уровня мотивации студентов к научно-исследовательской деятельности», которая была предложена студентам различных курсов обучения.

Анкета содержала задания, в которых респондентам предлагалось отметить наиболее значимые мотивы, побуждающие к занятию научно-исследовательской деятельностью (познавательные, профессионального развития, самоактуализации, получения материальных благ, морального поощрения, самореализации, социального одобрения, достижения успеха и др.). Ряд вопросов выявлял степень выраженности у респондентов интереса к тем или иным аспектами организации и осуществления научного исследования. Анкета, в свою очередь, содержит перечень открытых вопросов, в которых респондентов просят указать причины снижения мотивации к занятию научно-исследовательской деятельностью, предложить методы поддержки и стимулирования мотивации к осуществлению научного исследования и др. Также нами была использована «Методика изучения мотивации обучения в вузе Т. И. Ильиной» [7]. В данной методике нас, прежде всего, интересовали шкалы «приобретение знаний» и «получение дипло-

ма». Применение методики «Мотивация учения студентов вуза» С. А. Пакулиной, М. В. Овчинникова [8] позволили выявить степень выраженности внутренней учебно-познавательной мотивации студентов (мотивы поступления, познавательные мотивы, релевантные профессиональные мотивы).

Результаты констатирующего этапа эксперимента показали, что 90 % студентов испытывают значительные затруднения при организации научно-исследовательской деятельности; 84 % студентов считают, что в вузе создано недостаточно условий для стимулирования мотивации студентов к занятию научно-исследовательской деятельностью. Кроме того, 75,4 % студентов имеют низкий уровень мотивации к научно-исследовательской деятельности, 16,2 % — средний и всего 8,4 % — высокий.

Анализ результатов констатирующего этапа эксперимента позволил сделать вывод о необходимости разработки ряда мер, способствующих комплексному повышению уровня мотивации студентов к научно-исследовательской деятельности.

По результатам констатирующего этапа эксперимента были сформированы контрольная и экспериментальная группы. В контрольную группу вошли студенты специальности «психология» в количестве 75 человек, в экспериментальную группу — студенты специальности «психолого-педагогическое образование» в количестве 75 человек. Экспериментальная и контрольная группы студентов подобраны таким образом, чтобы контролируемые параметры несущественно отличались друг от друга.

Таким образом, в контрольной группе 72,5 % студентов имели низкий уровень мотивации к научно-исследовательской деятельности, 18 % — средний, 9,5 % — высокий. В экспериментальной группе 73,6 % студентов имели низкий уровень мотивации к научно-исследовательской деятельности, 20 % — средний, 6,4 % — высокий. В контрольной группе процесс преподавания проходил традиционно. В экспериментальной группе реализовывался комплекс мер, способствующих эффективному повышению уровня мотивации студентов к научно-исследовательской деятельности.

Формирующий эксперимент предполагал в качестве одного из условий, способствующих повышению мотивации студентов к научно-исследовательской деятельности, включение обучающихся в самодиагностику и познание себя как субъекта научно-исследовательской деятельности.

Средствами включения студентов в самодиагностику послужили: разработанная анкета «Самооценка уровня мотивации студентов к научно-исследовательской деятельности», устные и письменные опросы, направленные на диагностику уровня мотивации студентов к научно-исследовательской деятельности, с последующей совместной интерпретацией и обсуждением полученных результатов.

К условиям, которые способствуют более эффективному повышению уровня мотивации студентов к научно-исследовательской деятельности, мы относим включение в содержание образования студентов методологии и теории научного исследования, а также предоставление студентам возможности свободного выбора исследовательских задач и методов их решения на семинарских занятиях и при подготовке докладов для научно-практических конференций.

Данное условие предполагает вовлечение обучающихся в научные исследования преподавателями общеобразовательных и специальных дисциплин, а также педагогически целесообразную помощь студентам в выборе и решении исследовательских задач, направленную на пролонгацию мотивации к занятию научно-исследовательской деятельности.

Безусловно, эффективность реализации выявленных условий напрямую зависит от профессиональной компетентности преподавателей, которые содействуют повышению уровня мотивации студентов к научно-исследовательской деятельности.

Деятельность преподавателей включает сопровождение образовательной деятельности студентов в основном образовании, выявление и анализ уровня мотивации студентов к научно-исследовательской деятельности, создание для студентов возможности реализации научных исследований (постановка, помощь в выборе и решении исследовательских задач), проведение индивидуальных консультаций, анализ педагогической деятельности и результатов взаимодействия со студентами.

Взаимодействие преподавателей и студентов носит гуманистическую направленность, предполагает организацию субъект-субъектных отношений преподавателей и студентов, основанных на принципах взаимного доверия, равноправного партнерства.

Научно-исследовательская деятельность студентов в учебной деятельности реализуется через выполнение курсовых работ, дипломных проектов, организацию поисковой деятельности в различных предметных областях. Науч-

но-исследовательская деятельность студентов во внеучебной деятельности реализуется через участие студентов в научно-практических конференциях, в конкурсах научных работ, в деловых играх в форме дебатов различных форматов, в олимпиадах различного уровня.

Деятельность студентов интегрирует освоение социального опыта, как предусмотренного образовательным стандартом, так и необходимого для постановки, решения, представления и самоанализа результатов собственной научно-исследовательской деятельности.

По окончании формирующего эксперимента был проведен констатирующий эксперимент (контрольный срез) согласно тем же методикам, которые использовались для диагностики уровня мотивации студентов к научно-исследовательской деятельности на начальном этапе эксперимента.

Эффективность предлагаемых мероприятий по повышению уровня мотивации студентов к научно-исследовательской деятельности подтверждается результатами повторного констатирующего эксперимента (контрольный срез), проведенного по окончании опытно-экспериментальной работы. Число студентов с низким уровнем мотивации к научно-исследовательской деятельности в экспериментальной группе уменьшилось на 55,4 % и составило 18,2 %, в контрольной группе уменьшилось на 15,4 % и составило 57,1 %; число студентов со средним уровнем мотивации к научно-исследовательской деятельности в экспериментальной группе увеличилось на 28,4 % и составило 48,4 %, в контрольной группе увеличилось на 11,2 % и составило 29,2 %; количество студентов с высоким уровнем мотивации к научно-исследовательской деятельности в экспериментальной группе увеличилось на 27 % и составило 33,4 %, в контрольной группе увеличилось на 4,2 % и составило 13,7 %. Результаты эксперимента были математически обработаны с использованием многофункционального критерия Фишера.

Анализируя полученные результаты, отметим, что положительные сдвиги в уровне мотивации студентов к научно-исследовательской деятельности произошли как в экспериментальной, так и в контрольной группах. Это означает, что и в рамках традиционной методики обучения происходит повышение уровня мотивации студентов к научно-исследовательской деятельности по мере накопления ими опыта учебной и научно-исследовательской работы. Однако этот процесс протекает менее интенсивно, чем

в экспериментальной группе, где введен ряд мероприятий, способствующих комплексному повышению уровня мотивации студентов к научно-исследовательской деятельности.

Таким образом, проведенное исследование подтвердило эффективность выделенного комплекса мероприятий по повышению уровня мотивации студентов к занятию научно-исследовательской деятельностью.

Поливекторность взглядов на исследуемую в нашей работе проблему подчеркивает ее сложность и многоаспектность. Это, в свою очередь, обуславливает необходимость дальнейших ретроспективно-компаративных исследований, связанных, в частности, с выявлением наиболее значимых социально-педагогических факторов активизации научно-исследовательской деятельности студентов.

Библиографический список

1. Никитина, Е. Ю. Формирование готовности студентов педагогического вуза к научно-исследовательской деятельности средствами проблемного обучения [Текст] : дис. ... канд. пед. наук / Е. Ю. Никитина. — Новокузнецк, 2009. — 182 с.
2. Курганов, А. В. Формирование готовности студентов гуманитарного вуза к психолого-педагогическому исследованию [Текст] : дис. ... канд. пед. наук / А. В. Курганов. — Казань, 2009. — 195 с.
3. Миронов, В. А. Социальные аспекты активизации научно-исследовательской деятельности студентов вузов [Текст] : моногр. / В. А. Миронов. — Тверь : ТГТУ, 2011. — 100 с.
4. Ильин, Е. П. Мотивации и мотивы [Текст] / Е. П. Ильин. — СПб. : Питер, 2012. — 512 с.
5. Колдина, М. И. Подготовка к научно-исследовательской деятельности будущих педагогов профессионального обучения в вузе [Текст] : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / М. И. Колдина. — Н. Новгород, 2009. — 189 с.
6. Попов, Л. М. Психология самостоятельного творчества студентов [Текст] / Л. М. Попов. — Казань. Изд-во Казан. ун-та, 1990. — 240 с.
7. Практикум по возрастной психологии [Текст] : учеб. пособие / под ред. Л. А. Головей, Е. Ф. Рыбалко. — СПб. : Речь, 2001. — 688 с.
8. Пакулина, С. А. Адаптивные способности студентов педвуза : Структура, факторы и средства развития [Текст] : дис. ... канд. психол. наук. — Челябинск, 2004. — 182 с.

Дискуссионный клуб

ВЫБОР ПРОФЕССИИ И ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ МОЛОДЕЖИ: ОПЫТ И ПРОБЛЕМЫ

Пятнадцатого декабря 2015 г. в ГБОУ ДОД «ДУМ "Смена"» в рамках реализации Концепции профориентационной работы ПОО Челябинской области прошла научно-практическая конференция «Выбор профессии и личностно-профессиональное самоопределение молодежи: опыт и проблемы».

В дискуссии по профессионально-личностному самоопределению молодежи приняли участие руководители центров (отделений), осуществляющих профориентационную работу, и педагоги-психологи, руководители образовательных организаций и педагогические работники. С докладами выступили: М. Н. Пономарева (директор ГБОУ ПОО «Златоустовский техникум технологий и экономики»), В. Л. Вялкова, Л. А. Христинич (ГБПОУ «Южноуральский энергетический техникум»), Г. А. Павлищук (ГБПОУ «Троицкий технологический техникум»), Руднева О. В. (ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж»), Э. Р. Истамгулова [ГБОУ СПО (ССУЗ) «Аргаяшский аграрный техникум»], Н. В. Коростина (ГБПОУ «Миасский педагогический колледж»), О. А. Хмелева, Е. А. Носуленко, И. Г. Жильцова (ГБПОУ «Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум им. А. В. Яковлева»), Е. Ю. Дворникова (ГБПОУ «Златоустовский педагогический колледж»). Руководитель областного методического объединения руководителей центров (отделений), осуществляющих профориентационную работу в ПОО, Т. М. Зайцева (ГБОУ ДОД «ДУМ "Смена"») познакомила с результатами мониторинга реализации Концепции профориентационной работы ПОО Челябинской области за 2015 г. Завершилась конференция мастер-классом по использованию автоматизированной программы комплексной диагностики профессиональных интересов и склонностей «Профи-2» и «Профи-3» научно-производственной фирмы «ВиЭль» (Санкт-Петербург).

Мы публикуем мнение участников дискуссии по обсуждаемой проблеме.

М. Н. Пономарева, директор Златоустовского техникума технологий и экономики (ЗТТиЭ):

— В результате оптимизации профессионального образования в состав ГБОУ ПОО «Златоустовский техникум технологий и экономики» вошли пять профессиональных организаций. На сегодняшний день в структуре техникума три отделения и пять филиалов. В техникуме реализуется 144 образовательные программы. В 2015 г. нами получены лицензия на четыре новые специальности и лицензия на общее образование.

Контингент обучающихся на сегодняшний день составляет 2899 человек. Всего в техникуме 309 работников, 116 из которых — педагогические работники. Организация занимает пятое

место в области по контрольным цифрам приема. Набор абитуриентов проходил в сложных условиях в связи со все еще сохраняющейся тенденцией уменьшения количества школьников в выпускных классах, а также с высоким уровнем миграционной мобильности (50 % опрошенных не связывают свое будущее с родным городом) и сложностью трудоустройства в городе.

Используемые ранее формы и методы профориентационной работы в техникуме были малоэффективны и требовали обновления. Возникла необходимость поиска новых подходов к организации профориентационной работы, использования наиболее интересных и эффективных форм профориентации. На базе техникума был создан центр социально-трудовой адаптации и профориентации. Была создана рабочая

группа по разработке комплексной программы профориентационной работы. Основой для разработки программы послужила концепция профориентационной работы образовательных организаций Челябинской области. Программа состоит из семи разделов.

Впервые прошел, вызвав большой интерес, день техникума на базе структурных подразделений школ — учебных мастерских. Это мероприятие переросло в большой праздник с большим охватом школьников всего города. В рамках его проведения был показан видеофильм о техникуме, были организованы презентация профессий, выступление творческих коллективов, тестирование школьников. Особый интерес у школьников вызвали мастер-классы, проведенные преподавателями и мастерами производственного обучения. Впервые представители нашей учебной организации со своей техникой (экскаватор, подъемный кран, трактор, сварочное оборудование, автомобильный двигатель) прибыли во двор учебных мастерских, где школьники могли попробовать себя в каждой профессии. Всего было показано девять мастер-классов по рабочим профессиям. Местные тележурналисты взяли интервью у школьников, преподавателей и мастеров, создали видеосюжет, который был показан по городскому телевидению.

В ходе реализации образовательного регионального проекта «ТЕМП» в техникуме стартовала долгосрочная акция «Мы в ТЕМПе». Разработана концепция, методическое сопровождение акции, утверждены планы-графики проведения мероприятий.

Реализация акции «Мы в ТЕМПе» предполагает большую комплексную совместную работу Златоустовского техникума технологий и экономики, МДОУ «Детский сад № 29» и МАОУ «СОШ № 36». В ходе этой акции преподавателями и мастерами ЗТТиЭ будут представлены профессии и специальности нашего техникума старшим воспитанникам детского сада и школьникам начиная с младших классов. В проекте будут заняты лучшие преподаватели и студенты техникума.

В течение всего года по графику с использованием доступных, интересных, инновационных технологий ребятам будет поступать информация о профессиях, специальностях техникума и они сами станут участниками многих мероприятий: мастер-классов, интерактивных сюжетно-ролевых игр, экскурсий и совместных с нашими студентами практических работ.

Результатами акции «Мы в ТЕМПе» для студентов техникума могут стать практические темы выпускных квалификационных работ по

созданию дизайн-проектов («Благоустройство территории детского сада и школы», «Изготовление малых конструкций, декоративных бордюров», «Оформление крыльца», «Освещение территорий школы и детского сада»). Интересными мероприятиями, на наш взгляд, являются мастер-классы, проведенные успешными выпускниками нашего техникума. Сохраняются также и традиционные формы сотрудничества со школами — это олимпиады по информатике для выпускников школ и городской конкурс для старшеклассников «Праздник вкуса».

В ходе работы с родителями и населением города используем новые формы профориентационной работы — презентации образовательных программ техникума на базе предприятий города. На этих встречах сотрудникам предприятия мы рассказываем обо всех возможностях нашей образовательной организации, так как слушатели — потенциальные родители будущих и обучающихся сейчас студентов.

Впервые в прошлом учебном году на базе ДК «Металлург» (1500 посадочных мест) мы проводили городское родительское собрание (в течение месяца — анонс по ТВ, реклама в местной газете и баннер на ДК). Каждое отделение техникума организовало мастер-классы по своим профессиям, специалисты техникума проводили консультации для родителей. На собрании были представлены как образовательные программы, так и дополнительные программы, реализуемые техникумом.

В сентябре проходил парад профессий в городском детском парке «Крылатко», который посещают родители вместе с детьми. У них была возможность познакомиться с различными профессиями и специальностями техникума.

В рамках реализации комплексной программы профориентации в техникуме открыт информационно-консультационный центр «Навигатор». Центр «Навигатор» ставит следующие задачи:

- ознакомление школьников с профессиями и специальностями техникума;
- информирование о потребностях в кадрах, об условиях труда на предприятиях, о возможностях повышения квалификации и карьерного роста.

В центре проводятся тестирование с использованием программы «Профориентатор», анкетирование и обработка данных, а также профессиональные консультации, в процессе которых психологи оказывают помощь в выборе профессии или специальности, отвечают на интересующие вопросы.

Информация о деятельности техникума размещена на сайте организации <http://ztte.ru>. На сайте есть ссылка на проект «Я б в рабочие пошел, пусть меня научат». Это совместный проект техникума и Златоустовского телевидения, который транслировался по телевидению и был представлен на конкурс «Я выбираю профессию». Информацию о техникуме можно получить и из техникумовской газеты «Компас абитуриента».

Городскую первомайскую демонстрацию, на которой большой праздничной колонной прошли представители администрации, преподавателей, сотрудников и обучающихся техникума, мы совместили с профориентационным маршем профессий. В колонне демонстрантов студенты в костюмах сварщиков, железнодорожников, строителей, автомехаников представляли профессии, которые осваиваются в нашем техникуме. Это шествие вызвало интерес у многих жителей нашего округа.

Необычная форма профориентационной деятельности, которой мы хотели бы поделиться, — профориентационный сплав по реке Ай от поселка Межевого (Челябинская обл.) до поселка Лаклы (респ. Башкортостан). На восьми катамаранах администрация и сотрудники техникума плыли с атрибутами нашей организации по реке. Результат такой акции — 36 студентов из республики Башкортостан, поступивших в наш техникум в этом году.

Успех профориентационной работы будет достигнут в том случае, если:

- в профессиональной образовательной организации будет назначено ответственное лицо (у нас это руководитель центра социально-трудовой адаптации и профориентации);
- будет создан муниципальный центр социально-трудовой адаптации и профориентации;
- для информирования школьников, родителей, педагогов, руководителей образовательных организаций, социальных партнеров о деятельности профессиональных образовательных организаций будут использоваться все информационные источники.

И. С. Николаева, зам. директора по методической работе Южноуральского энергетического техникума (ЮЭТ), канд. пед. наук, Л. А. Христинич, преподаватель ЮЭТ, В. Л. Вялкова, преподаватель ЮЭТ:

— В 2014 г. на базе Южноуральского энергетического техникума была открыта инновационная площадка «Организационно-педагогические условия социализации студентов

в процессе образовательной деятельности». В рамках этой площадки был организован центр профессиональной ориентации и психологической поддержки молодежи.

Профессиональная ориентация занимает важное место в системе среднего профессионального образования. Ее задача — не только предоставить молодежи информацию о профессиях, получаемых в данном учебном заведении, но и дать возможность молодым специалистам, уже обучающимся в техникуме, узнать больше о перспективах профессиональной карьеры.

