

Министерство образования и науки Челябинской области
Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного
профессионального образования (повышения квалификации) специалистов
«Челябинский институт развития профессионального образования»

Инновационное развитие профессионального образования

№ 1 (01)
Июнь 2012
ISSN 2304-2818

Научно-практический журнал

Челябинск
2012

№ 1 (01) Июнь 2012

Научно-практический журнал
Издается с 2012 года
Выходит четыре раза в год
ISSN 2304-2818

Главный редактор

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

Заместители главного редактора

С. С. Загребин — профессор ЧИРПО, 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

З. Р. Танаева — профессор ЧИРПО, доктор педагогических наук (РФ, г. Челябинск)

Шеф-редактор

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

УЧРЕДИТЕЛЬ И ИЗДАТЕЛЬ

ГБОУ ДПО «Челябинский институт развития профессионального образования»

Адрес редакции

454092, г. Челябинск, ул. Воровского, 36
Тел./факс: (351) 232-08-41
E-mail: spj-2012@list.ru
Сайт: www.chirpo.ru

Редакторы — *Ю. В. Семенова, М. А. Ряховская*
Редактор английского текста — *Д. С. Сташкевич*
Верстка *М. А. Ряховская*
Дизайн обложки *С. В. Никонюк*

Журнал зарегистрирован в Управлении Роскомнадзора по Челябинской области (Свидетельство о регистрации средства массовой информации ПИ № ТУ74-00755 от 24 мая 2012 г.).

Подписано в печать 28.06.2012.
Формат 60x84/8. Тираж 500 экз.
Уч.-изд. л. 28,22. Усл. печ. л. 26,5.

Оригинал-макет подготовлен в издательском комплексе ЧИРПО

© Редакция 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 педагогики Магнитогорского государственного университета, доктор педагогических наук, профессор, главный редактор «Южно-Уральского педагогического журнала» (РФ, Челябинская область, г. Магнитогорск)

Гудович Ирина Васильевна — директор Челябинской областной универсальной научной библиотеки, заслуженный работник культуры РФ (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)

Лауда Петр — декан факультета инженерной механики Либерецкого технического университета, кандидат технических наук, профессор (Чешская республика, г. Либерец)

Матушкин Семен Егорович — доктор педагогических наук, профессор, член-корреспондент Российской академии образования, заслуженный деятель наук России (РФ, г. Челябинск)

Мовчан Анатолий Михайлович — директор учебного центра ОАО «Челябинский метал-

лургический комбинат «Мечел»», председатель Совета руководителей и специалистов внутрифирменной и курсовой подготовки кадров предприятий Челябинской области (РФ, г. Челябинск)

Панина Татьяна Семеновна — 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 ФГБОУ ВПО «Поволжская государственная социально-гуманитарная академия», член-корреспондент Российской академии образования доктор педагогических наук, профессор (РФ, г. Самара)

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

Репин Сергей Арсеньевич — директор Института 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, кандидат педагогических наук, заслуженный учитель РФ, председатель Совета директоров учреждений профессионального образования Челябинской области (РФ, г. Челябинск)

Чапаев Николай Кузьмич — профессор кафедры акмеологии Российского государственного профессионально-педагогического университета, доктор педагогических наук, профессор (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 Челябин-

ского института развития профессионального образования, доктор исторических наук, профессор, член Общественного Совета при Законодательном Собрании Челябинской области по вопросам образования и науки, член Коллегии Управления культуры города Челябинска, заслуженный работник культуры Российской Федерации

Танаева Замфира Рафисовна — заместитель главного редактора, профессор Челябинского института развития профессионального образования, доктор педагогических наук (РФ, г. Челябинск)

Большаков Виктор Валентинович — шеф-редактор, начальник редакционного 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)

Булынский Николай Николаевич — заведующий кафедрой педагогики и психологии Челябинской агроинженерной академии, доктор педагогических наук, профессор (РФ, г. Челябинск)

Вайнштейн Михаил Львович — профессор кафедры педагогики профессионального образования Института развития регионального образования Свердловской области, кандидат педагогических наук, профессор (РФ, Свердловская область, г. Екатеринбург)

Котовская Любовь Васильевна — первый проректор Челябинского института развития профессионального образования, кандидат педагогических наук, заслуженный учитель РФ (РФ, г. Челябинск)

Уварина Наталья Викторовна — заместитель директора ППИ Челябинского государственного педагогического университета по научной работе, доктор педагогических наук, доцент

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

Шкатова Людмила Александровна — профессор кафедры теории языка Челябинского государственного университета, доктор филологических наук, профессор (РФ, г. Челябинск)



УВАЖАЕМЫЕ КОЛЛЕГИ!