В Южноуральском энергетическом техникуме сложились следующие традиционные формы профориентационной работы:

- проведение дня открытых дверей;
- выпуск и распространение в школах города и ближайших населенных пунктах информационных буклетов;
- работа выездных агитбригад;
- разработка и проведение учебных занятий по общеобразовательным предметам, направленных на интеграцию содержания образования с профессиональной деятельностью и выходом на производство;
- организация встреч, пресс-конференций обучающихся с работодателями;
- организация экскурсий на предприятия города;
- организация и проведение предметных недель предметными (цикловыми) комиссиями;
- проведение конкурсов профмастерства по специальностям и профессиям, которым обучают в техникуме;
- проведение олимпиад по спецдисциплинам;
- совместная работа с городскими СМИ с целью освещения профориентационных мероприятий в ГБОУ СПО (ССУЗ) «ЮЭТ»;
- работа службы содействия трудоустройству.

Основной целью всех этих мероприятий является проведение профориентационной работы с учащимися школ г. Южноуральска и Увельского района и их родителями, знакомство с учебным заведением, с основными специальностями нового набора, с правилами поступления в техникум.

В ходе работы инновационной площадки «Организационно-педагогические условия социализации студентов в процессе образовательной деятельности» выявилась потребность в новых формах профориентационной работы. С целью повышения мотивации к обучению и участию в социально значимых проектах,

ориентированных на практическую и профессиональную составляющую, центром профессиональной ориентации и психологической поддержки молодежи разрабатываются и внедряются следующие формы профориентационной работы:

- разработка и проведение курса занятий с обучающимися ЮЭТ («Индивидуальный образовательный маршрут» и «Технология поиска работы»);

- создание совместно с ЦЗН буклетов, газет;

- проведение круглых столов для администрации школ на тему «Профориентация учащихся»;

- приглашение школьников и родителей на конкурсы «Лучший студент», «Лучший спортсмен» и др.;

- проведение профессиональных конкурсов и мастер-классов с привлечением школьников (студенческий слет «Земляки»: ученики 8–9-х классов участвуют во всех конкурсах и мастер-классах наравне со студентами нашего техникума и Коркинского горно-строительного техникума);

- организация профориентационной деятельности студентов в каникулярное время;

- выпуск календарей, ручек с логотипом техникума и т. д.

Хотелось бы более подробно рассказать о наших наиболее значимых профориентационных мероприятиях.

Прежде всего, уже несколько лет ведется работа по заполнению портфолио каждым учащимся энергетического отделения нашего техникума. С момента открытия инновационной площадки мы решили немного изменить портфолио и назвать его индивидуальным образовательным маршрутом студента. Планово заполняя свой маршрут, выпускник техникума сможет предоставить будущему работодателю помимо резюме более полную информацию о собственных возможностях и достижениях. Это касается не только получения профессиональных компетенций, но и участия в исследовательской деятельности, развития личностных качеств, самообразования и саморазвития.

Кроме того, в сентябре 2015 г. мы провели парад профессий на городской площади. На этом мероприятии были представлены все специальности и профессии, по которым ведется обучение в нашем техникуме. Любой житель города мог воочию увидеть работу юных мастеров — кулинаров, парикмахеров и визажистов, разобрать и рассмотреть механизмы автомобиля, посадить цветы и получить ценные советы

по уходу за растениями, поучаствовать в викторинах по специальностям и профессиям, которые невозможно было представить столь же наглядно. Конечно же, распространялись буклеты, рассказывающие о техникуме и обо всех специальностях.

И наконец, пожалуй, самое яркое впечатление оставил студенческий слет «Земляки», на котором все участники могли пройти игру-квест с тематическими заданиями (мы хотели заставить ребят задуматься о своем родном крае, достопримечательностях Урала). Ребята смогли поучаствовать в мастер-классах по украшению кремом пирожных, строительному макетированию и ТРИЗ. На слет, кроме учащихся школ, приглашались студенты нескольких учебных заведений СПО нашего региона, но приехать к нам смогла только команда Коркинского горно-строительного техникума. Хотелось бы, чтобы подобные слеты все же стали традиционными, проходили в различных форматах и на разных площадках, давая возможность и студентам, и учащимся школ общаться, делиться опытом и больше узнавать о разных учебных заведениях.

В будущем мы планируем воспользоваться опытом Златоустовского индустриального колледжа им. П. П. Аносова и открыть музей профессий на базе дошкольного образовательного учреждения № 9 г. Южноуральска. Мы уже начали работу в этом направлении: собирается материал для открытия музея профессий в детсаду, разрабатываются мастер-классы и экскурсии для дошкольников, конкурсы для учащихся и их родителей. Кроме того, не прекращаются поиск и внедрение новых разнообразных форм профориентационной работы.

*Г. А. Павлицук, зам. директора по УМР
Троицкого технологического техникума (ТТТ):*

— Выбор профессии — один из главных жизненных выборов, совершаемых человеком в юном в возрасте, а правильный выбор позволяет реализовать свой потенциал, избежать разочарования, оградить себя и свою семью от неуверенности в завтрашнем дне. В условиях, когда идет острая борьба за студента, важным направлением деятельности любой профессиональной организации является повышение привлекательности учебного заведения через организацию различных форм работы с потенциальными абитуриентами. Одной из таких форм работы является профессиональная ориентация молодежи.

Профессиональная ориентация молодежи — это педагогическая проблема подведения обучающихся школ к сознательному выбору

профессии или специальности с учетом индивидуальных особенностей личности обучающихся и необходимости распределения трудовых ресурсов в интересах общества.

Основной целью профориентационной работы профессиональной образовательной организации является привлечение педагогического состава, а также обучающихся к активному участию в научно обоснованной системе мероприятий по профессиональной ориентации молодежи.

Система мероприятий по профориентационной работе включает в себя деятельность по следующим направлениям:

- профессиональное просвещение, в том числе информационная работа, пропаганда и агитация;

- предварительная профессиональная диагностика, направленная на выявление интересов и способностей личности к той или иной профессии;

- профессиональная консультация, направленная в основном на оказание индивидуальной помощи в выборе профессии;

- профессиональный отбор с целью выявления лиц, которые с наибольшей вероятностью смогут успешно освоить данную профессию и выполнять связанные с ней трудовые обязанности;

- социально-профессиональная адаптация;

- профессиональное воспитание, которое ставит своей целью формирование у обучающихся чувства долга, ответственности, профессиональной чести и достоинства.

В соответствии с перечисленными основными направлениями Троицкий технологический техникум и определяет содержание деятельности профориентационной работы.

Основными задачами профориентационной работы являются:

- изучение и прогнозирование перспектив формирования контингента техникума;

- комплектование групп первого курса;

- конструирование системы профориентационной работы;

- пропаганда образовательной деятельности техникума;

- создание привлекательного образа техникума, возможностей трудоустройства на предприятия города;

- установление и укрепление постоянных контактов с коллективами школ, а также с работодателями.

В работе техникума по профориентации выделяются несколько необходимых этапов:

- организационный;

- информационно-аналитический;

- встреча с обучающимися;

- работа приемной комиссии.

На организационном этапе происходит утверждение перечня профессий и специальностей, по которым будет проводиться подготовка в текущем году, определяются школы, производится закрепление педагогических работников за каждой конкретной школой, а также создаются группы обучающихся, которые будут проводить агитационную работу.

На втором этапе происходит сбор информации о количестве выпускников в 9-х и 11-х классах школ района, их распределение по половому признаку, для каждой школы определяется количество выпускников, которые должны поступить в техникум (т. е. закладываются плановые цифровые ориентиры).

На третьем этапе происходят непосредственные выходы и выезды педагогических работников в школы. Мастера и преподаватели встречаются с обучающимися, в ходе бесед дают им необходимую информацию о профессиях и специальностях, условиях обучения, возможных перспективах после окончания техникума. На таких беседах очень важно донести до сознания школьников информацию об основном содержании деятельности по интересующим их профессиям и специальностям, о требованиях к работникам, о том, где и как эти профессии и специальности можно освоить.

Еще одной формой профориентационной работы является тестирование будущих абитуриентов. В мире существует более 50 тысяч профессий. Как же найти свою? Во многих странах пытались создать классификацию профессий. В нашей стране принято пользоваться классификацией профессора Е. А. Климова. Проводится очень большая работа с обучающимися 9-х классов, поясняется классификация соотношенных профессий и специальностей. До сведения будущих абитуриентов доводится, что наш техникум — единственный в Троицке, который предлагает обучение по программам подготовки специалистов среднего звена и по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих.

Важным звеном в профориентационной работе техникума является работа с родителями. Практика показывает, что проблемы профессионального самоопределения старшеклассников нередко являются следствием их личностной незрелости, в основе которой лежат трудности семейного воспитания —

непонимание родителями своих задач в отношении взрослеющих детей, склонность родителей к авторитарному давлению и к гиперопеке, что тормозит развитие личности, и главное — мешает профессиональному самоопределению. Родители обычно принимают активное участие в определении жизненных и профессиональных планов своих детей. Вместе с тем вопрос выбора профессии и определения путей образования представляет трудную задачу как для самих обучающихся, так и для их родителей.

Представления родителей о правильном выборе детей часто отстают от реальной жизни и больше соотносятся с уже прошедшими социально-экономическими периодами развития страны. Причина этого — в появлении на рынке труда большого количества новых профессий и специальностей. Не всегда родители знают и объективно оценивают интересы и способности детей. Нередко их советы основываются на престижности той или иной профессии или специальности. Зачастую родители современных подростков не имеют позитивного опыта жизни в изменившихся условиях, находятся в ситуации тотального неуспеха.

В связи с этим возникает необходимость профориентационной работы и с родителями учащихся. Данная работа реализуется через родительские собрания, где родителям дается информация о новых профессиях и специальностях техникума, об условиях обучения, возможных перспективах после его окончания.

С целью знакомства с техникумом ежегодно проводятся дни открытых дверей, где обучающиеся встречаются с преподавателями и мастерами производственного обучения различных специальностей и профессий. Организуются мастер-классы и экскурсии по техникуму и мастерским. Такие экскурсии весьма эффективны, на них школьники получают общие сведения о профессии, о ее психофизиологических требованиях к человеку, о процессах обучения и прохождения практики на предприятиях, о получении специальной подготовки, об экономической и правовой сторонах профессиональной деятельности.

Деятельность по созданию привлекательно-го образа техникума реализуется на протяжении всего учебного года и включает в себя участие обучающихся во всех районных и областных мероприятиях. Так, в 2014 г. техникум стал одним из победителей областного конкурса интернет-проектов «Я выбираю профессию».

Студенты техникума принимают участие в спортивных соревнованиях, совместно с ма-

стерами производственного обучения участвуют в конкурсах профессионального мастерства. Так, в 2015 г. мастер производственного обучения по профессии «сварщик» Е. Э. Савчук стала победителем областного конкурса профессионального мастерства.

На этапе работы приемной комиссии организуется целенаправленная профориентация абитуриентов.

Проблема профессиональной ориентации в настоящее время достаточно актуальна. Это связано с тем, что наблюдается падение престижа многих общественно значимых профессий среди молодежи. Для большинства молодых людей на первый план выступает не всегда адекватный реальности прагматизм, отсутствует связь выбора профессии с реальными возможностями рынка труда.

На наш взгляд, необходимы подготовка обучающихся к выбору профессии с учетом особенностей личности и социально-экономической ситуации на рынке труда, оказание подросткам и молодежи помощи в профессиональном самоопределении и трудоустройстве.

Э. Р. Истамгулова, преподаватель Аргаяшского аграрного техникума (ААТ):

— В настоящее время профориентационная работа занимает все большее место в образовательных организациях СПО. Во-первых, она необходима для оказания помощи учащимся в выборе профессии после окончания школы с учетом их индивидуальных способностей, потребностей и ситуации на рынке труда; во-вторых — для обеспечения набора в соответствии с контрольными цифрами приема.

Выбор профессии — очень серьезный шаг в жизни каждого. Нужно учитывать личные интересы, способности и соответствие этих интересов и способностей тем качествам, наличие которых требует выбранная профессия. Очень часто молодые люди теряются в огромном мире профессий и не могут остановить свой выбор на чем-то определенном.

Что же такое профориентация? Профориентация — это научно обоснованная система социально-экономических, психолого-педагогических, медико-биологических и производственно-технических мер по оказанию молодежи личностно ориентированной помощи в выявлении и развитии способностей и склонностей, профессиональных и познавательных интересов в выборе профессии, а также формирование потребности в трудовой деятельности и готовности к ней в условиях рынка труда. Профори-

ентация реализуется через учебно-воспитательный процесс, внеурочную работу с учащимися.

Задачами профориентационной работы являются:

– ознакомление учащихся с разнообразием профессий, спецификой профессиональной деятельности и формами организации труда;

– выработка у учащихся сознательного отношения к выбору сферы деятельности в соответствии со своими интересами, способностями, с учетом требований рынка труда;

– формирование у учащихся положительного отношения к труду, высоких социальных мотивов трудовой деятельности;

– развитие у учащихся разнообразных трудовых умений и навыков, формирование основ культуры умственного и физического труда.

Существует несколько направлений и форм работы с учащимися:

1) комплекс профориентационных мероприятий в виде занятий и тренингов по планированию карьеры;

2) консультации по выбору профиля обучения (индивидуальные и групповые);

3) анкетирование;

4) организация и проведение экскурсий (в учебные заведения, на предприятия);

5) встречи с представителями предприятий, учебных заведений.

Согласно плану мероприятий по проведению профориентационной работы на 2014/15 уч. г., в техникуме работала команда в составе преподавателей, мастеров производственного обучения, зав. по информатизации, зав. библиотекой. Этой командой были проведены следующие мероприятия:

1) мониторинг профнамерений обучающихся 9–11-х классов МОУ СОШ Аргаяшского района;

2) посещение МОУ СОШ Аргаяшского района, классные часы по профориентации;

3) индивидуальные беседы с обучающимися;

4) индивидуальные беседы с родителями обучающихся;

5) профориентационные презентации и видеоролики о техникуме;

6) размещение объявлений об условиях приема в техникум и статей о профессиях и специальностях, по которым ведется подготовка в ААТ, в СМИ и на телевидении;

7) реклама техникума на выездных смотрах, конкурсах, фестивалях;

8) участие в областных мероприятиях по профориентационной работе (например, в кон-

курсе видеороликов «Мой образ — моя профессия — моя карьера»);

9) составление рекламных буклетов о техникуме, специальностях в электронном виде;

10) размещение информации на сайте техникума.

На встречах с учащимися 9-х классов общеобразовательных школ проводятся беседы по профориентации, консультирование по вопросам поступления и проживания в общежитии, активная пропаганда профессий, по которым ведется подготовка в техникуме, путем демонстрации видеофильмов, презентаций; раздачи агитационного материала, буклетов, содержащих наиболее полную информацию о профессиях.

За прошлый учебный год были совершены выезды в 20 школ Аргаяшского района. Преподаватели и мастера производственного обучения совершали выезды в шести направлениях: Аргаяшское (29 обучающихся), Бажикаевское (15 обучающихся), Краснооктябрьское (15 обучающихся), Байрамгуловское (10 обучающихся), Кулуевское (9 обучающихся), Акбашевское (7 обучающихся). На классных часах в школах были показаны презентации и видеоролики о техникуме и о каждой профессии, после чего проводилось анкетирование для выявления профнамерений девятиклассников. В общей сложности в 20 школах района обучалось 478 учеников 9-х классов, из них к нам пришли 84 человека, что составляет 17,6 %. Как показали результаты анкетирования, ведущей тенденцией профессиональных намерений выпускников 9-х классов является получение высшего образования, следовательно, большинство школьников пошли в 10-й класс.

Профориентационная работа проводится в три этапа:

– допрофессиональный этап (вся вышеперечисленная работа);

– профориентация в образовательной организации (включает в себя занятия по теоретическому и практическому обучению, внеурочную деятельность: смотры, экскурсии, участие в различных конкурсах, а также заключение договоров по прохождению практики на производстве — то есть вся та деятельность, которую коллектив осуществляет ежедневно);

– послепрофессиональный этап (трудоустройство выпускников и дальнейшая работа по специальности).

Остановимся подробнее на втором этапе. Развитие экономики поставило перед профессиональным образованием задачу создать

открытое образовательное пространство, в котором значительная роль отводится работодателям. Анализ программ профессионального образования в аспекте социального партнерства позволяет выделить следующие задачи, решаемые педагогами в ходе достижения поставленной цели:

1) ознакомление обучающихся с основами современного производства, организацией труда и профессиональной деятельностью;

2) формирование профессиональных компетенций;

3) развитие морально-психологических и деловых качеств личности (трудолюбие, уважение к людям труда и результатам их работы, отношение к труду как к долгу, ответственность, интересы и способности и т. д.);

4) побуждение к сознательному выбору профессии и овладению ею;

5) формирование готовности к взаимодействию с другими участниками профессиональной деятельности.

Решение этих задач нужно рассматривать как необходимое условие эффективного социального партнерства в профессиональной подготовке личности. Так, на сегодняшний день основными партнерами техникума являются:

- ООО «Акбашево»;
- ООО «Аргаяшская ДПМК»;
- ООО «Здоровая ферма»;
- ГУП «Продовольственная корпорация Челябинской области»;
- ООО «Возрождение»;
- ЗАО «Уралбройлер»;
- Санаторий «Увильды»;
- ООО «Агрофирма «Ильинка»»;
- ООО «Равис»;
- НПО «Сады России»;
- крупные фермерские хозяйства.

Практически все работодатели — социальные партнеры считают крайне важным налаживать процесс взаимодействия с системой профессионального образования.

Из наиболее эффективных форм взаимодействия между предприятиями и образовательной организацией можно отметить традиционные формы социального партнерства:

- совместная организация производственной практики;
- помощь в проведении конкурсов профессионального мастерства (областные конкурсы по профессии «тракторист-машинист сельскохозяйственного производства», региональный этап чемпионата WSR по компетенции «Сельскохозяйственные машины»);

– участие в разработке содержания рабочих учебных программ;

– участие в оценке образовательных достижений выпускников на государственной итоговой аттестации;

– организация стажировок мастеров производственного обучения и преподавателей;

– совместная профориентационная работа с учащимися школ;

– организация экскурсий на ведущие предприятия района (ЗАО «Совхоз «Акбашевский»», ООО «Ильинка», ОАО «Здоровая ферма», ОАО «Равис»);

– участие работников предприятия в образовательном процессе (лекции, мастер-классы, семинары).