Инновационные процессы в системе профессионального образования не могут быть успешными, не став предметом содержательного обсуждения всех заинтересованных сторон: педагогов, руководителей образовательных учреждений, ученых. С этой целью в Челябинской области начинает издаваться научно-практический журнал «Инновационное развитие профессионального образования». Наш журнал должен стать настоящей педагогической трибуной для предложений, обсуждения проблем и обмена опытом по внедрению образовательных технологий и ФГОС нового поколения. Он призван информировать читателей о происходящих событиях в сфере образования, касающихся важнейших изменений в стратегии образования, введении системы нормативного финансирования. Кроме того, журнал поднимает вопросы теории и практики управления образованием, психологии общего и профессионального образования, менеджмента и маркетинга в образовании. Журнал поддерживает интересный управленческий и педагогический опыт руководителей и педагогов образовательных учреждений Челябинской области.

Журнал зарегистрирован в Управлении Роскомнадзора по Челябинской области (Свидетельство о регистрации средства массовой информации ПИ № ТУ74-00755 от 24 мая 2012 г.).

Надеюсь увидеть среди подписчиков журнала педагогов общеобразовательных школ и учреждений профессионального образования, руководителей, ученых, аспирантов и соискателей ученых степеней, а также читателей, интересующихся проблемами профессионального образования и педагогической науки.

А. И. Кузнецов,
*министр образования и науки Челябинской области,
председатель редакционного совета журнала
«Инновационное развитие профессионального образования»,
кандидат педагогических наук, доцент*



УВАЖАЕМЫЕ ЧИТАТЕЛИ!

В первом номере журнала, который вы держите в руках, мы приглашаем вас к обмену мнениями по актуальным вопросам развития профессионального образования, к дискуссии по наиболее спорным и злободневным проблемам современного социокультурного развития, теории и практики профессионального образования.

Научно-практический журнал «Инновационное развитие профессионального образования» продолжает лучшие традиции научных изданий Челябинского института развития профессионального образования.

Название предполагает качественно новый формат журнала, где акцент делается именно на инновационном развитии как базовой социокультурной категории современности, как векторе социально-экономического развития Уральского региона и российского государства.

Наш журнал открыт для дискуссий, острых обсуждений насущных проблем. На его страницах мы представим статьи преподавателей образовательных учреждений профессионального образования, ученых, аспирантов и соискателей, мастеров производственного обучения, педагогов-теоретиков и педагогов-практиков, руководителей министерств и ведомств, директоров образовательных учреждений, работодателей, специалистов кадровых агентств, предпринимателей и производителей — словом, всех, кто взаимодействует в огромной сфере «социум — образование — производство».

Е. П. Сичинский,
ректор Челябинского института
развития профессионального образования,
доктор исторических наук, доцент