В нашем учебном заведении создана система социального партнерства, которая является составной частью программы развития техникума. Цель социального партнерства для техникума заключается в успешном решении основной задачи учебного заведения — подготовки высококвалифицированных компетентных специалистов, отвечающих требованиям работодателей.

Среди форм сотрудничества производственной и образовательной сфер традиционно выделяют профориентационные экскурсии, организацию профессиональных проб и мастер-классов. Привлекательность информационно-просветительской профориентации определяется несколькими факторами: во-первых, она является необходимым элементом профессионального самоопределения; во-вторых, проведение экскурсий не требует от сторон больших кадровых, правовых и инфраструктурных затрат; в-третьих, экскурсии являются наиболее традиционной и естественной формой сотрудничества. Профориентационные экскурсии выполняют две базовые функции:

- содержательную, состоящую в формировании у учащихся образа профессионального окружения;

- инфраструктурную, обеспечивающую формирование межсистемных связей между образованием и рынком труда.

Деятельность техникума направлена на подготовку профессионально грамотного, высококвалифицированного рабочего для села. В нашей образовательной организации сложилась многолетняя практика проведения профессионально ориентированных мероприятий.

Одним из факторов, способствующих воспитанию любви к выбранной профессии, развитию творческих способностей, умения быстро

реагировать на возникающие профессиональные проблемы, импровизировать и быть гибким в рабочих ситуациях, являются конкурсы профессионального мастерства, которые представляют собой увлекательную форму соревнования среди обучающихся. Они учат высокому профессиональному мастерству, воспитывают гордость за свою профессию, приобщают к секретам мастерства, сокращают путь ученика к высотам профессиональной деятельности и являются хорошей проверкой сформированности знаний, умений и навыков.

Отвечая на вызов времени, сфера среднего профессионального образования должна обеспечить экономику Челябинской области кадрами, подготовленными в соответствии с лучшими мировыми профессиональными стандартами и передовыми технологиями. Одним из показателей подготовки кадров по мировым стандартам является участие в олимпиадном движении WorldSkills, в котором активное участие принимают студенты профессиональных организаций России.

Применение стандартов WorldSkills в подготовке квалифицированных кадров позволит решить главную задачу, стоящую перед системой среднего профессионального образования — обеспечить высокий уровень подготовки выпускников на уровне мировых стандартов, обеспечить конкурентное преимущество системы среднего профессионального образования Челябинской области.

Как показывает практика, конкурсы профессионального мастерства обладают особой силой эмоционального воздействия на обучающихся, являются действенной формой воспитания любви к профессии и эффективным способом повышения уровня профессиональной квалификации.

Н. В. Коростина, зав. отделением Миасского педагогического колледжа:

— В ГБПОУ «Миасский педагогический колледж» для содействия профессиональному самоопределению учащихся работает кабинет профориентации. Целевой аудиторией профориентационного кабинета являются учащиеся школ г. Миасса. Со многими школами города заключены договоры о сетевом взаимодействии.

Профориентационная работа очень актуальна в наше время. Подростки, заканчивая школу, все чаще задумываются о том, куда пойти учиться и какую выбрать специальность. Разработанная нами программа помогает им сделать правильный выбор. Программа содержит 50 видеофиль-

мов по специальностям различной направленности и банк интерактивных профессиограмм «111 современных профессий», адресованных:

– старшекласникам и молодежи, выбирающим профессию, и их родителям;

– всем категориям школьных специалистов, ответственных за профориентацию учащихся и реализующих программу МОиН РФ по предпрофильной подготовке и профильному обучению старшекласников.

Каждая профессиограмма имеет следующую структуру:

1) общая информация (историческая справка и общественная значимость);

2) содержание труда (психологические характеристики): предмет и цель труда; профессиональные обязанности; средства, характер, организация, функции, условия труда; контакты; ответственность в труде; факторы психофизиологической напряженности;

3) требования профессии к индивидуальным способностям и особенностям, личностным способностям и качествам, состоянию здоровья, допрофессиональному и профессиональному образованию;

4) родственные профессии.

Разработано видеоменю по выбору профессий, которое содержит информацию по следующим специальностям.

Диск 1.

1. Автомеханик.
2. Водитель городского электротранспорта.
3. Инженер городского электротранспорта.
4. Крановщик.
5. Сварщик.
6. Слесарь.
7. Слесарь-сантехник.
8. Станочник широкого профиля.
9. Токарь-карусельщик.
10. Токарь-универсал.
11. Тракторист сельского хозяйства.
12. Электромонтажник.
13. Литейщик.

Диск 2.

1. Агроном.
2. Ветеринар.
3. Зоотехник.
4. Изготовитель молочной продукции.
5. Изготовитель мороженого.
6. Изготовитель мясной продукции.
7. Слесарь-ремонтник холодильного оборудования.

Диск 3.

1. Архитектор.
2. Мастер-деревообработчик.

3. Инженер-мостостроитель.
4. Инженер-конструктор.
5. Инженер-программист.
6. Каменщик.
7. Монтажник стальных и железобетонных конструкций.
8. Отделочник.
9. Промышленный альпинист.
10. Инженер-конструктор электрических машин.
11. Помощник машиниста поезда.

Диск 4.

1. Бармен.
2. Профессии гостиничного сервиса.
3. Визажист.
4. Парикмахер.
5. Пекарь.
6. Повар.
7. Продавец.

Диск 5.

1. Воспитатель детского сада.
2. Обувщик.
3. Модельер-конструктор.
4. Учитель иностранных языков.
5. Художник-оформитель.
6. Швея.
7. Дизайнер.

Диск 6.

1. Логист.
2. Оптик.
3. Полицейский.
4. Офицер российской армии.
5. Пожарный.
6. Полиграфист.
7. Проводник пассажирского состава.
8. Сборщик очков.
9. Специалист кадастра.
10. Судоводитель.
11. Технолог полимерных материалов.
12. Технолог летательных аппаратов.

Диск 7.

1. Врач-педиатр.
2. Стоматолог.
3. Фельдшер.
4. Медицинская сестра.
5. Провизор.
6. Институт социальной реабилитации.

В деятельности кабинета используются различные формы работы, такие как экскурсии школьников в кабинет профориентации, выездные мероприятия. В проведении выездных мероприятий участвуют студенты, проходящие практику в школах города. При этом они используют материалы кабинета профориентации. Кульминацией профориентационной дея-

тельности является проведение дня открытых дверей, который традиционно проходит в апреле каждого года и во время которого посетители знакомят с профессиями, которым обучают в нашем колледже.

Е. А. Носуленко, педагог-психолог Челябинского государственного промышленно-гуманитарного техникума им. А. В. Яковлева (ЧГПГТ):

— «Профориентация — это система мероприятий, направленных на выявление личностных особенностей, интересов и способностей у каждого человека для оказания ему помощи в разумном выборе профессий, наиболее соответствующих его индивидуальным возможностям» (Л. Д. Столяренко).

Экономический аспект профориентации состоит в изучении демографической структуры трудовых ресурсов рынка труда, условий, повышающих его производительность, причин брака, аварийности, ущерба производству в результате низкого интереса, отсутствия мотивации, профессиональной непригодности работников.

Социальный аспект профориентации связан с выявлением общественного мнения, касающегося популярности, привлекательности, престижа различных профессий в глазах молодежи и других возрастных категорий, удовлетворенностью (неудовлетворенностью) работой, выбранной профессией.

Психологический аспект профориентации предполагает изучение психологических сторон профессиональной пригодности, выявление профессионально значимых свойств личности. Медико-физиологический аспект профориентации связан с определением состояния здоровья человека, его психофизиологических особенностей, позволяющих выполнять определенную профессиональную деятельность. Педагогический аспект заключается в поиске решения воспитательных задач, путей и методов проведения профориентационной работы.

Профориентация как целенаправленная деятельность по подготовке молодежи к выбору профессии основывается на идее концептуального характера — взаимосвязи диагностического и воспитательного подходов. Она исходит из принципов сознательности, соответствия, активности, развития и ставит задачу формирования готовности к общественно-полезному труду и к выбору профессии. В систему профориентации входят следующие основные компоненты: цель и задачи, основные направления, формы и методы профориентационной работы с учащимися. Общая цель системы — подготов-

ка учащихся к обоснованному зрелому выбору профессии, удовлетворяющему как личные интересы, так и общественные потребности и запросы рынка.

Основные направления профориентационной работы педагога-психолога заключаются в следующем:

- изучение профессиональных интересов и склонностей учащихся;
- осуществление мониторинга готовности учеников к профильному и профессиональному самоопределению через анкетирование учащихся и их родителей;
- проведение тренинговых занятий по профориентации учащихся;
- психологическое просвещение родителей и педагогов на тему выбора профессии;
- осуществление психологических консультаций с учетом возрастных особенностей учащихся;
- формирование у школьников адекватной самооценки;
- выступления родителей перед учениками с рассказом о своей профессии;
- создание базы данных по профдиагностике.

Немаловажным фактором в профориентационной работе является профотбор и профессиональная пригодность. Под профессиональной пригодностью понимается возможность овладения человеком какой-либо профессией, соответствие данных личности требованиям выбираемой профессии; она оценивается по медицинским показателям, в том числе учитывается и психическое здоровье. Профпригодность определяется такими критериями, как успешность овладения профессией и степень удовлетворенности человека своим трудом.

Необходимо выделить несколько психологических этапов профориентационной работы:

- 1) психологическое изучение профессии;
- 2) выбор психодиагностических методов;
- 3) психологический прогноз успешности обучения.

Психологическое изучение профессии включает в себя рассмотрение профессии для выявления и составления определенных требований к работнику. Целью такого изучения является раскрытие внутренней структуры деятельности. Необходимая информация поступает из разных источников:

- беседа со специалистами в данной области;
- изучение соответствующих документов (инструкций);

- наблюдение за деятельностью специалистов данной профессии;

- использование современных ИКТ.

Структура психологической характеристики специальности, профессии или рабочего места характеризуется следующими показателями и требованиями:

- требования к организации, оборудованию и условиям труда;
- требования к организации и регулированию психолого-педагогических аспектов труда;
- требования к руководителю рабочей группы: педагогу, организатору, специалисту, личности;
- социально-психологические показатели и параметры трудового коллектива;
- комплекс требований, предъявляемых к психике человека (психофизиологические, интеллектуальные, нейропсихические и личностные свойства);
- комплекс требований, предъявляемых к психическим состояниям человека (работоспособность, эмоционально-волевые установки, измененные состояния);
- комплекс требований, предъявляемых к процессам адаптации, восприятия, обучения, ритма.

Второй этап — *выбор психодиагностических методик исследования*. К психодиагностическим методикам, тестовым заданиям предъявляются следующие требования: прогностическая значимость теста, надежность методики, ее дифференциальность. Применение тестов осуществляется только на основании аналитического, синтетического, комплексного подходов.

Методики, используемые педагогом-психологом в ГБПОУ «ЧГПГТ им. А. В. Яковлева»:

- 1) методика «Профессиональная пригодность» А. А. Семенова;
- 2) методика «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир;
- 3) теппинг-тест (определение свойств нервной системы по психомоторным показателям);
- 4) карта интересов Голомштока (исследование познавательных интересов в связи с задачами профориентации);
- 5) дифференциально-диагностический опросник Е. Климова (тип профессии).

Данные методики позволяют определить:

- информированность о мире профессий;
- наличие и сформированность профессионального плана;
- осознанность выбора профессии и ведущие мотивы;

- интересы и склонности;
- профессиональные предпочтения;
- уровень притязаний.

Следующий этап отбора предполагает *психологический прогноз успешности обучения*. На данном этапе выявляются два типа профессиональной пригодности:

– абсолютная (относится к профессиям, которые требуют наличия специальных способностей);

– относительная (относится к профессиям, для которых не нужны специальные способности, а достаточно медицинского показателя здоровья).

Профессиональная диагностика — неотъемлемый компонент системы профориентации, который охватывает все ступени школьного обучения. Диагностическая работа выстраивается таким образом, чтобы максимально выявлять потребности, интересы и склонности каждого ребенка на каждом возрастном этапе. Изучение индивидуальных психологических особенностей может осуществляться различными способами: от простого наблюдения за достижениями в освоении учебных дисциплин до использования различных анкет, опросников, традиционных и модифицированных методик по самоопределению учащихся. Это достаточно объемная работа, требующая привлечения не только администрации, психологов, социальных педагогов, но и учителей. С целью организации взаимодействия всех участников учебно-воспитательного процесса сегодня разрабатываются комплексно-целевые программы социально-психологического сопровождения профессионального самоопределения учащихся.

Профессиональная консультация — часть системы профессиональной ориентации, регулятор профессионального самоопределения личности. Это непосредственная помощь школьнику в выборе конкретной профессии на основе изучения личности, ее возможностей и сопоставления полученной информации с требованиями профессии, что обеспечивает максимальный учет объективных и субъективных условий профессионального выбора. Профконсультация стимулирует размышления школьника о перспективах своего личностного и профессионального самоопределения, предоставляя ему определенные ориентиры для оценки собственной готовности к реализации намеченных профессиональных планов. При ориентации личности ученика на массовые профессии (пригодные для многих людей) помощь консультируемому состоит в нахождении лич-

ностного смысла будущей деятельности. Профконсультация может быть подготовительной, завершающей и уточняющей. Профессиональный отбор представляет собой прогностическую процедуру отбора лиц, профессионально пригодных к определенному виду деятельности (профессии, специальности).

Профессиональная адаптация — активный процесс приспособления личности к производству, условиям рынка труда, особенностям конкретной деятельности, новому социальному окружению, трудовому или учебному коллективу. Это процесс вхождения человека в профессию и гармонизации его взаимодействий с профессиональной средой (В. А. Сластенин, В. П. Каширин). Адекватная самооценка личности своей профессиональной пригодности может рассматриваться как один из факторов ее успешной адаптации. Успешность адаптации является критерием правильного, обоснованного выбора профессии. Подготовку специалиста к деятельности важно осуществлять особым образом. Успешное вхождение его в профессиональную деятельность должно сопровождаться адаптационными процессами.

Процесс профессиональной адаптации специалиста включает в себя ряд основных составляющих:

- 1) взаимодействие личности со средой;
- 2) возникновение противоречия, конфликтной ситуации между личностью и средой;
- 3) возникновение потребностного состояния личности, состояния дезадаптации;
- 4) появление у человека реактивных состояний защитного характера (защитных реакций);
- 5) осуществление защитного адаптационного поведения по снижению или снятию дезадаптационного состояния;
- 6) снижение или снятие противоречия между личностью и средой.

Все перечисленные составляющие профориентации взаимосвязаны, находятся во взаимодействии и дополняют друг друга, образуя определенную структуру, в рамках которой строится профориентационная работа педагога-психолога.

И. Г. Жильцова, зав. дневным и заочным отделениями Челябинского государственного промышленно-гуманитарного техникума им. А. В. Яковлева (ЧГПТ):

— На основании Приказа Министерства образования и науки Челябинской области № 01-2899 от 07.10.2014 г. «О методическом объединении руководителей центров (отделений), осуществляющих профориентационную рабо-

ту в областных государственных бюджетных и автономных учреждениях — профессиональных образовательных организациях, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляются Министерством образования и науки Челябинской области» на базе ГБПОУ «ЧГПГТ им. А. В. Яковлева» 01.09.2014 г. создан центр профориентации. Назначен руководитель центра и ответственные по направлениям профориентационной работы.

Основными целями профориентационной работы в ГБПОУ «Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум имени А. В. Яковлева» являются:

1) приведение образовательных потребностей обучающихся в соответствие с потребностями рынка труда г. Челябинска и Челябинской области на основе лично ориентированного подхода;

2) создание условий для формирования обоснованных профессионально-образовательных планов будущих абитуриентов.

В соответствии с установленными целями основными задачами профориентационной работы в техникуме являются:

1) организация и осуществление взаимодействия со школами и образовательными учреждениями высшего профессионального образования;

2) установление и поддержание тесных связей с Центром занятости населения Ленинского района г. Челябинска;

3) оказание помощи приемной комиссии в качественном отборе абитуриентов.

Вся профориентационная работа осуществляется с акцентом на имеющиеся в техникуме профессиональные образовательные программы.

В соответствии с поставленными целями и задачами профориентационная работа представляет собой комплекс мероприятий, разработанных администрацией и проводимых работниками техникума согласно плану мероприятий по профориентации, а именно:

1) проведение встреч и бесед с абитуриентами по выбору специальности, профессии, наиболее соответствующей их подготовке, способностям, склонностям;

2) подготовка к изданию и распространению информационных материалов для поступающих в техникум;

3) работа со средствами массовой информации по информационному обеспечению приема в техникум и популяризации специальностей, профессий, по которым осуществляется подготовка в ЧГПГТ;

4) организация и проведение совместно с педагогическими работниками дней открытых дверей;

5) проведение совместно с Центром занятости населения Ленинского района г. Челябинска ярмарок учебных мест;

6) организация в техникуме совместных мероприятий для школьников и студентов;

7) проведение мастер-классов по специальностям и профессиям, по которым осуществляется подготовка в техникуме.

Для выполнения задач профориентационной работы было составлено соглашение о сотрудничестве между Центром занятости населения Ленинского района г. Челябинска, Управлением образования Ленинского района и ГБПОУ «ЧГПГТ им. А. В. Яковлева». Целью данного соглашения является обеспечение согласованных, скоординированных действий Центра занятости населения, Управления образования и ЧГПГТ по вопросам взаимодействия в пределах своих полномочий. Задачами взаимного сотрудничества являются:

– профориентация молодежи;

– снижение уровня асоциальных проявлений в молодежной среде;

– решение кадровых проблем промышленных предприятий.

В рамках данного соглашения Центр занятости населения проводит с учащимися школ информационные встречи следующей тематики:

1) ситуация на рынке труда г. Челябинска и Челябинской области;

2) реальная и перспективная потребность в кадрах;

3) формирование положительного имиджа рабочих профессий;

4) продвижение брендов промышленных предприятий;

5) продвижение брендов образовательных организаций;

6) распространение конструктивного опыта работы;

7) продвижение положительных социальных образов;

8) пропаганда здорового образа жизни.

Техникум предоставляет помещения и видеопаратуру для проведения мероприятий, организует встречи учащихся школ с администрацией и преподавательским составом, знакомит с правилами приема в техникум, проводит мастер-классы, профессиональные пробы, экскурсии по кабинетам, лабораториям, мастерским.

Соглашение о взаимном сотрудничестве действует с 5 ноября 2014 г. За период с 05.11.14 г. по 01.12.15 г. проведено 30 профориентационных встреч с учащимися школ № 55, № 47, № 65, № 77, № 46, № 130, № 75, № 99, № 108 Ленинского района г. Челябинска. Техникум посетили более 1600 школьников. Такие профориентационные мероприятия являются важным моментом для будущего профессионального самоопределения выпускников школ, так как в ходе этих встреч школьники могут получить профконсультацию от специалиста, принять участие в профессиональных пробах, составить представление о специальности.

При организации профориентационной работы следует учитывать, что подготовка к выбору профессии должна стать неотъемлемой частью всего учебно-воспитательного процесса в школе и семье. Одной из важнейших задач в данном контексте является работа по формированию у школьников стремления к самопознанию, активизации внутренней позиции в выборе профессии с раннего возраста. Именно поэтому такое мероприятие, как «Погода в доме», которое проводилось уже два раза, является значимым для выпускников школ при выборе будущей профессии. Учащиеся пришли с родителями, младшими сестрами и братьями. В ходе мероприятия состоялась экскурсия по техникуму, были проведены мастер-классы по всем программам подготовки. За два года в мероприятии приняли участие более 400 человек.

Важную роль в профориентационной работе играют информационно-просветительские мероприятия. В связи с этим в декабре 2014 г. преподаватели, мастера и студенты нашего техникума приняли участие в выставке «Вернисаж профессий», которая проходила в Копейске и в ходе которой мы представили такие программы подготовки, как «Парикмахер», «Мастер сухого строительства», «Токарь-универсал», «Наладчик аппаратного и программного обеспечения», «Программирование в компьютерных системах».

Большое значение в плане профориентации имеют мастер-классы. За два учебных года проведено большое количество мастер-классов. Преподаватели выходили в школы, приглашали учащихся в техникум, выезжали в районы. С мастер-классами члены профориентационного центра посетили школы № 47 (мастер-класс по парикмахерскому искусству), № 46 и № 75 (мастер-класс по кулинарии), № 44 в Копейске (мастер-класс по информационным технологиям) и др.

Преподаватели первого корпуса неоднократно проводили выездные профориентационные мероприятия в городах Шумиха, Щучье, Еманжелинск, в поселках Кунашак и Лазурный.

В рамках декады цикловых комиссий проведены такие профориентационные мероприятия, как «Кулинарное шоу» с учащимися школ № 55 и № 47 и «Экономика и мы» с учащимися школ № 46 и № 146. В ходе мероприятий школьники могли самостоятельно попробовать свои силы в той или иной области. Мероприятия посетили более 300 человек.

В целях ознакомления студентов техникума и учащихся 9-х классов школ Ленинского района с работой базовых предприятий г. Челябинска были проведены пять экскурсий в цех № 3 «Высота 239» ОАО «Челябинский трубопрокатный завод». Экскурсии проходили в апреле, мае и ноябре 2015 г., в них приняли участие 50 школьников и 150 студентов техникума. Также в ноябре 2015 г. студенты первого курса технических специальностей побывали на ОАО «ЧКПЗ».

Кроме того, техникум принял участие в областном конкурсе видеороликов по профессиям, на который были направлены видеоролики по четырем направлениям подготовки («Программирование в компьютерных системах», «Токарь-универсал», «Повар-кондитер», «Наладчик аппаратного и программного обеспечения»), и провел внутритехникумовский конкурс сочинений и рисунков по профессиям.

В течение всего учебного года информация по профориентационной работе размещалась на сайте техникума в разделе «Новости», а информация по программам подготовки на 2015/16 уч. г. была опубликована в областной образовательной газете «Куда пойти учиться».

В рамках занятий по направлению «Технология поиска работы. Профессиональное портфолио» были проведены следующие мероприятия:

– посещение дней открытых дверей в вузах (УрСЭИ, АТиСО, ЮУрГУ);

– открытый урок в выпускной группе по программе подготовки специалистов среднего звена «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» по теме «Создание профессионального портфолио»;

– беседы представителей высших учебных заведений со студентами второго — четвертого курсов.

В рамках проведения учебных занятий по общеобразовательным предметам, направлен-

ным на интеграцию содержания образования, проведен конкурс технического творчества между учащимися школы № 77 и студентами первого курса техникума.

В план работы профориентационного центра на следующий учебный год включены следующие задачи:

1) расширить работу по сотрудничеству с базовыми предприятиями г. Челябинска (проведение экскурсий на предприятия, приглашение специалистов предприятий для проведения встреч и бесед со студентами первого курса обучения);

2) продолжить сотрудничество со службой занятости населения Ленинского района г. Челябинска по проведению профориентационных встреч со школьниками и консультированию выпускников техникума;

3) продолжить деятельность в рамках методического объединения по профориентационной работе.

Е. Ю. Дворникова, педагог-психолог Златоустовского педагогического колледжа (ЗПК):

— Златоустовский педагогический колледж с начала XX в. является центром педагогического образования горнозаводской зоны. Профориентационная работа — одно из приоритетных направлений его деятельности, которое позволяет не только выполнять государственное задание, поставленное перед колледжем Министерством образования и науки

Челябинской области, но и ставить цели для перспективного развития.

Систему профориентационной работы в колледже можно условно разделить на несколько этапов.

Первый этап — допрофессиональный. На этом этапе преподавателями, сотрудниками и студентами колледжа проводится серия конкурсов и олимпиад для обучающихся школ г. Златоуста с целью выявления и развития творческих детей, молодежи.

Второй этап — предпрофессиональный. Это активная фаза работы, цель которой — привлечение абитуриентов в колледж.

Третий этап — этап профессионального становления. Здесь реализуются основные задачи воспитательной, учебной и внеучебной работы в колледже: профессиональное определение, понимание своего «Я» в будущей профессии, развитие творческих и личностных качеств, углубление профессиональных знаний, приобретение навыков, формирование и развитие общих и профессиональных компетенций.

Четвертый этап — профессиональный. Он заключается в активной помощи выпускникам в трудоустройстве по специальности, адаптации к профессиональной деятельности.

Профориентационная работа осуществляется комплексно в различных организационных формах, которые нашли свое отражение в программе развития личности «Школа успеха» (табл. 1).

Таблица 1

Программа профориентационных мероприятий Златоустовского педагогического колледжа

| № | Мероприятие | Сроки проведения |
|----|--|------------------|
| 1 | «Дорога к себе». Тренинг личностного развития | Октябрь |
| 2 | «Ты — личность!». Семинар по определению соционического типа | Октябрь |
| 3 | «Путь в профессию “Учитель”». Экскурсия в музей педагогической славы | Ноябрь |
| 4 | «Путь в профессию “Учитель”». Экскурсия в музей ХГО | Ноябрь |
| 5 | «Дыши свободно». Физкультурно-оздоровительное занятие | Ноябрь |
| 6 | Игровая программа студенческого совета | Декабрь |
| 7 | Предметный блиц-марафон: – биология; – психология; – литература | Февраль |
| 8 | Конкурс творческих работ | Март |
| 9 | «Мой первый шаг». Выставка творческих работ | Март |
| 10 | «Я вижу себя в профессии». Проектная деятельность | Март |
| 11 | «Колледж — вуз». Возможности обучения после окончания педагогического колледжа | Апрель |
| 12 | Мастерская «Мастерство самопрезентации» | Апрель |
| 13 | Экскурсия в музей образования ЗГО | Апрель |
| 14 | Защита портфолио «Моя школа успеха» | Май |

Целью программы является создание эффективной системы профориентации, способствующей формированию у подростков и молодежи профессионального самоопределения в области педагогического образования в соответствии с желаниями, индивидуальными особенностями каждой личности и с учетом социокультурной ситуации. Психологическое сопровождение профориентационной деятельности осуществляется на всех вышеперечисленных этапах.

На допрофессиональном этапе работа индивидуальная, состоит в консультировании и диагностике (по желанию) школьников, участвующих во внутриколледжных конкурсах и олимпиадах. Основной этап — профессиональный. Он предусматривает плотное сотрудничество с социальными партнерами (школами, учебно-производственными комбинатами). Так, ежегодно на площадки школ, в УПК, в организации города и горнозаводской зоны выезжает команда — «профориентационный спецназ» — с программой, рассчитанной на два-три часа. После творческой части программы, где выступают лучшие КВНщики, певцы и танцоры колледжа, следует работа на площадках мастер-классов. Традиционно школьники посещают два мастер-класса: творческий (где их знакомят с различными техниками декоративно-прикладного искусства) и психологический (здесь проводится интерактивная игра — мини-тренинг по профессиональной ориентации).

Также ежегодно около 200 школьников посещают месячники открытых дверей, во время которых они принимают активное участие в мероприятиях колледжа, общаются со студентами и преподавателями, посещают музей педагогической славы, музей художественно-графического отделения, выставки работ студентов и преподавателей художественно-графического отделения, мастер-классы педагогов. Во время месячников открытых дверей проводится групповая психологическая диагностика. Используются традиционные тесты по классификации труда, в частности тест Е. А. Климова. После диагностики следует ознакомление с профессиями, востребованными на рынке труда в нашем регионе, а также информирование о том, где можно получить образование по той или иной профессии.

Зачастую школы заказывают тест на определение соционического типа личности. Этот подход наиболее привлекателен из-за своей многоплановости: он дает подробнейшую характеристику личности, описывает особенности профессиональной направленности, помогает разобраться в нюансах межличностных отношений. Обычно для определения социотипа проводится экспресс-диагностика по признакам Рейнина, после чего школьники получают на руки бизнес-карты личности, в которых содержатся рекомендации по выбору наиболее подходящих данному типу профессий, условий работы, описание сильных и слабых сторон типа как профессионала.

Также диагностика и профориентационное консультирование школьников и их родителей проводятся в индивидуальном порядке, в том числе в онлайн-режиме. Кроме непосредственного общения с психологом, желающие могут самостоятельно пройти тесты, представленные на профориентационном сайте «Призвание» (<http://www.zpk74.ru/calling>): краткий тест на профориентацию, соционический тест Гуленко, «Якоря карьеры» (Э. Шейн), тест «Профессиональные намерения», а также заполнить анкету «Ориентация» (Соломин) и ознакомиться с методикой оценки профессиональной направленности учителя.

На третьем и четвертом этапах профориентационной деятельности колледжа психологическое сопровождение осуществляется согласно плану работы ЗПК и плану работы психолого-педагогической службы в соответствии с Миссией колледжа и планом работы экспериментальной площадки «Психолого-педагогические условия формирования субъектности будущего учителя».

Итак, на различных этапах своего развития Златоустовский педагогический колледж уделял серьезное внимание профориентационной работе. Со временем изменялись формы и методы проведения мероприятий с абитуриентами, однако принципиальным всегда оставалось одно: в центре внимания — человек. Поэтому профориентация в ЗПК — это не только работа по выполнению контрольных цифр набора, но и деятельность, направленная на профессиональное становление и творческое развитие студентов — будущих учителей.

*Материал подготовлен зав. лабораторией
инновационной деятельности ПОО
ГБУ ДПО ЧИРПО
Д. В. Нечепуренко*

Человек и профессия

«ВСЕ УПРАВЛЕНИЕ В КОНЕЧНОМ СЧЕТЕ СВОДИТСЯ К СТИМУЛИРОВАНИЮ АКТИВНОСТИ ДРУГИХ ЛЮДЕЙ»¹

Четыре года подряд в декабре в Челябинской области проводится конкурс «Директор года», где конкурсанты — директора профессиональных образовательных организаций региона — демонстрируют управленческую компетентность, организаторские способности, ораторское искусство, коммуникативность и креативность. На страницах нашего журнала мы традиционно публикуем опыт участников конкурса по различным аспектам профессиональной деятельности.

Участники конкурса «Директор года — 2015» в соответствии с конкурсными заданиями делились управленческим опытом на тему **«Мотивация персонала: что, кроме денег»**.

О. А. Пундикова, директор ГБОУ ПОО «Магнитогорский технологический колледж им. В. П. Омельченко»

Если ты хочешь построить корабль, то не надо созывать людей, делить работу, доставать инструменты. Надо заразить людей стремлением к бесконечному морю. И тогда... они сами построят корабли!
Антуан де Сент-Экзюпери

Каждый руководитель в своей деятельности вынужден постоянно задаваться вопросом: «Что нужно сделать, чтобы человек выполнил именно ту работу и именно в том качестве, как это необходимо для решения целей организации?»

Конечно же, одна из ключевых задач управления персоналом, с которой сталкивается директор профессиональной образовательной организации, — это материальная и нематериальная мотивация работников.

В научной литературе приводится множество определений понятия «мотивация». Нам близко такое: мотивация — это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации.

Мотивируя сотрудников правильно, мы повышаем их работоспособность, а это значит, что появляется возможность влиять на результаты труда.

В психологии мотив — это то, что активизирует, поддерживает и направляет поведение. Мотивы формируются у человека под воздействием множества обстоятельств, но только тогда, когда встречаются с потребностью человека.

В качестве способов управленческих воздействий на персонал служат методы мотивации. Они, в свою очередь, предполагают использование управленческим аппаратом различных приемов влияния на сотрудников для активизации их деятельности.

Таким образом, перед каждым руководителем стоит задача выявить потребности каждого конкретного человека, применить соответствующие методы и приемы мотивации, которые наиболее полно удовлетворят обнаруженные потребности человека при условии, что он выполнит нужную для организации работу.

Исторически сложилось, что стимулирование труда педагога носило в основном нематериальный характер. Педагогическая деятельность направлена на обучение, развитие, воспитание (то есть материально не осязаемые категории), и подчас именно нематериальное поощрение имеет важное значение для педагога, становясь неким мерилом его успешности.

Кроме того, зарплата педагогов, несмотря на широкое применение материальных средств поощрения, не всегда отвечает уровню их притязаний и ожиданий. Особенно это касается наиболее успешных, знающих себе цену работников.

¹ Лидо Энтони «Ли» Якокка

И в этой ситуации особую актуальность приобретает нематериальная мотивация персонала. Однако следует отметить, что материальная и нематериальная мотивация взаимосвязаны и часто тесно переплетаются. Так, выплаты премий, стимулирующие доплаты выступают одновременно и в роли методов нематериальной мотивации, потому что являются для работников показателем признания руководством их заслуг и результатов труда.

В теорию мотивации внесли свой вклад многие известные зарубежные авторы: Ф. Герцберг, Д. Дьюи, Д. Мак-Клеланд, А. Маслоу, основатель научного менеджмента Ф. Тэйлор. Современные инструменты, методика и практика мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала раскрыты в работах российских авторов И. А. Баткаева, А. П. Егоршина, А. Гастева, А. Я. Кибанова, С. А. Шапиро и др.

Существующие методы мотивации персонала с точки зрения эффективности их использования директором профессиональной образовательной организации имеют свои особенности. Мы понимаем, что не только каждый работник индивидуален, как индивидуальные и его потребности, но и каждый коллектив является уникальным в своем роде. Поскольку любому управленческому решению предшествует анализ ситуации, работа по мотивации персонала должна строиться на диагностике потребностей членов коллектива. Эту работу мы проводили, беря во внимание теорию потребностей по А. Маслоу и классификацию потребностей персонала, предложенную С. А. Шапиро. Использовались различные методы, в первую очередь наблюдение за работой, неформальные беседы с членами коллектива, анкетирование. В ходе диагностики был выявлен ряд основных потребностей членов коллектива. С учетом выявленных потребностей определились основные методы и приемы мотивации.

Очень важной для работников колледжа оказалась потребность в ощущении себя частью коллектива, удовлетворению которой способствует привлечение педагогов к коллективному анализу проблем, постановке перед колледжем целей и задач. Примером может служить разработка программы развития колледжа, для чего была сформирована команда из числа представителей отдельных категорий работников. При обсуждении принимались во внимание их идеи, предложения, критические замечания и таким образом вырабатывалась единая политика решения задач и достижения поставленных целей. Формами такой работы служат заседания сове-

та колледжа, педагогического совета, цикловых комиссий и непосредственно встречи руководства колледжа с сотрудниками.

Одним из способов удовлетворения потребности сотрудника в самореализации является создание условий для его профессионального роста. Этому способствует система внутриколледжного обучения и повышения квалификации. Активными формами такого обучения являются семинары, тренинги, разбор практических ситуаций и т. д.

Особое внимание уделяется профессиональному росту молодых специалистов. Важную роль в их становлении играет организованное в колледже наставничество, шефство опытных сотрудников. Ведется постоянная работа по направлению на стажировки и курсы повышения квалификации педагогических и руководящих работников. В последнее время проявляется интересная положительная тенденция: осознавая недостаток знаний или опыта в каких-либо областях своей деятельности, педагоги сами предлагают предприятия для прохождения стажировок или учебные заведения, учебные центры, где бы они хотели пройти обучение.

В колледже действует предметная лаборатория конструирования, моделирования и дизайна, и работа педагогов в рамках лаборатории является одним из факторов реализации потребности в инновационной деятельности.

Под руководством регионального координационного центра WorldSkills Russia — Челябинск на базе Магнитогорского технологического колледжа функционируют два специализированных центра компетенций по направлениям «Дизайн костюма» и «Парикмахерское искусство». Педагоги колледжа являются экспертами, а также организуют и подготавливают тренировочную базу областной команды.

Если в организации налажена система планомерного продвижения по системе должностей или рабочих мест, то это дает сотруднику более высокую степень удовлетворения от работы. Колледж при этом получает мотивированных работников, которые связывают свою профессиональную деятельность именно с этой организацией. Это повышает их отдачу в работе и снижает текучесть кадров.

Немалое количество сотрудников, получив рабочую профессию в стенах нашей образовательной организации и высшее профессиональное образование, вернулись в колледж в качестве преподавателей, мастеров производственного обучения. Часть из них, накопив опыт и проявив высокий уровень организаторских и лидерских

способностей, назначаются руководителями различных структурных подразделений.

При формировании мотивов признания и самоуважения особое внимание уделяется обобщению и передаче опыта работы педагогов внутри коллектива, а также в различных средствах массовой информации и сети Интернет. Результаты этой работы можно увидеть при проведении открытых учебных занятий и внеклассных мероприятий, при оформлении методических разработок, рекомендаций и публикаций в педагогических изданиях. Особое место занимает традиционное ежегодное проведение научно-практической конференции «Инновационные педагогические технологии в профессиональном образовании», где педагоги обмениваются опытом, выступая с докладами, проводя открытые учебные занятия, участвуя в выставке интеллектуальной продукции. Очень показательно для нас то, что в этом году в конференции приняли участие педагоги не только нашего колледжа, но и практически всех образовательных организаций города и области, входивших ранее в Южное территориально-методическое объединение.