СОДЕРЖАНИЕ

ПРИГЛАШАЕМ К ДИАЛОГУ.....	11	ЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММЫ (НА ПРИМЕРЕ ПРОФЕССИИ НПО).....	64
СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ			
<i>Л. Н. Абдуллаева</i> ПЕРЕСТРОЙКА СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ В ПОСЛЕВОЕННЫЙ ПЕРИОД.....			
	15	<i>Б. Н. Гузанов, А. С. Кривоногова</i> СТРУКТУРНО-ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ СТУДЕНТОВ ВУЗА В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ РАБОЧЕЙ ПРОФЕССИИ.....	72
<i>Л. И. Белова</i> ОТРАЖЕНИЕ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ТЕНДЕНЦИЙ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА НА СОСТОЯНИИ РОССИЙСКОГО УНИВЕРСИТЕТА.....			
	21	<i>О. Н. Кандерова</i> ФОРМИРОВАНИЕ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	80
<i>С. В. Борисов</i> РАЗРУШИТЬ БАСТИЛИЮ ИЛИ СДЕЛАТЬ КАРЬЕРУ, УПРАВЛЯЯ БАСТИЛИЕЙ? (ПОЛЕМИЧЕСКИЕ МЫСЛИ О СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ, НАУКЕ И ОБРАЗОВАНИИ).....			
	27	<i>С. Г. Литке, А. М. Тепляков</i> ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК АСПЕКТ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УЧРЕЖДЕНИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	83
<i>О. А. Жукова</i> ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ГУМАНИТАРНОЙ СТРАТЕГИИ КУЛЬТУРЫ И ОБРАЗОВАНИЯ.....			
	32	<i>Т. И. Медоева</i> ОСОБЕННОСТИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В УЧРЕЖДЕНИЯХ НАЧАЛЬНОГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	91
<i>С. С. Загребин</i> ПОЛИТЕХНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ ПЕРВОЙ ТРЕТИ ХХ ВЕКА.....			
	37	<i>С. В. Митрофанов, М. Г. Соколова</i> ЛАБОРАТОРНЫЕ РАБОТЫ ПО ХИМИИ КАК СРЕДСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНО НАПРАВЛЕННОЙ ХИМИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ЛЕСНОГО И ЛЕСОПАРКОВОГО ХОЗЯЙСТВА В ССУЗЕ.....	96
<i>Т. А. Петрова</i> МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.....			
	41	<i>Е. А. Серебренникова</i> К ВОПРОСУ О ФОРМИРОВАНИИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ У СТУДЕНТОВ ТЕХНИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ ССУЗОВ.....	91
<i>З. А. Федосеева</i> НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОЦЕССОВ ВНЕДРЕНИЯ ФГОС НАЧАЛЬНОГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ТЕРРИТОРИИ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ.....			
	47	<i>О. В. Скрябинская</i> ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ИНОЯЗЫЧНОГО ОБЩЕНИЯ ПРИ ОБУЧЕНИИ ПЕРЕВОДУ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИХ ТЕКСТОВ УЧАЩИХСЯ АВИАЦИОННЫХ ВУЗОВ.....	98
<i>С. А. Халитова</i> К ВОПРОСУ О ПРОДВИЖЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В НОВЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ.....			
	51	<i>М. Г. Соколова, С. В. Митрофанов</i> ВНЕАУДИТОРНАЯ САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ПО ХИМИИ КАК ВАЖНОЕ СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА В ССУЗе.....	100
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ: НАУКА И ПРАКТИКА			
<i>Л. Д. Алексеева, О. Н. Кандерова</i> РЕЙТИНГОВАЯ ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ: ОСОБЕННОСТИ РАЗРАБОТКИ И ВНЕДРЕНИЯ.....			
	59	<i>З. Р. Танаева, Т. В. Федосова</i> ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ КАК УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРИ ОБУЧЕНИИ СВАРОЧНОМУ ПРОИЗВОДСТВУ.....	108
<i>Г. П. Андрусенко, Н. И. Ерина</i> КОНСТРУИРОВАНИЕ ВАРИАТИВНОЙ ОБРА-			

СОДЕРЖАНИЕ

КАЧЕСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И РЫНОК ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

А. Ю. Антропова
СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УПО.....112

Л. А. Боровинская
К ВОПРОСУ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ НЕПРЕРЫВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ ДЛЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УЧИЛИЩА № 107 С. УЙСКОЕ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ).....114

Л. В. Котовская
ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КЛАСТЕР КАК МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ.....121

Г. Н. Любченко
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ.....125

И. В. Милуков
ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ.....130

С. В. Савельева
К ВОПРОСУ ОБ АВТОМАТИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ.....134

Н. С. Селезнева, Л. В. Котовская
РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР — ЦЕНТР СЕРТИФИКАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ.....139

Г. Г. Серкова
НЕКОТОРЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ РАБОТЫ В УЧРЕЖДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....143

ВОСПИТАНИЕ И СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ

М. Н. Бардова
ОБУЧЕНИЕ СТУДЕНТОВ КОЛЛЕДЖА ТЕХНОЛОГИИ САМОПРЕЗЕНТАЦИИ.....151

О. С. Дубровина
ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОЕКТИРОВОЧНЫХ УМЕНИЙ СТУДЕНТОВ ССУЗа В ПРОЦЕССЕ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....154

В. А. Нагорная
ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УЧРЕЖДЕНИИ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИ-

ОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПО СОЗДАНИЮ «ВИРТУАЛЬНОГО МУЗЕЯ КУЛЬТУРЫ И БЫТА КАЗАЧЕСТВА НА ЮЖНОМ УРАЛЕ».....157

О. К. Позднякова
НРАВСТВЕННОЕ СОЗНАНИЕ УЧИТЕЛЯ: СТРУКТУРА И ОСОБЕННОСТИ.....160

Г. Г. Серкова, О. С. Дубровина
ОБ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ НАУЧНОГО ОБЩЕСТВА ОБУЧАЮЩИХСЯ И СТУДЕНТОВ В УЧРЕЖДЕНИЯХ НАЧАЛЬНОГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....166