В целях удовлетворения потребности в самореализации в колледже создаются условия для участия преподавателей и мастеров производственного обучения в профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях, выставках технического и художественного творчества, конкурсах исследовательских работ, соревнованиях, презентационных мероприятиях, где они в полной мере могут продемонстрировать свои таланты, способности, личностные качества. Многие из них становятся победителями и призерами. Это обеспечивает формирование положительного имиджа колледжа и является для работников признаком принадлежности к успешной образовательной организации.

Очень важно для каждого сотрудника признание уникальности его трудового вклада. И здесь очень хорошо срабатывают методы морального поощрения: объявление благодарностей, награждение почетными грамотами, выдвижение кандидатур на присвоение почетных званий и получение наград. При этом очень важно личное участие руководителя организации в таких мероприятиях.

Немаловажным условием положительной мотивации работников является их неформальное общение. Этому способствует проведение совместных мероприятий: праздников, поздравлений работников со знаменательными датами, выездов за город, спортивных соревнований.

Большую роль играет вовлечение в организацию досуга членов семей сотрудников колледжа, а также неформальные встречи руководителей учебного заведения с разными категориями работников: молодыми педагогами, ветеранами труда, победителями различных конкурсов и соревнований.

Таким образом, диагностируя потребности каждого конкретного человека, умело используя все многообразие методов и приемов мотивации, мы достигаем цели — человек выполняет нужную для организации работу. Изложенная выше система мотивации персонала хорошо работает и приносит определенные результаты. В колледже практически отсутствует текучесть кадров, очевиден рост имиджа организации на рынке образовательных услуг: в этом году средний конкурс при приеме абитуриентов составил почти два человека на место. Мы в очередной раз стали призерами областного конкурса «Лучшее образовательное учреждение профессионального образования».

Вместе с тем, анализируя ситуацию системно и с позиции руководителя организации, я вижу наличие проблем в мотивации персонала, а следовательно, и резервов в развитии кадрового потенциала и колледжа в целом.

Проблема заключается в неоднородности структуры персонала, различном уровне профессионального развития педагогов. Несложно применить вышеуказанные методы мотивации к тем работникам, у которых сформированы потребности в самореализации, профессиональном росте, самоуважении и признании, то есть к тем, кого отличает активная жизненная позиция. Однако практически в каждом коллективе есть люди, у которых, кажется, есть только одна потребность — чтобы их не беспокоили и дали возможность работать по тому же алгоритму, что и несколько лет назад. Условно я бы назвала такую потребность «потребностью в покое и абсолютном доверии со стороны руководства». Причин этому явлению может быть несколько: различия в оценке ситуации в современном образовании, усталость от изменений, влияние коллег, предыдущий неудачный опыт, непонимание цели и недостаток доверия к руководству.

Как работать с такой категорией людей? Как помочь им осознать общую цель и свою роль в ее достижении? Мой ответ — применять индивидуальный подход и вносить изменения в деятельность по управлению процессом формирования мотивации.

Часто причиной нежелания участвовать в изменениях, которые диктуются сегодня

государством, обществом и гражданами, являются различия в оценке ситуации в современном образовании. В этом случае приемами мотивации должны стать самоанализ и самооценка работы педагога с позиций современных требований. В результате рефлексии у человека возникает потребность в самоопределении в профессиональной деятельности. Он вынужден дать самому себе ответ: «да» или «нет», «могу» или «не могу», «буду» или «не буду». В результате человек встает перед выбором: уходить или оставаться, но если оставаться, то, несомненно, меняться.

Нередко у педагогов накапливается усталость от изменений, прослеживается низкий уровень готовности к ним. В этой ситуации административные методы управления не будут эффективными,

нужно предоставить свободу выбора траектории профессиональной деятельности. В результате у каждого педагога возникает потребность в позиционном самоопределении, вырабатывается своя траектория развития и движения.

Если у человека уже имеется неудачный опыт, то основным приемом мотивации может стать поддержка потребности в изменениях у тех, кто мотивирован на активную деятельность. Важную роль играет влияние коллег, у человека появляется потребность не быть лишним, незначимым. Происходит распространение опыта по принципу сообщающихся сосудов: взаимодополнение, взаимообогащение друг друга.

Очень часто причиной нежелания вносить какие-либо изменения в свою деятельность



Рис. 1. Мотивация персонала без денег

становится непонимание целей таких изменений. Поэтому так важно донести цели организации до каждого члена коллектива. Необходимо совместное обсуждение и проектирование стратегии развития колледжа, привлечение сотрудников к разработке основополагающих нормативных актов. В результате у человека возникает потребность внести посильный вклад в общее дело, происходит осознание общей цели.

На сегодняшнем этапе основной задачей в области нематериальной мотивации мы видим создание ситуации осмысления педагогами предыдущего опыта, актуализации и проблематизации знаний и способностей, обеспечение единого стартового уровня процесса профессионального развития. Функции администрации видятся в повышении роли методической и психологической служб, их кадровом укреплении. При этом задачи методической службы смещаются в сторону обучения самоанализу

профессиональной деятельности, проведения внутриколледжных обучающих семинаров по выравниванию профессиональных знаний педагогов о современных подходах в образовании. Возрастает роль психолого-педагогического сопровождения: необходима диагностика педагогов на предмет потребностей в профессиональной деятельности, мотивации к профессиональному развитию.

Обобщенно модель нематериальной мотивации персонала мы видим так, как это представлено на рисунке 1.

Первый сектор — это то, что у нас есть и хорошо работает: поддержка инициатив, комфортная среда, благодарность за работу, обобщение и ретрансляция опыта и многое другое, о чем сказано было выше.

Второй — то, что проблемно и тревожит, требует перемен: рефлексия (самоанализ и самооценка), свобода выбора, вовлечение всех ра-

ботников в коллективное проектирование цели и пути развития колледжа.

Третий сектор — мечта об изменениях, то, к чему мы стремимся: общая цель и потребность в развитии каждого члена коллектива.

Четвертый сектор — это мощный центр: администрация колледжа, методическая и психологическая службы, в которые надо вносить изменения, кадрово укреплять.

В современных меняющихся условиях, когда перед образованием каждый раз ставятся новые и все более сложные задачи, очень важно добиться максимального эффекта от использования интеллектуально-кадрового потенциала, его сохранения и приумножения. Задачу руководителя профессиональной образовательной организации мы видим в эффективно выстроенной системе мотивации, которая в конечном итоге преобразует личность, объединяет коллектив и позволяет ему двигаться вперед.

Е. П. Гонтарев, директор ГБПОУ «Челябинский автотранспортный техникум», канд. техн. наук

Е. В. Лебедева, заместитель директора по УР ГБПОУ «Челябинский автотранспортный техникум»

В ГБПОУ «Челябинский автотранспортный техникум» с 2007 г. внедрена и успешно функционирует система менеджмента качества (далее — СМК). Техникум имеет сертификат на соответствие системы менеджмента качества требованиям ГОСТ ISO 9001-2011. СМК организации является одним из инструментов менеджмента, который дает руководству техникума и потребителям уверенность в том, что образовательное учреждение способно готовить выпускников, соответствую-

ющих требованиям работодателей. Коллективом техникума поставлена стратегическая цель, сформулирована миссия, разработана политика в области качества, составлены и актуализированы все необходимые документы для успешного функционирования СМК.

Система менеджмента качества управляет взаимодействующими процессами и ресурсами, поэтому все виды деятельности в техникуме представлены в виде процессов, большая часть которых задокументирована.

Из определения понятия «организация» (лицо или группа людей, связанные определенными отношениями, имеющие ответственность, полномочия и выполняющие свои функции для достижения целей) следует, что ключевую роль в ее работе играет персонал. Поэтому основным элементом в управлении процессами системы менеджмента качества является мотивация персонала.

Руководитель должен обеспечить заинтересованность работников в достижении результатов, желаемых организацией. Основные преимущества мотивации и позитивного отношения к деятельности состоят в том, что они формируют рабочую среду, которая способствует достижению запланированных результатов.

Мотивация персонала в системе менеджмента качества представляет собой процесс, который обеспечивает регулярное выполнение работниками желаемых действий для повышения качества работы.

Существует несколько теорий мотивации, и одной из ведущих является теория А. Маслоу. Согласно ей особое значение высшим потребностям человек начинает придавать лишь с годами, поэтому потребность в самовыражении становится доминантной не ранее, чем в среднем возрасте.

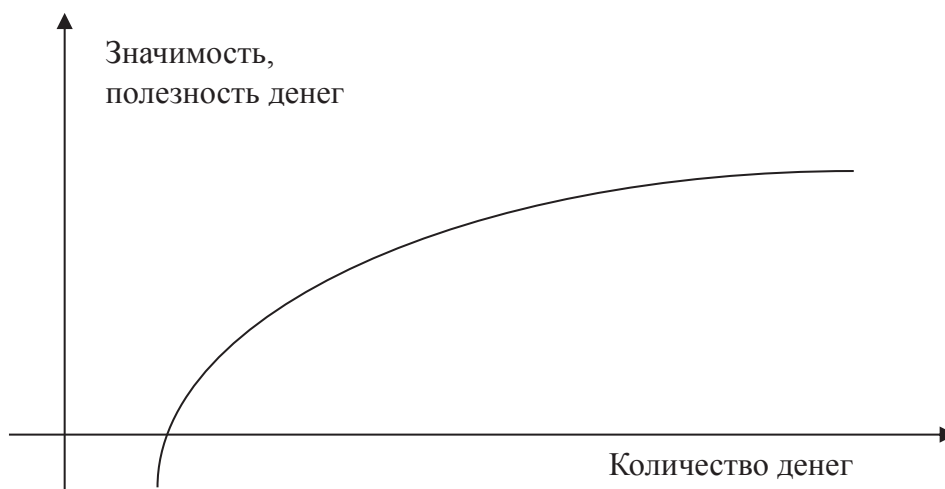


Рис. 1. Зависимость значимости, полезности денег от их количества

В практике управления концепция Ф. Герцберга показала, что даже гарантированный высокий оклад не приводит к удовлетворенности персонала. В рамках психологии денег механизм потери удовлетворения от фиксированной оплаты трактуется как привыкание к стимулу, и время привыкания тем короче, чем выше уровень интеллекта. То есть чем ниже уровень интеллекта работника, тем более значимы для него фиксированные материальные стимулы. Экономика объясняет этот факт обычным ростом потребностей. Зависимость значимости денег от их количества по Ф. Герцбергу представлена на рисунке 1.

Основная цель мотивации персонала заключается в том, чтобы добиться отождествления индивидуальных целей каждого работника с целями организации. В этом случае будет максимально полно выполняться один из принципов СМК — принцип вовлечения персонала.

Мотивация персонала напрямую связана с целями организации, которые должны быть понятны работникам и четко структурированы. Только при этом условии можно установить ясные и четкие цели мотивации персонала.

Цель мотивации персонала должна детализироваться для различных уровней управления (рис. 2).



Рис. 2. Схема детализации целей персонала в организации

Такая детализация включает в себя:

1) цели мотивации всего коллектива организации — на этом уровне мотивация персонала обеспечивает изменение общей корпоративной культуры. Мотивация персонала на уровне всего коллектива организации должна быть взаимосвязана с целями в области качества;

2) цели мотивации отдельных групп работников — этот уровень обеспечивает изменение качества работы по отдельным направлениям деятельности или отдельным процессам. Мотивация персонала на уровне отдельных подразделений должна быть взаимосвязана с целями в области качества по процессам. Здесь важно отметить, что цель мотивации групп сотрудников отдельных подразделений должна быть связана именно с целями по процессам, а не с целями отдельных подразделений. Это обусловлено тем, что мотивация обеспечивает взаимодействие работников, задействованных в одном процессе;

3) цели мотивации отдельного работника — этот уровень затрагивает изменение качества выполнения отдельных операций и действий. Мотивация персонала на уровне отдельного работника должна быть взаимосвязана с целями в области качества по подразделениям.

Если рассматривать мотивацию с точки зрения получаемых благ, то мотивация персонала бывает двух видов: материальная, которая предусматривает получение определенных материальных благ и выражается в денежном эквиваленте, материальных объектах или услугах, и нематериальная, которая направлена на получение работниками эмоциональных выгод: повышение самооценки, психологический комфорт, гордость за труд и пр. Материальная мотивация персонала применяется на уровне мотивации отдельного работника или групп работников. На уровне мотивации всего коллектива организации он применяется реже, так как является малоэффективным. Нематериальная мотивация применяется на всех уровнях мотивации персонала, наиболее часто ее применяют на уровне мотивации всего коллектива организации, так как она позволяет сформировать чувство причастности каждого сотрудника к организации. Оба вида мотивации применяются для успешного решения стратегических задач и функционирования системы качества.

С точки зрения оказываемого воздействия мотивация персонала может быть внешней и внутренней. Внешняя мотивация предусматривает оказание на сотрудников определенного воздействия (позитивного или негативного), которое приводит к получению результата, внутренняя — самостоятельное стремление работников выполнить определенные действия. Выполнение действий приносит сотрудникам удовлетворение или удовольствие. Однако внутренняя мотивация не означает, что персонал не будет искать выгоды. При внутренней мотива-

ции внешних стимулов оказывается недостаточно, чтобы персонал получил желаемые выгоды.

При функционировании СМК применяется внешняя мотивация персонала, задача которой заключается в том, чтобы стимулировать и развить внутреннюю мотивацию сотрудников. Добиться этого можно за счет регулярной оценки мотивации персонала и применения методов, соответствующих уровню мотивации.

Оценка мотивации персонала должна проводиться в соответствии с поставленными целями мотивации. Для каждого из уровней целей должна проводиться своя оценка.

В СМК мотивация персонала является основной и конечной мерой успеха как организации в целом, так и самой системы. Чтобы достичь успеха, необходимо применять мотивацию персонала на всех уровнях управления организацией и воздействовать на все виды организационных единиц: каждого сотрудника, локальные коллективы отдельных подразделений и весь коллектив. При этом необходимо учитывать, что методы мотивации персонала для отдельных сотрудников и для коллектива в целом будут разные.

В техникуме на протяжении длительного времени нематериальная мотивация персонала осуществлялась через формы стимулирования минимального спектра, и это носило, как правило, эпизодический характер. Самыми распространенными формами нематериального стимулирования являлись корпоративные мероприятия, награждение грамотами за профессиональные успехи к юбилейным датам учреждения.

Текущее кадров, связанная с увольнением работников по причине достижения пенсионного возраста либо болезни, с возникшими социальными проблемами (отсутствие жилья); невозможность привлечения к деятельности молодых специалистов из-за географической удаленности места проживания от места работы, наличия у потенциальных работников и работающих сотрудников детей дошкольного и младшего школьного возраста — все это привело в последние годы к отсутствию необходимого количества кадров соответствующей квалификации.

В техникуме внедрена СМК, одним из принципов успешного функционирования которой является применение процессного подхода ко всем видам деятельности, поэтому и возникла потребность в выделении в отдельный процесс деятельности по нематериальной мотивации с дальнейшим документированием.

За последние годы изменилось законодательство в области менеджмента качества — разработаны новые и актуализированы действующие ГОСТы (ГОСТ Р ИСО 10018-2014 «Менеджмент качества. Руководящие указания по вовлечению работников и их компетентности»; ГОСТ Р ИСО 9001-2015 «Система менеджмента качества. Требования»; ГОСТ Р ИСО 9001-2015 «Система менеджмента качества. Основные положения и словарь» и др.).

Из вышесказанного следует, что основными причинами организации деятельности по нематериальной мотивации персонала стали как внешние, заключающиеся в изменении законодательства в области менеджмента качества, так и внутренние, связанные с текучестью и снижением лояльности персонала и, как следствие, отсутствием кадров необходимой квалификации, а также системного подхода к мотивированию персонала.

Прежде чем описать этапы разработки системы нематериальной мотивации в ГБПОУ «Челябинский автотранспортный техникум», алгоритм которого представлен на рисунке 3, выделим несколько аспектов, которые позволяют точнее позиционировать нематериальное вознаграждение среди других элементов стимулирования, определить его значимость для образовательного учреждения и его работников:

1) нематериальная мотивация служит хорошим дополнением к материальной, однако не заменяет ее полностью (организация должна обеспечить работникам денежный доход для поддержания ими определенного уровня жизни и комфортные условия труда);

2) нематериальная мотивация предполагает материальные издержки для учреждения (затраты на создание лучших условий на рабочем месте, оплата обучения, повышения квалификации, стажировок);

3) несмотря на то что программы мотивации разрабатывает временная рабочая группа, ответственность за их внедрение ложится на руководителей (на стадии разработки программы временная рабочая группа действовала совместно с руководителями и учитывала их пожелания);

4) лучшая мотивация — это самомотивация (если организация нанимает людей, действительно желающих работать в техникуме и обладающих необходимым набором компетенций, которые впоследствии будут развиты в нужном направлении, то потребуются гораздо меньше усилий и средств, чтобы мотивировать таких работников).



Рис. 3. Этапы разработки нематериальной мотивации персонала в ГБПОУ «Челябинский автотранспортный техникум»

До принятия решения и организации деятельности по разработке и документированию процесса нематериальной мотивации высшее руководство техникума предоставило коллекти-

ву обоснование предстоящей работы, выделив пять основных позиций:

– во-первых, для достижения стратегической цели техникума через поощрение деятель-

ности работников с помощью разнообразных привлекательных для них стимулов;

– во-вторых, для обеспечения стабильности деятельности техникума через предоставление работникам социальных гарантий, направленных на повышение уровня лояльности коллектива к образовательному учреждению, достижение стабильных результатов труда в долгосрочной перспективе;

– в-третьих, для формирования бренда привлекательного работодателя через справедливое пропорциональное распределение нематериальных благ;

– в-четвертых, для увеличения прибыли техникума через стимулирование эффективного труда работников с применением системы льгот и поощрений в соответствии с их потребностями;

– в-пятых, для повышения результативности работы через применение максимального набора нематериальных благ (стимулов), приносящих работникам чувство удовлетворенности трудом и стимулирующих к высокому качеству исполнения предписанных обязанностей.

Рассмотрим подробнее, что было предпринято на каждом из этапов разработки системы нематериального мотивирования.

На первом этапе принято решение о необходимости создания такой системы, а также установлены виды нематериального стимулирования, которые сможет предоставить работникам техникум в соответствии со своим финансовым положением, и стоимость реализации проекта.

На втором этапе сформирована временная рабочая группы для создания системы нематериального стимулирования из членов Совета техникума.

На третьем этапе проведен анализ существующей системы нематериального стимулирования и возможностей использования отдельных ее элементов при разработке системы мотивации.

На четвертом этапе обработаны результаты тестовых процедур диагностического обзора среди работающего и увольняющегося персонала. Для определения потребностей и степени удовлетворенности сотрудников была разработана анкета, разделы которой представлены в таблице 1, и проведено анкетирование.

Таблица 1

Форма анкеты

| № п/п | Раздел анкеты | Да | Скорее да | Скорее нет | Нет | Не знаю |
|-------|---|----|-----------|------------|-----|---------|
| 1 | Общие условия труда | | | | | |
| 2 | Задачи и ответственность | | | | | |
| 3 | Профессиональный рост | | | | | |
| 4 | Информация и коммуникация | | | | | |
| 5 | Коллеги и взаимодействие с ними | | | | | |
| 6 | Заработная плата, социальный пакет, дополнительные льготы | | | | | |
| 7 | Ориентация на внутренних клиентов (внутренние клиенты — другие подразделения, для которых выполняется работа) | | | | | |
| 8 | Производительность и качество | | | | | |
| 9 | Управление изменениями | | | | | |
| 10 | Удовлетворенность трудом | | | | | |
| 11 | Стратегия развития предприятия | | | | | |

На пятом этапе определены потребности персонала в разных видах нематериального стимулирования. Одним из наиболее действенных методов оценки уровня удовлетворенности персонала является опрос. Данные корректно проведенного опроса дали полную и реальную картину положения дел в организации и позволили определить, в каких именно видах стимулирования заинтересованы работники. Преимущество данного метода заключается и в том, что его можно использовать уже на первом

этапе — при принятии решения о создании системы нематериальной мотивации. Важно отметить, что для определения потребностей сотрудников в нематериальном мотивировании следует выделить следующие категории персонала: руководящие работники; руководители обеспечивающих подразделений; основной персонал; учебно-вспомогательный персонал; обслуживающий персонал.

На шестом этапе временная рабочая группа составила программу нематериальной

мотивации, схема которой представлена на рисунке 4. На этом этапе все виды нематериального стимулирования были разделены на три группы: корпоративно-системные, социально-психологические, социально-бытовые. При делении видов нематериального стимулирования на группы учитывалось, из какого источника исходит то или иное поощрение, как формируется пакет поощрений, кто отвечает за правильное использование тех или иных поощрений, какие потребности удовлетворяет то или иное поощрение.

Группа корпоративно-системных видов нематериального поощрения закладывается при

создании предприятия или организации. Основную ответственность за ее функционирование несет высший менеджмент организации (руководитель и заместители директора), который и принимает решение о ее внедрении.

Социально-психологические виды нематериального стимулирования направлены, прежде всего, на формирование психологического комфорта сотрудников на рабочем месте. Ответственность за функционирование этой группы видов нематериального стимулирования лежит на руководителях подразделений, непосредственно работающих с персоналом организации.



Рис. 4. Распределение форм мотивации по группам стимулирования

Группа социально-бытовых видов стимулирования необходима для помощи работникам в организации бытовой жизни для того, чтобы у них была возможность в полной мере отдавать свои силы решению вопросов образовательного учреждения. Но главное значение этой группы — проявление заботы организации о работниках.

На седьмом этапе осуществляется ознакомление персонала с программой нематериального стимулирования, опубликованной на сайте техникума. Программа пересматривается один раз в год. Данная процедура необходима, так как набор инструментария для мотивации персонала не может быть статичен, иначе система

перестает быть мотивационным механизмом и теряет свою привлекательность.

На восьмом этапе группой разработан локальный нормативный акт ПП-01-01 «Положение. Организация нематериальной мотивации персонала в ГБПОУ “Челябинский автотранспортный техникум”», в котором деятельность по данному направлению представлена в виде процесса, алгоритм которого представлен на рисунке 5, указаны область применения, распределение ответственности и полномочий по процессу, описан сам процесс. Локальный нормативный акт разработан в соответствии с требованиями локального нормативного акта ПУВ 04-14 «Положение. Проектирование и разработка локальных нормативных актов-положений».

Реализация требований локального нормативного акта была начата Советом техникума в сентябре 2014 г.

Корпоративно-системные виды нематериального мотивирования осуществляются через:

- творческое стимулирование, которое основано на обеспечении потребностей работников в самореализации, самосовершенствовании (повышение квалификации по программам дополнительного образования в 2011 г. прошли 9 педагогических работников, в 2012 г. — 10, в 2013 г. — 22, в 2014 г. — 23, в 2015 г. — 30; осуществлялось руководство исследовательскими объединениями обучающихся «Экология и транспорт», «Проектировщик автомобильных дорог»);

- стимулирование обучением: созданы условия для обучения в аспирантуре ФГБПОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет» (два человека), ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный аграрный университет» (один человек); в образовательных организациях высшего образования (в 2012/13 уч. г. — 6 чел., в 2013/14 уч. г. — 8 чел., в 2014/15 уч. г. — 8 чел., в 2015/16 уч. г. — 9 чел.); в профессиональных образовательных организациях (в 2012/13 уч. г. — 3 чел., в 2013/14 уч. г. — 6 чел., в 2014/15 уч. г. — 8 чел., в 2015/16 уч. г. — 8 чел.) для получения образования по специальностям и направлениям подготовки с целью проведения ротации на рабочих местах;

- ротацию персонала по горизонтали и вертикали (по вертикали: в 2012 г. — 1 чел., в 2013 г. — 2 чел., в 2014 г. — 5 чел., в 2015 г. — 3 чел.; по горизонтали: в 2012 г. — 1 чел., в 2013 г. — 1 чел., в 2014 г. — 3 чел., в 2015 г. — 4 чел.);

- стимулирование гибким графиком работы — для сотрудников, имеющих маленьких детей (17 человек имеют детей в возрасте от 1,5

до 8 лет), оказавшихся в затруднительной ситуации или обучающихся в ОО ВО, ПОО;

- организационное стимулирование (привлечение работников к участию в мероприятиях организации с правом голоса в решении проблем, как правило, социального характера);

- организацию праздничных мероприятий (празднование Нового года, Международного женского дня, Дня автомобилиста, Дня автодорожника, Дня учителя, Дня матери);

- проведение конкурсов профессионального мастерства, турнира по волейболу памяти преподавателя С. В. Тюкова, конкурса методических работ и т. д.;

- организацию и проведение выставок творческих работ, выполненных преподавателями.

Социально-психологические виды нематериального мотивирования осуществляются посредством:

- признания (личной похвалы, общественного признания на заседаниях коллегиальных органов — педагогическом совете, методическом совете и др.);

- поддержки ветеранов техникума: Совет ветеранов опекает бывших работников (33 чел.), организует торжественные вечера (в честь Дня пожилого человека, Нового года, Международного женского дня, Дня Победы), дарит подарки, оказывает помощь на дому;

- размещения в техникумовской (корпоративной) газете «Виртуальное колесо» и на сайте техникума поздравлений коллектива, работников-юбиларов; информации о работниках, впервые начинающих деятельность в стенах техникума;

- создания комфортных условий для деятельности (установка в кабинетах мультимедиаоборудования, более современной оргтехники, проведение внеочередного ремонта);

- предоставления спортивного и тренажерного зала для занятий спортом;

- предоставления материально-технической базы для научно-исследовательской работы сотрудникам, обучающимся в аспирантуре;

- представления техникумом работников к награждению.

Социально-бытовые виды нематериального мотивирования осуществляются посредством:

- предоставления жилья (в общежитиях техникума проживают 28 человек, из них десять педагогических работников);

- предоставления транспорта (для доставки работников образовательного комплекса, расположенного за пределами города, с целью прохождения медицинского осмотра, участия

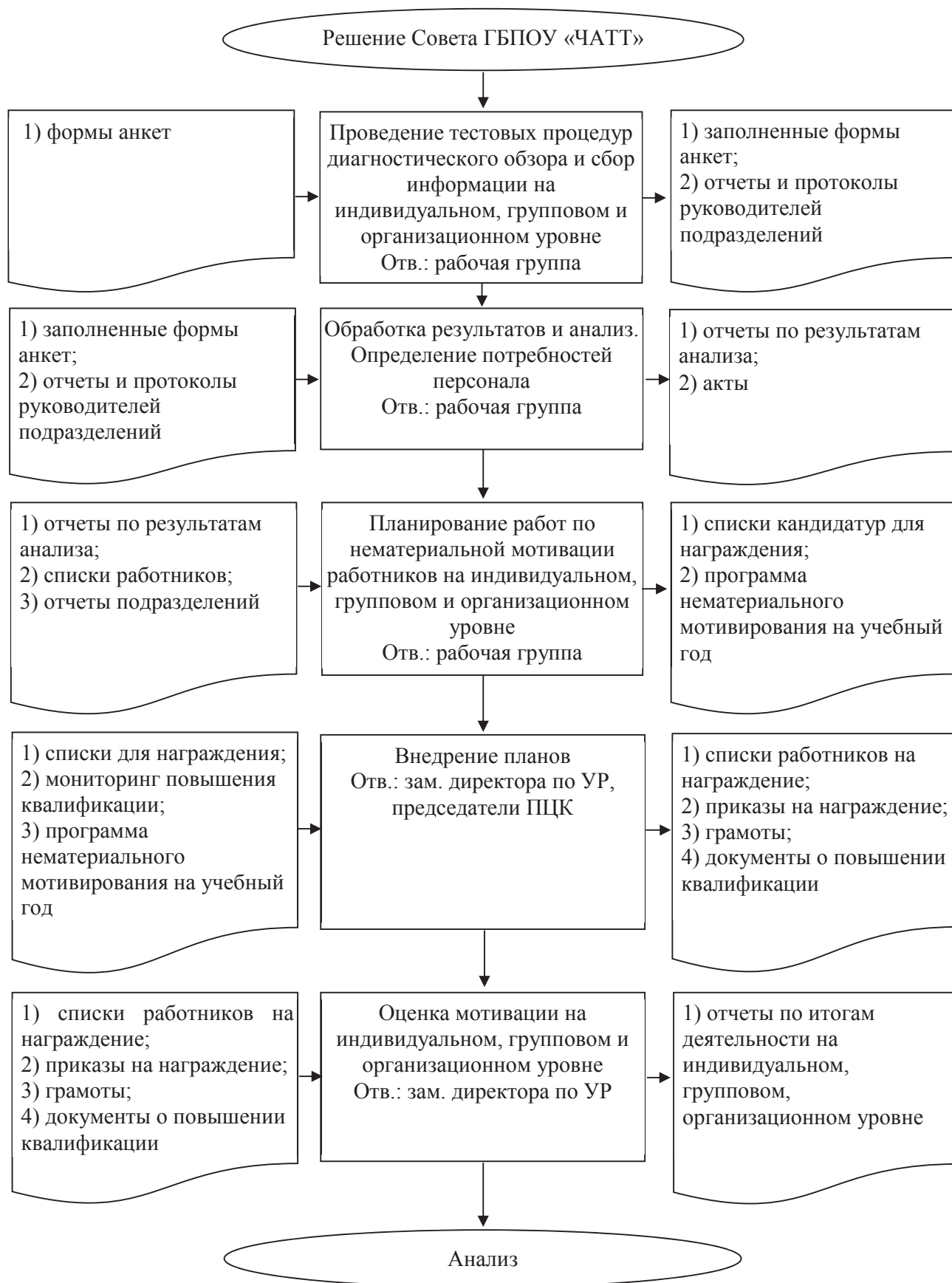


Рис. 5. Организация нематериальной мотивации в ГБПОУ «Челябинский автотранспортный техникум»

в работе областных методических объединений, совещательных коллегиальных органов техникума — педагогического совета, методического совета и др.);

– предоставление льгот по оплате работнику и (или) близким родственникам при обучении по основным и (или) дополнительным программам;

– предоставление бесплатной парковки для личного автомобильного транспорта;

– оказание первичной медицинской помощи в здравпункте техникума;

– организация питания в столовой;

– оказание материальной помощи работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации (болезнь, смерть близкого родственника и др.).

Реализация требований локального акта предполагает инвестиции по всем группам нематериального мотивирования. Динамика затрат по годам представлена на рисунках 6 и 7.

Распределение затрат по годам

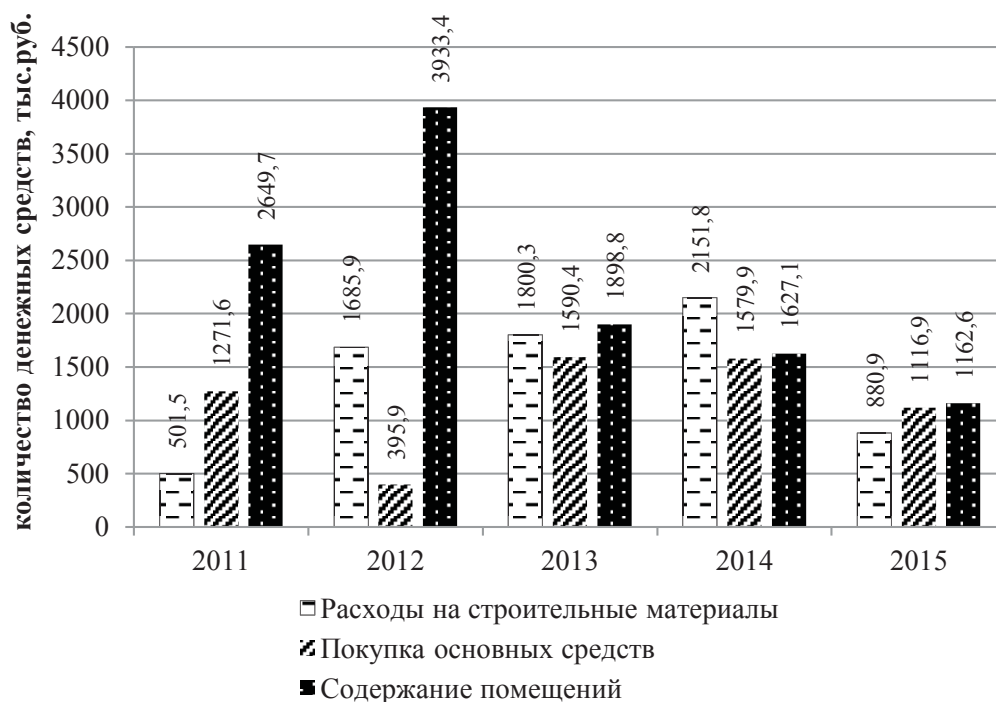


Рис. 6. Распределение затрат, связанных с улучшением условий труда работников, в 2011–2015 гг.



Рис. 7. Распределение затрат, связанных со стимулированием, обучением, творческим стимулированием, проведением медицинского осмотра работников, в 2011–2015 гг.

В результате системного и процессного подхода к данному направлению деятельности Советом ГБПОУ «ЧАТТ» были решены следующие задачи:

- ориентация коллектива техникума на решение стратегических задач в результате стимулирования эффективной и результативной работы персонала;

- обеспечение образовательного процесса кадрами соответствующей квалификации в необходимом количестве и в нужное время путем привлечения к трудовой деятельности молодых специалистов (31 человек за два года);

- ротация кадров по вертикали и горизонтали без привлечения работников со стороны и развитие дополнительного профессионального образования путем организации повышения квалификации (за три года повышением квалификации в разных формах охвачено 75 человек);

- повышение лояльности сотрудников на всех уровнях (количество работников, возвратившихся в техникум, за последние четыре года составило 13 человек);

- снижение текучести кадров;

- поддержание благоприятного социально-психологического климата в подразделениях и в техникуме (21 выпускник ЧАТТ остался работать в техникуме);

- увеличение прибыли техникума за счет развития дополнительного образования.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

- 1) нематериальная мотивация является одним из основных элементов системы управления персоналом образовательного учреждения;

- 2) применение процессного подхода при организации нематериальной мотивации позволяет системно решать задачи, стоящие перед ПОО;

- 3) нематериальное стимулирование не может полностью заменить материальную мотивацию, но может являться хорошим дополнением к ней.

Е. С. Малиновский, директор ГБПОУ «Копейский политехнический колледж им. С. В. Хохрякова»

Известно, что для осуществления деятельности необходима достаточная мотивация. По нашему мнению, главная цель мотивации сотрудников — вызвать у них желание работать эффективно во благо колледжа, а для этого необходимо создать определенные условия, которые будут отвечать требованиям руководителя и удовлетворять потребности работников. Более того, чтобы правильно и эффективно мотивировать персонал, необходимо не только использо-

вать стандартные методы мотивации, но и разрабатывать свою методику мотивации внутри колледжа, а также адаптировать эти методы под каждого сотрудника.

Вопросами мотивации занимались многие ученые: В. Врум, Ф. Герцберг, Э. Лоулер, Д. МакКлеlland, Л. Портер, А. Файоль и др. Трактовка мотива соотносит это понятие либо с потребностью (А. Маслоу, Ж. Ньютенн), либо с переживанием этой потребности и ее удовлетворением (С. Л. Рубинштейн), либо с предметом потребности (Л. И. Божович, А. Н. Леонтьев). Л. Н. Захарова уточняет виды профессиональных мотивов преподавателя и из обширной области факторов называет следующие: материальные стимулы, побуждения, связанные с самоутверждением, профессиональные мотивы и мотивы личностной самореализации².

На наш взгляд, мотивирование должно соответствовать потребностям, интересам и способностям работника. В выстраивании эффективной системы мотивации (как материальной, так и нематериальной) заинтересованы все участники трудовых отношений.

При формировании системы мотивации сотрудников и педагогических работников колледжа мы учитываем ряд положений различных теорий.

Так, А. Маслоу распределяет потребности человека по пяти уровням. В соответствии с этой теорией потребности более высокого уровня становятся мотиваторами только тогда, когда удовлетворены потребности на предыдущем уровне. Иерархия потребностей и их реализация на рабочем месте от самого низкого до самого высокого уровня представляется в таком виде:

- физиологические (зарплата, офисные помещения, удобство рабочего места);

- безопасность (гарантии занятости, пенсионное обеспечение, медицинское страхование, отпуска по болезни);

- социальные (взаимодействие с коллегами и клиентами, работа в команде);

- самооценка (репутация, признание и оценка со стороны коллег, подчиненных и руководителей);

- самореализация (реализация полного потенциала личности, «то, кем человек может быть, кем он должен быть»)³.