З. Р. Танаева
РЕАЛИЗАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИДЕЙ А. С. МАКАРЕНКО В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ К РАБОТЕ С НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ ПРАВОНАРУШИТЕЛЯМИ.....169

Л. Г. Пономарева, С. А. Халитова
ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОГО ТРУДА ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ОСНОВЕ КОНЦЕПЦИИ ВОСПИТАНИЯ А. С. МАКАРЕНКО.....172

ДИСКУССИОННЫЙ КЛУБ

ЭЛЕКТРОННАЯ ИНФОРМАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА: МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К РАЗРАБОТКЕ И ОПЫТ ПРАКТИЧЕСКОЙ РЕАЛИЗАЦИИ.....178

ИЗ ПРАКТИКИ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

МАТЕРИАЛЫ КРУГЛОГО СТОЛА (25 апреля 2012 г.).....200

ЧЕЛОВЕК И ПРОФЕССИЯ

ПРОФЕССИОНАЛЫ РОЖДАЮТ ПРОФЕССИОНАЛОВ.....214

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ — МАРШРУТ УСПЕХА.....217

«УСПЕХ — ЭТО НЕ ТОЛЬКО РЕЗУЛЬТАТ, НО И ПУТЬ К НЕМУ».....219

РЕФЕРАТИВНЫЙ РАЗДЕЛ.....221

АННОТАЦИИ НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ.....223

ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ СТАТЕЙ И МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ПУБЛИКАЦИИ В ЖУРНАЛЕ «ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ».....230

CONTENTS

WELCOME TO DIALOGUE.....	11	<i>G. P. Andrusenko, N. I. Erina</i> THE DESIGNING OF VARIATIVE EDUCATIONAL PROGRAMME (FOR AN EXAMPLE OF PROFESSION OF PRIMARY PROFESSIONAL EDUCATION).....	64
THE STRATEGY OF THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL EDUCATION		<i>B. N. Guzanov, A. S. Krivonogova</i> STRUCTURAL AND FUNCTIONAL MODEL OF PROFESSIONAL FORMATION OF HIGH SCHOOL STUDENTS IN THE TEACHING OF WORK PROFESSION.....	72
<i>L. N. Abdullaeva</i> REORGANISATION OF VOCATIONAL EDU- CATION SYSTEM IN CHELYABINSK REGION AT POST-WAR PERIOD.....	15	<i>O. N. Kanderova</i> FORMATION OF RESEARCH COMPETENCE OF PEDAGOGUES OF EDUCATION INSTITU- TIONS.....	80
<i>L. I. Belova</i> THE REFLECTION OF SOCIO-CULTURAL TENDENCIES OF CONTEMPORARY SOCIETY UPON CONDITION OF RUSSIAN UNIVERSITY.....	21	<i>S. G. Litke, A. M. Teplyakov</i> PSYCHOLOGICAL COMPETENCE AS AN ASPECT OF INNOVATION IN AN INSTITU- TION OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION.....	83
<i>S. V. Borisov</i> DESTROY BASTILLE OR A CAREER, GOVERNING BASTILLE? (POLEMIC THOUGHTS ABOUT MODERN SOCIETY, SCIENCE AND EDUCATION).....	27	<i>T. I. Medoeva</i> FEATURES OF METHODOLOGICAL WORK IN INSTITUTIONS OF PRIMARY AND SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION.....	91
<i>O. A. Zhukova</i> INNOVATION POTENTIAL OF HUMANITARIAN STRATEGY OF CULTURE AND EDUCATION.....	32	<i>S. V. Mitrofanov, M. G. Sokolova</i> LABORATORY WORK IN CHEMISTRY AS A MEANS OF PROFESSIONAL DIRECTION OF CHEMICAL TRAINING OF FUTURE SPECIALISTS OF FOREST AND FOREST-PARK MANAGEMENT IN COLLEGES.....	96
<i>S. S. Zagrebin</i> INTRODUCTION OF POLYTECHNIC EDUCATION: REGIONAL HISTORICAL EXPERIENCE FROM THE FIRST THIRD OF THE XX CENTURY.....	37	<i>E. A. Serebrennikova</i> ON THE ISSUE OF BUSINESS COMPETENCE AT STUDENTS OF TECHNICAL SPECIALTIES IN SECONDARY EDUCATIONAL NSTITUTIONS.....	98
<i>T. A. Petrova</i> METHODOLOGICAL BACKGROUND OF ORGANIZATION OF PRACTICAL TRAINING STUDENTS IN THE SYSTEM OF SOCIAL PARTNERSHIP.....	41	<i>O. V. Skryabinskaya</i> FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF FOREIGN LANGUAGE TEACHING COMMUNICATION WITH TRANSLATION OF SCIENTIFIC AND TECHNICAL TEXTS OF AVIATION UNIVERSITY STUDENTS.....	100
<i>Z. A. Fedoseeva</i> SCIENTIFIC AND METHODOLOGICAL SUPPORT OF PROCESSES OF IMPLEMENTING FSES OF PRIMARY AND SECONDARY EDUCATION IN THE CHELYABINSK REGION.....	47	<i>M. G. Sokolova, S. V. Mitrofanov</i> EXTRACURRICULAR INDEPENDENT WORK ON THE CHEMISTRY AS IMPORTANT TOOL FOR MAKING PROFESSIONAL COMPETENCE OF FUTURE FORESTRY EXPERTS IN COLLEGES.....	104
<i>S. A. Khalilova</i> TO THE QUESTION OF PROMOTION OF EDUCATIONAL SERVICES IN NEW SOCIO- ECONOMIC CONDITIONS.....	51	EDUCATIONAL TECHNOLOGY: SCIENCE AND PRACTICE	
<i>L. D. Alekseeva, O. N. Kanderova</i> RATING ASSESSMENT OF PROFESSI- ONAL COMPETENCIES: THE FEATURES OF DEVELOPMENT AND IMPLEMENTA- TION.....	59	<i>Z. P. Tanaeva, T. V. Fedosova</i> BUSINESS GAMES AS A CONDITION OF FORMATION PROFESSIONAL COMPE- TENCE IN TRAINING OF WELDING PRODUCTION.....	108