² Захарова, Л. Н. Психологическая подготовка педагога [Текст] / Л. Н. Захарова. — М., 2008. — С. 42.

³ Теория иерархии потребностей А. Маслоу [Электронный ресурс] / Энциклопедия менеджмента. — 2013. — Режим доступа: <http://www.pragmatist.ru/motivaciya-truda/teoriya-ierarxii-potrebnoej-a-maslou.html>.

Таким образом, при правильном сочетании стандартной и нестандартной мотивации труда персонал будет работать более эффективно.

Сегодня в практике управленческой деятельности широко применяются различные методы мотивации сотрудников и создания рабочей атмосферы, способствующей творчеству:

- проявление уважения к индивидуальности и ценности каждого человека путем поощрения высокой производительности в доброжелательной и стимулирующей трудовую активность атмосфере;

- поддержание открытых и доверительных отношений, уважения работников друг к другу;

- ответственность за обучение и повышение квалификации персонала;

- поощрение инициативы каждого путем поддержания и обеспечения свободной творческой деятельности;

- поощрение принятия на себя ответственности в сложных ситуациях;

- предоставление каждому возможности реализации индивидуальных способностей;

- правильная расстановка кадров;

- повышение ответственности руководителей за развитие трудового потенциала подчиненных.

В последние годы в колледже ведется деятельность по формированию эффективной системы нематериальной мотивации работников, которая учитывает современный опыт управленческой деятельности не только в образовательных организациях, но и менеджменте производственной деятельности.

Нами были выделены следующие способы нестандартной мотивации:

- возможность создавать персональные проекты в рамках деятельности колледжа (формирование временных творческих коллективов по реализации инновационного проекта, осуществление научно-исследовательской деятельности);

- персонификация успехов и достижений (поддержка при участии в профессиональных конкурсах);

- планирование карьерного роста и условий труда педагогических работников и сотрудников колледжа;

- соотнесение задач с типом личности работника (принцип постановки задач в зависимости от возможностей сотрудника);

- тренинги по командообразованию, другие формы профессионального образования, например организация обучения всех сотрудников делопроизводству (единые требования к орга-

низации рабочего места, времени, документооборота);

- знаки общественного признания (Доска почета, государственные награды, почетные звания);

- повышение значимости колледжа в глазах его сотрудников;

- культивирование чувства принадлежности к колледжу как успешной образовательной организации.

Количество нематериальных способов вознаграждения неисчерпаемо. В практике управленческой деятельности колледжа уже традиционными стали следующие.

1. Льготы, связанные с графиком работы — предоставление гибкого графика работы, т. е. составление расписания с максимальным учетом пожеланий работников.

2. Материальные нефинансовые вознаграждения, например различные подарки сотрудникам на день рождения, на Новый год, на день рождения колледжа, сувениры и т. д. Так, в традициях колледжа — чествование ветеранов к праздничным и памятным датам, встречи ветеранов, приглашение их на корпоративные вечера, включение в рабочие группы (по модернизации музея боевой славы им. С. В. Хохрякова, по подготовке торжественных мероприятий в честь 70-летия Великой Победы, 75-летия системы профтехобразования и др.).

Обязательным является поздравление с днем рождения педагогических работников и сотрудников со стороны их непосредственного руководителя (председателя ЦК, руководителя структурного подразделения, заместителя директора и др.).

3. Организационные мероприятия: корпоративные праздники, юбилей колледжа, профессиональные праздники (День учителя, День профтехобразования), Новый год, экскурсионные и загородные поездки.

В колледже сложились традиции корпоративного празднования Дня учителя (Дня профтехобразования), Нового года, 8 Марта и 23 Февраля, завершения учебного года (выездной итоговый педагогический совет). За подготовку каждого корпоративного праздника отвечает одна из цикловых комиссий.

4. Причастность сотрудника. Это может проявляться в устной форме, в виде благодарности, а также в качестве упоминания в средствах массовой информации или путем помещения фотографии сотрудника на Доску почета.

Все происходящие в колледже мероприятия освещаются на официальном сайте

образовательной организации, на методических совещаниях и семинарах, педагогических советах, советах колледжа с обязательным указанием имен преподавателей и сотрудников, ответственных за их подготовку и проведение.

Причастность выражается также в выражении доверия работникам в качественном выполнении важного, срочного задания. Так создаются рабочие группы, методические объединения по разработке предложений для решения важных вопросов жизнедеятельности колледжа, плана организации и проведения мероприятий.

5. Вознаграждения, связанные с изменениями рабочего места сотрудника. Данный метод заключается в улучшении условий труда работника: предоставлении нового или ремонте имеющегося рабочего кабинета, офисного оборудования и т. п.⁴

Мы хотим отметить также следующее: если мотивация слишком сильна, увеличивается уровень активности и напряжения, вследствие чего в деятельности (и в поведении) наступает определенный разлад, т. е. эффективность работы снижается. В таком случае высокий уровень мотивации вызывает нежелательные эмоциональные реакции (напряжение, волнение, стресс и т. п.), что приводит к ухудшению деятельности. Учеными установлено, что существует определенный оптимум (оптимальный уровень) мотивации, при котором работа выполняется лучше всего (для данного человека, в конкретной ситуации). Последующее увеличение мотивации приведет не к повышению, а к снижению эффективности деятельности. Таким образом, очень высокий уровень мотивации не всегда является наилучшим.

Что же определяет уровень мотивации в каждой конкретной деятельности? Ученые выделяют четыре фактора:

- значимость достижения успеха;
- надежда на успех;
- субъективно оцениваемая вероятность достижения успеха;
- субъективные эталоны достижения.

В заключение хотелось бы отметить следующее: какой бы ни была мотивация, стандартной или нестандартной, она должна создаваться в каждой организации эксклюзивно. Обычная мотивация — это бонусы, которые человек получает за хорошую работу. Проще говоря, деньги. А нестандартная мотивация, на наш взгляд, это инди-

видуальный подход к каждому работнику, и здесь поощрения зависят от его желаний. Наиболее же эффективными методами мотивации, как это ни парадоксально, можно назвать простое человеческое внимание: положительную оценку деятельности, диплом за хорошую работу, фото на Доску почета, улыбку вышестоящего руководителя.

М. В. Долгополов, директор ГБПОУ «Чебаркульский профессиональный техникум»

Управление мотивацией труда является сложным процессом побуждения педагога к активной педагогической деятельности, направленной на получение нового качественного результата, сфокусированной на достижении личного успеха в профессии. Существенным фактором такого управления является мотивационная среда образовательной организации, которая представляет собой совокупность усилий, прилагаемых работниками для достижения поставленных целей.

Перед директором встает два насущных вопроса: как материальную мотивацию дополнить нематериальной и какие нематериальные методы использовать для мотивации персонала, который представляет собой сотрудников разного функционала, а именно административный персонал, педагогические кадры, младший обслуживающий персонал. При этом педагог — центральная фигура техникума, поэтому необходимо в первую очередь работать в этом направлении и именно с этой категорией работников.

Как это сделать, какие методы использовать? Эти вопросы встали и передо мной, как только я был назначен директором ГБПОУ «Чебаркульский профессиональный техникум».

Я четко представлял, что администратор современной ПОО СПО должен обладать не только знаниями специфики профессиональной деятельности педагога, но и практическими и теоретическими знаниями из области кадрового менеджмента. Поэтому, когда в 2010 г. мне представилась возможность пройти обучение на курсах профессиональной переподготовки по направлению «Менеджмент организации», я воспользовался ею и, приступая к работе по созданию мотивационно-стимулирующих условий по отношению к преподавателю при переходе на новую систему оплаты труда (НСОТ), имел не только практический опыт, но и теоретическую подготовку.

Ряд рабочих моментов показал, что материальный стимул перестает работать по ряду причин:

⁴ Варданян, И. С. Национально-страновые аспекты мотивации персонала [Текст] : учеб. пособие / И. С. Варданян. — СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2010. — С. 18.

1) уровень заработной платы педагога соответствует среднему по региону уровню заработной платы в промышленности, т. е. достаточно высок. А значит, необходимые потребности удовлетворены и сотрудники будут заинтересованы в других мотивирующих рычагах;

2) если сотрудник четко не информирован о своих функциональных обязанностях и не использует опыт и профессиональные навыки, у него исчезает интерес к работе;

3) если у работников нет чувства причастности к коллективу, а также объединяющей составляющей, которую можно назвать патриотичностью.

В Чебаркульском техникуме разработана гибкая система мотивационного управления, в основе которой лежит создание условий для глубокой заинтересованности преподавателей в повышении качества образовательных услуг и, как следствие, интенсивного творческого труда, результатом которого является качественное профессиональное образование.

С учетом переживаемой техникумом стадии реорганизации и стажа работы педагогов были определены следующие приоритетные направления мотивации труда, которые рассматриваются нами как система управления:

– принятие мер по обеспечению организации квалифицированными кадрами, рациональному использованию и развитию их профессиональных знаний и опыта;

– создание условий для внедрения инноваций, формирования и реализации инициатив, направленных на улучшение работы, поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

– организация мер по повышению мотивации работников к качественному труду, в том числе на основе материального стимулирования, по повышению престижности труда, рационализации управления и укреплению дисциплины труда.

В новых социально-экономических условиях администрация техникума обращает особое внимание на способы управления мотивацией для сохранения в организации лучших педагогических кадров и пополнения образовательной организации новым поколением педагогов.

В техникуме активно внедряется система мотивации труда педагогических работников и созданы условия для личностного роста педагогов. Данная система включает в себя следующие основные направления:

1) материальное вознаграждение;

2) улучшение условий труда педагогических работников;

3) повышение квалификации педагогических работников.

Анализ научных источников и наш практический опыт показал, что тема мотивации сотрудников является достаточно хорошо изученной, число методов и инструментов управления мотивацией не поддается подсчету, сложность применяемых систем поражает количеством факторов и стоимостью внедрения. Однако среди практических методов мы бы хотели выделить несколько таких, которые будут наименее заметны в бюджете расходов ПОО СПО. Они просты в использовании, но способны принести ощутимую пользу для создания творческой и продуктивной атмосферы в техникуме.

Для нематериальной мотивации сотрудников ЧПТ мы используем следующие способы.

1. Официальное признание заслуг: награждение почетными грамотами, объявление благодарности и т. д. Мы сделали такое выдвижение прозрачным, справедливым, ведь любое предвзятое отношение к сотруднику, скрытое выдвижение «своих людей» неизменно чревато расколом коллектива.

Благодарность выносятся публично на совещаниях, педагогических советах, сайте организации, в СМИ.

2. Привлечение работников к управлению. При проведении педсоветов в форме круглого стола, открытых мастер-классов, профессионального форума практикуется поручение руководства творческими, рабочими группами, что дает возможность мотивировать и одновременно стимулировать людей. Также сотрудников привлекают к решению каких-либо важных вопросов, к ним обращаются с просьбой внести предложения со своими вариантами решения проблемы.

3. Изменение статуса работника: назначение на руководящую должность (продвижение), включение в кадровый резерв на продвижение, присвоение категории, перемещение в другое подразделение, предоставление дополнительных полномочий и т. д.

4. Улучшение условий труда и режима работы: улучшение психофизиологических и эргономических условий труда; внедрение новых технологий, учитывающих человеческий фактор; предоставление свободного графика работы в каникулярное время и т. д.

5. Изменение стиля управления, введение стандарта управления. Мы руководствуемся правилами:

– всегда поступать правильно, честно и этично;

– при решении любого вопроса и прежде чем объявить окончательное решение учитываем человеческий фактор, используя в качестве направляющего принципа золотое правило: «Относитесь к другим так, как хотели бы, чтобы относились к вам»;

– прежде чем предпринять что-либо, всегда задаемся вопросом: «Как это будет воспринято подчиненными и отразится на моральной атмосфере?», убеждаемся, что действуем правильно. Если уверены, что действуем правильно, но ожидаем негативного восприятия, то перед тем как действовать, объясняем со подчиненными;

– прежде чем делать что-либо, спрашиваем себя: «Отразится ли это на уровне доверия работников?», так как укрепление доверия со стороны сотрудников является для нас приоритетом. Моральная атмосфера — сфера ответственности каждого лидера;

– в общении с сотрудниками ведем беседу, а не монолог. Эффективное общение — это общение открытое, частое и своевременное;

– предоставляем подчиненным возможность делать свое дело. По возможности снижаем уровень бюрократизма и уполномочиваем подчиненных принимать самостоятельные решения. Выносим суждение о продуктивности сотрудников по их средней результативности, а не по худшей;

– при каждом взаимодействии с сотрудниками искренне демонстрируем, что уважаем их и ценим, стараемся быть доступными, открытыми, честными;

– думаем прежде чем действовать или принимать решения. Стараемся не рубить с плеча, чтобы не подорвать уважение подчиненных к тем, кто принимает решения;

– помним, что педагоги — живые люди, и их жизнь многомерна. Ценим личностные различия между ними, принимаем к сведению обстоятельства их жизни и уважаем ту цельную личность, которой является каждый человек;

– всегда стараемся быть справедливыми. Если сомневаемся, решение принимаем в пользу подчиненного.

6. Совместные мероприятия внутри техникума: турниры по теннису, волейболу; организация ежегодного выезда коллектива на природу с проведением спортивных, туристических игр и т. д. Этот инструмент позволяет сотрудникам без затрат общаться в неформальной обстановке. Кроме того, данные мероприятия необходи-

мы для педагогических работников в силу того, что они постоянно работают с компьютерами.

7. Забота о детях сотрудников. При рождении детей работникам делаются подарки, на Новый год для детей сотрудников организуется праздник со сладким столом и вручением подарков.

8. Общие мероприятия: походы в театр, кино, выезды на пикники, спортивные мероприятия, совместные вечера, традиционные корпоративные праздники, которые проходят в форме капустников, КВН, дружеских шаржей и конкурсов, тематических фотовыставок («Узнай меня», «Мое хобби») и т. д. В начале учебного года каждому структурному подразделению техникума выдается план общих мероприятий, и каждый сотрудник может спланировать свое участие в них.

9. Персональные подарки, например кружки с символикой техникума или с фотографией сотрудника.

10. Корпоративные рассылки, новости. На сайте организации размещается информация о достижениях сотрудников, их публикации, а также неформальная информация — поздравления с днем рождения, с рождением ребенка. Для этого на сайте техникума предусмотрена вкладка «Поздравлялки».

Таким образом, разработка и практическое внедрение инновационных мотивационных систем управления способствует привлечению высококвалифицированных кадров, которые способны управлять малыми и большими коллективами. Наш опыт позволил выделить следующие преимущества нематериальной мотивации:

1) по затратам она не имеет ограничений: директор не может бесконечно повышать зарплату сотрудника, потому что у него есть бюджет, но он может хвалить подчиненных и благодарить их за работу столько, сколько они хотят;

2) нематериальная мотивация — это, в первую очередь, эмоции. С каждой дозой положительных эмоций сотрудник все больше привязывается к техникуму. Деньги этого сделать никогда не смогут;

3) это прекрасный инструмент для привлечения в техникум высококлассных специалистов, которых денежная часть вопроса интересует уже не так сильно, как нематериальный фактор: перспективы профессионального и карьерного роста, ощущение комфорта на работе и многое другое.

Реферативный раздел

АННОТИРОВАННЫЙ СПИСОК СТАТЕЙ ИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЖУРНАЛОВ ЗА ПЕРВОЕ ПОЛУГОДИЕ 2016 г., ПОСТУПИВШИХ В БИБЛИОТЕКУ-МЕДИАТЕКУ ЧИРПО

Профессиональная ориентация

1. Вовненко, К. Б. Интеграция общего и профессионального образования как условие эффективного формирования профессиональных компетенций у молодых людей с инвалидностью / К. Б. Вовненко // СПО. — 2016. — № 2. — С. 36–42. *Статья посвящена вопросам профессиональной ориентации и профессионального самоопределения подростков и молодых людей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью. Авторы провели исследование предпочтений обучающихся школы и студентов колледжа с нарушениями слуха и ментальными нарушениями. Полученные данные могут быть использованы в профессиональном самоопределении, профессиональной подготовке и трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью.*

2. Ипатьева, Е. С. Технологизация процесса профориентации / Е. С. Ипатьева // Профессиональное образование и рынок труда. — 2015. — № 8. — С. 26–27. *Представлен опыт применения в техникуме новых профориентационных психолого-педагогических технологий, развивающихся в рамках компетентностного подхода.*

3. Панина, С. В. Социальное партнерство в профессиональной ориентации молодежи Республики Саха (Якутия) / С. В. Панина // СПО. — 2016. — № 4. — С. 57–61. *Рассматриваются механизмы социального партнерства учреждений среднего профессионального образования в профессиональной ориентации молодежи, принципы его организации, содержание деятельности социальных партнеров. Показан*

профориентационный опыт колледжей и техникумов Республики Саха.

4. Плешивцева, Л. Ф. Формирование положительного имиджа рабочих профессий через совершенствование профориентационной работы / Л. Ф. Плешивцева // Инновационное развитие ПО. — 2016. — № 1. — С. 33–38. *Рассмотрен широкий круг вопросов, связанных с модернизацией профориентационной работы. Показан системный подход к этой проблеме и методы решения вопроса о формировании у детей положительного отношения к рабочим профессиям. Представлена реализация образовательного проекта «ТЕМП».*

5. Пушкарев, А. А. Особенности профориентационной работы с выпускниками ОУ СПО в современных условиях / А. А. Пушкарев // СПО. — 2016. — Прил. № 2. — С. 21–26. *Для организации профориентационной работы в колледже применяется факультативный курс «Технологии трудоустройства: правила и слабые стороны успеха». Целью курса является повышение уровня информированности студентов-выпускников о методах, правилах и приемах улучшения возможности и эффективности трудоустройства.*

6. Сергеев, И. С. Системный анализ ошибок в профессиональной ориентации / И. С. Сергеев // ПО. Столица. — 2016. — № 3. — С. 2–5. *Автор статьи — один из разработчиков Концепции сопровождения профессионального самоопределения обучающихся в условиях непрерывности образования — анализирует типичные ошибки, которые возникают в процессе построения профориентационной деятельности.*

7. Сидоров, В. В. Движение «Абилимпикс» как один из способов повышения мотивации к профессиональному самоопределению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья / В. В. Сидоров // *Инновационное развитие ПО.* — 2016. — № 1. — С. 75–77. *В статье раскрыты основные этапы становления и развития движения «Абилимпикс», его значение в повышении мотивации лиц с ограниченными возможностями здоровья к профессиональному становлению.*

Конкурсы профессионального мастерства

1. Аминова, О. В. Конкурс профессионального мастерства — перспективная форма сотрудничества техникума с социальными партнерами / О. В. Аминова // *Инновационное развитие ПО.* — 2016. — № 1. — С. 47–50. *В статье представлены опыт взаимодействия техникума и социального партнера, государственного унитарного предприятия «Продовольственная корпорация Челябинской области», по организации и проведению конкурсов профессионального мастерства на базе Аргаяшского аграрного техникума.*

2. Берсенева, Е. В. Социальные партнеры ЧГКИПиТ : стратегия сопровождения конкурсов профессионального мастерства / Е. В. Берсенева // *Инновационное развитие ПО.* — 2016. — № 1. — С. 51–56. *Рассматривается проект конкурсной деятельности, разработанный и успешно реализуемый в Челябинском государственном колледже индустрии питания и торговли в течение 2010–2015 гг. При его создании учитывались как общие требования к уровню подготовки будущего специалиста в сфере общественного питания, так и интересы конкретных организаций — социальных партнеров ЧГКИПиТ, принимавших активное участие в реализации проекта. Также представлены результаты описываемого проекта.*

3. Конкурсы профессионального мастерства : проблемы и опыт решения // *Инновационное развитие ПО.* — 2016. — № 1. — С. 87–101. *В дискуссионном клубе обсуждаются вопросы совершенствования управления конкурсными движениями и содержания образования в контексте конкурсов профессионального мастерства.*

4. Кузнецова, Н. В. Олимпиады профессионального мастерства : опыт, проблемы, решения / Н. В. Кузнецова // СПО. — 2016. — Прил. № 2. — С. 137–151. *В статье представлен опыт организации олимпиады профессионального мастерства по профессии «обработка металлов давлением».*

5. Курманов, С. З. Влияние социальных партнеров на качество подготовки к конкурсам профессионального мастерства обучающихся ГБПОУ «ЧДСТ» / С. З. Курманов // *Инновационное развитие ПО.* — 2016. — № 1. — С. 59–63. *Рассмотрены особенности совместной подготовки студентов к конкурсам профессионального мастерства в педагогическом взаимодействии Челябинского дорожно-строительного техникума и предприятий — социальных партнеров.*

6. Соломина, Е. С. Роль профессионального конкурса при обучении специалистов СПО / Е. С. Соломина // СПО. — 2016. — Прил. № 2. — С. 80–88. *В статье представлено методическое описание профессионального конкурса «Лучший специалист по профессии».*

7. Тучин, В. М. Эффективные механизмы достижения современного качества образования в Южноуральском энергетическом техникуме / В. М. Тучин // *Инновационное развитие ПО.* — 2016. — № 1. — С. 63–66. *В статье обсуждаются эффективные механизмы обеспечения успешного функционирования учебного заведения, деятельности каждого преподавателя и администрации по повышению качества образовательных услуг.*

8. Шадрина, Л. И. Проект «Конкурс профессионального мастерства» как средство развития компетенций будущего педагога / Л. И. Шадрина // СПО. — 2016. — Прил. № 1. — С. 125–138. *Авторами предложен проект студенческого конкурса профессионального мастерства «Сердце отдаю детям» в педагогическом колледже.*

9. Энгельман, М. А. Профессиональные конкурсы как средство повышения педагогической компетентности будущих специалистов / М. А. Энгельман // *Инновационное развитие ПО.* — 2016. — № 1. — С. 67–69. *В статье рассматривается влияние профессиональных конкурсов на повышение педагогической компетентности будущих педагогов начальной школы и дошкольного образовательного учреждения.*

*Материалы подготовила Т. А. Имамова,
руководитель библиотеки-медиаотеки
ГБУ ДПО ЧИРПО*

ABSTRACTS OF THE ARTICLES IN ENGLISH

O. V. Basharina, head of laboratory of Chelyabinsk Institute of Vocational Education Development (CIVED), Chelyabinsk, cand. ped. sciences

A. V. Kokoryukina, methodist of CIVED

THE ENSURING OF INFORMATIONAL OPENNESS AND ACCESSIBILITY OF EDUCATIONAL ORGANIZATION: SITE SURVEY OF PROFESSIONAL EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN CHELYABINSK REGION

The analysis of the placement of information on the official websites of professional educational institutions in Chelyabinsk region is carried out in this article. This information is necessary to ensure the informational availability and informational openness of educational organizations.

Keywords: official website of professional educational organization, informational openness and accessibility of information, the site structure.

E. A. Bogatova, director of Chelyabinsk Pedagogical College № 2 (CPC № 2), Chelyabinsk, e-mail: cgpk-2@mail.ru

FORMATION OF READINESS OF STUDENTS OF PEDAGOGICAL COLLEGES TO MOTIVATION FOR KNOWLEDGE OF THE WORLD AND PROFESSIONAL PRESENTATION IN PRESCHOOL AND EARLY SCHOOLAGE

This article discusses the formation of readiness of the future teachers to realization of science directions in preschool educational institution, describes a system of measures on realization of the given direction in professional-pedagogical preparation of students of pedagogical college.

Keywords: professional competence, training, professional mobility, natural-scientific direction.

P. I. Chernetcov, professor of Chelyabinsk State University (CSU), dr. ped. sciences, Chelyabinsk

I. V. Shadchin, head laboratory of Chelyabinsk institute of vocational education development (CIVED), Chelyabinsk, e-mail: inclusive.chirpo@mail.ru

TO THE ISSUE OF INCREASING THE LEVEL OF MOTIVATION OF STUDENTS TO RESEARCH ACTIVITIES

The article deals with some aspects of motivation to stimulate students to research activities. The relevance of the issues in the current socio-economic conditions of the development

of vocational education system in Russia is substantiated. The results of the study the level of motivation for the research activities of the students of Chelyabinsk State University are analyzed.

Keywords: student, promotion of motivation, internal motive, research activities, motivation for research activities.

M. A. Engelman, director of Chelyabinsk Pedagogical College № 1 (CPC № 1), Chelyabinsk, e-mail: spj-2012@list.ru

M. Yu. Gaubets, teacher of CPC № 1

THE PILOT PROJECT: EXPERIMENTAL EDUCATIONAL INTEGRATED PROGRAM "TEACHER OF THE XXI CENTURY" AS A MEANS OF FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF FUTURE TEACHERS (WITHIN THE FRAMEWORK OF EDUCATION "TEMP" PROJECT)

The formation of professional competence of the future teacher in the broadest sense, contributes to the mastery of them by methods with new educational technologies in the training process. The article discusses how the means of experimental educational integrated program "Teacher of the XXI century" solve problems identified in the Concept of natural-mathematical, technological and pedagogical education, implemented in the territory of the Chelyabinsk region (educational project "TEMP").

Keywords: educational standard, competence, competency.

N. Yu. Izbasarova, director of the house of studying youth "Magnit", Chelyabinsk region, Magnitogorsk, e-mail: Dum_magnit@mail.ru

T. E. Klimova, methodist Magnit, dr. ped. sciences

THE ORGANIZATIONAL-PEDAGOGICAL CONDITIONS OF FORMATION OF PROFESSIONAL-PERSONAL SELF-TRAINING OF STUDYING YOUTH

The article is devoted to substantiation of complex of organizational and pedagogical conditions that ensure the effectiveness of the formation of professional and personal self-learning of young people in the framework of the additional networking and professional education organizations. The methodical directions for their implementation are allocated in this article.

Keywords: professional-personal self-determination, networking, organizational and pedagogical conditions, socio-cultural project, the tender, monitoring, intranet School methodological expertise, information center.

N. Yu. Izbasarova, director of the house of studying youth "Magnit", Chelyabinsk region, Magnitogorsk, e-mail: Dum_magnit@mail.ru

L. A. Letucheva, head of educational-methodical department of Magnit

THE MODEL OF FORMATION OF PROFESSIONAL PERSONAL SELF-EDUCATE YOUNG PEOPLE THROUGH NETWORKING ORGANIZATIONS OF VOCATIONAL AND ADDITIONAL EDUCATION

The article explains the importance of the problem of professional and personal self-learning of young people. The essence of professional and personal self-determination of youth is specified. The structural-functional model of the professional and personal self-determination of young people on the basis of networking organizations of additional and vocational education is justified.

Keywords: self-determination, personal self-determination, professional self-determination, networking, structural-functional model.

E. I. Kenar', deputy director of scientific-method work of Magnitogorsk construction and assembly college (MSMT), Chelyabinsk region, Magnitogorsk, e-mail: mtkmetod@gmail.com

DESIGNING THE SYSTEM WORK WITH TALENTS AND ABILITIES OF STUDENTS IN MAGNITOGORSK CONSTRUCTION AND ASSEMBLY COLLEGE

One of the priority directions of the state policy in the field of education is the socio-pedagogical support and development of talented children as a national asset and the main intellectual and creative potential of the country. At present day the looking after talented youth is considered as a concern for the development of science, technology, culture and social life in Russia in the future.

Keywords: innovational activity, design of the system, talented and capable students, pedagogical technologies, methods and forms of work.

O. V. Kutepova, lecturer of Chelyabinsk College of Industry and Urban Development named after Ja. P. Osadchij, Chelyabinsk, e-mail: oljkutepova@yandex.ru

GOAL SETTING OF LESSON ON GENERAL EDUCATIONAL DISCIPLINES OF

VOCATIONAL EDUCATIONAL INSTITUTION OF HIGHER PROFESSIONAL EDUCATION

The article gives the notion of goal-setting in pedagogy. The basic requirements for the lesson objectives are listed. The examples of correct execution of the lesson objectives are given on the example of discipline "Literature", submitted by teachers GBPOU "Chelyabinsk College of Industry and Urban Development named after Ja. P. Osadchij".

Keywords: goal setting, goal of the lesson, the requirements to the lesson objectives.

V. A. Malakhova, lecturer of branch of the Military Training and Research Center of the Air Force "Air Force Academy named after Professor N. E. Zhukovsky and Yu. A. Gagarin", Chelyabinsk, e-mail: spj-2012@list.ru

MODERN TECHNOLOGIES OF TRAINING IN HIGHER MILITARY SCHOOL

The author describes the modern technologies of training (concept, structure, classification, main characteristics and requirements) and gives recommendations for their use in the higher military school in this article. The active innovative learning technologies are listed.

Keywords: pedagogical technologies, modern teaching technologies, active learning innovative technologies, higher military school.

A. V. Marchenkov, the Human Resources Specialist of Moscow College of Architecture and Urban Planning (MCAUP), competitor of the Russian State Humanitarian University, Moscow, e-mail: alMar7690@yandex.ru

THE HISTORY OF EDUCATION IN RUSSIA (1917 — THE END OF THE 1950)

The article examines the main stages in the development of vocational education in our country. The history of the development of vocational education system in Russia is one of the most important aspects of the study of the history of the country. Nowadays Professional Education Branch remains one of the most sought-after as the market of educational services, and the job market.

Keywords: history, stages of development of vocational education in Soviet Russia, the school factory training, curriculum, methodological disputes.

I. V. Milyukov, deputy director of apprenticeship training of South Ural State College, Chelyabinsk, e-mail: cheltthp@mail.ru

THE EXPERIENCE OF INTRODUCTION OF INFORMATIONAL SYSTEMS

IN EDUCATIONAL ORGANIZATION ON THE BASIS OF THE USE OF "1C: COLLEGE PROF"

The necessity of introduction of automated information management systems is substantiated.

The scheme of the implementation of the informational system is shown. The positive and negative aspects of the chosen scheme are analyzed.

Keywords: *informational system, an automated informational management system, "1C: College", the scheme of implementation of informational system.*

D. V. Nechepurenko, head of laboratory of Chelyabinsk Institute of Vocational Education Development (CIVED), cand. philological sciences, Chelyabinsk, e-mail: labnew.chirpo@mail.ru

THE COURSE OF PREVENTIVE MEDICINE (VALEOLOGY) AS HEALTH SAVING TECHNOLOGY IN ORGANIZATIONS OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION

The advantage of preventive medicine (valeology) course as a health saving technology is substantiated in this article. This is explained by its use for the purpose of optimization of educational, psychological and physical activity and the establishment the conditions for the preservation and strengthening of health of students in educational institutions. The ways for implementation of this course to the educational process in professional educational institutions are described.

Keywords: *educational organization, secondary vocational education, health, health-saving technologies, education.*

T. E. Prikhoda, head of the Center for monitoring and scientific and methodological support of the quality of professional education of Chelyabinsk Institute of Vocational Education Development (CIVED), Chelyabinsk, e-mail: spj-2012@list.ru

RESULTS OF MONITORING OF QUALITY OF EDUCATIONAL ACTIVITIES OF PROFESSIONAL EDUCATION INSTITUTIONS (IN THE INDEPENDENT EVALUATION)

In accordance with Article 95 of the Federal Law "On Education in the Russian Federation," an independent assessment of the quality of educational activities is mandatory for professional and educational organizations should be carried out by authorized organizations on criteria and indicators approved by law, at least once every three years. In 2015, the collection, generalization and analysis

of information from the professional educational institutions in the framework of an independent assessment were committed Chelyabinsk Institute of Vocational Education Development.

Keywords: *independent assessment of the quality of vocational educational activities, criteria and indicators for an independent assessment, the quality development levels of the educational activities, the results of evaluating the quality of educational activities on the criteria (indicators, indicators).*

E. P. Sichinskij, rector of Chelyabinsk Institute of Vocational Education Development (CIVED), dr. historical sciences, associate professor, Chelyabinsk, e-mail: chelirpo@mail.ru

THE PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION OF YOUNG PEOPLE: VALUE-ORIENTED CONTEXT

The article discusses the value aspect of the problem of professional self-determination of young people in three forms: semantic content values; subjects forming values; tools, forming values. The potential of professional orientation of regional concept "TEMP" is analyzed.

Keywords: *professional self-determination of young people, the "TEMP" concept, the system of values, the value of self-realization, career-oriented resource center.*

A. A. Sukhanova, lecturer, head of educational department of Miass Machine-Building College, Chelyabinsk region, Miass, e-mail: sychanovaalex@mail.ru

STRUCTURE OF SEMIOTIC INTERPRETATION TECHNOLOGY OF EDUCATIONAL TEXTS IN THE TRAINING AT SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION

The structure of the semiotic interpretation technology of educational texts and its elements are described in this article. The problem of mastering all phases of interpretation (encoding, decoding, fragmentation) is considered. The features of technology semiotic interpretation of educational texts are shown. The levels of results design of interpretation of the educational texts are presented.

Keywords: *pedagogical technology, the technology of the semiotic interpretation of educational texts, encoding, decoding, fragmentation, creation of symbols, sign-symbolic activity.*

A. E. Tanaeva, teacher of additional education of school № 145, a candidate for a Master's degree

of Chelyabinsk State Pedagogical University (CSPU), Chelyabinsk, e-mail: komardina0@rambler.ru

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES FOR THE DEVELOPMENT OF CHOREOGRAPHIC ABILITIES AT THE FUTURE BALLET MASTERS

Development of choreographic skills of future ballet masters requires research theoretical and methodological basis, which is an important property of any pedagogical system. The author analyzes the synthesis of multi-cultural, polyart and participatory approaches. Multilevel theoretical and methodological foundations for the development of choreographic skills of future ballet masters are defined.

Keywords: future ballet masters, choreographic skills, theoretical and methodological approach, multicultural, polyart, participatory.

A. G. Tayzsetdinova, lecturer of Miass Machine-Building College, Chelyabinsk region, Miass, e-mail: Agt82@yandex.ru

THE ANALYSIS OF THE AUTOMATED SYSTEMS OF DISTANCE LEARNING

The comparative analysis of the automated learning systems "DOCENT", "OROKS", "Prometheus", "eLearning 3000», «Competentum. Magister», «Moodle» is presented in this article.

Keywords: automated learning management system, criteria and parameters for comparing of the distance learning systems.

I. I. Tuber, director of South Ural State Technical College (SUSTC), cand. ped. sciences, Chelyabinsk, e-mail: spj-2012@list.ru

DIRECTION AND CONTENT PROFESSIONAL ORIENTATION ACTIVITY OF SUSTC IN THE PROJECT "TEMP"

The article deals with the questions of the content of professional orientation work in vocational educational institution in accordance with the Concept of development of natural sciences and mathematics and technology education in the Chelyabinsk region "TEMP". Designated mechanisms for the implementation of

the Concept, forms and methods of professional orientation work.

Keywords: professional orientation, natural sciences and mathematics and technology education, a model of professional orientation work, forms and methods of professional orientation work, promotion of workers and engineering professions.

A. A. Usova, head of department of Chelyabinsk Institute of Vocational Education Development (CIVED), cand. economical sciences, associate professor, Chelyabinsk, e-mail: Usova74@mail.ru

KEY TOOLS OF FORMATION OF DEVELOPMENT STRATEGY OF ADDITIONAL VOCATIONAL EDUCATION IN RUSSIA

The article deals with the integration of the educational process as a tool for development strategy. It contains a description of the main approaches, and classification tools of strategy development of additional vocational education, such as educational mobility, implementation of quality standards, distance education technologies.

Keywords: formation of strategy development, educational mobility, integration tools for additional vocational education, quality of education, distance education technologies.

T. M. Zaitseva, head of the regional center of professional orientation "Formula of Success" Palace of studying youth "Smena", Chelyabinsk, e-mail: dumsmena2@mail.ru

THE MONITORING OF IMPLEMENTATION OF THE BASIC EVENTS OF THE CONCEPT OF THE PROFESSIONAL ORIENTATION WORK IN THE PROFESSIONAL EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF CHELYABINSK AND CHELYABINSK REGION

The article presents a brief analysis of the implementation of the basic measures of the concept of professional orientation work in professional educational institutions of Chelyabinsk region for the period from 2013 to 2015.

Keywords: professional orientation, professional self-concept, concept of professional orientation work.

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.

Отпечатано в издательском комплексе ГБУ ДПО ЧИРПО
454092, г. Челябинск, ул. Воровского, 36
Тел./факс: (351) 232-08-41
E-mail: spj-2012@list.ru
Сайт: www.chirpo.ru