CONTENTS

THE QUALITY OF VOCATIONAL EDUCATION AND LABOR MARKET

A. Ju. Antropova
THE SYSTEM INDICATORS EVALUATION
OF ACTIVITY IN VOCATIONAL EDUCATION
INSTITUTIONS.....112

A. L. Borovinskya
ON THE ISSUE OF ORGANIZATION OF
CONTINUOUS TRAINING OF QUALIFIED
PERSONNEL FOR AGRICULTURE (FROM
EXPERIENCE PROFESSIONAL SCHOOL № 107
S. UYSKOYE CHELYABINSK REGION).....114

L. V. Kotovskya
EDUCATIONAL-INDUSTRIAL CLUSTER AS
A MECHANISM OF QUALITY MANAGEMENT TR
AINING.....121

G. N. Lubchenko, O. N. Kanderova
SOCIAL PARTNERSHIP AS A CONDITION OF
QUALITY IMPROVEMENT TRAINING.....125

I. V. Milukov
INFORMATION SUPPORT OF MANAGEMENT
SYSTEM QUALITY OF VOCATIONAL SECONDARY
SCHOOLS.....130

S. V. Savel'eva
THE ISSUE OF AUTOMATION MANAGEMENT
OF VOCATIONAL EDUCATION INSTITU
TIONS.....134

N. S. Selezneva, L. V. Kotovskya
RESOURCE CENTER — CENTER FOR
CERTIFICATION OF PROFESSIONAL QUALIFIC
ATIONS.....139

G. G. Serkova
SOME APPROACHES TO THE ASSESSMENT
OF THE EFFECTIVENESS OF EXPERIMENTAL
WORK ON I VOCATIONAL EDUCATION
INSTITUTION.....143

EDUCATION AND SOCIALIZATION OF THE INDIVIDUAL

M. N. Bardova
LEARNING OF STUDENTS TECHNOLOGIES
SELF-PRESENTATION IN COLLEGE.....151

O. S. Dubrovina
PEDAGOGICAL CONDITIONS OF THE DESIGN
SKILLS FORMATION OF SECONDARY VOCATIONAL
COLLEGES STUDENTS IN THE RESEARCH
ACTIVITY.....154

V. A. Nagornaya
ORGANIZATION OF PROJECT ACTIVITY

IN PRIMARY VOCATIONAL INSTITUTION
FOR CREATING A «VIRTUAL MUSEUM OF
COSSACKS' CULTURE AND LIFE IN THE
SOUTH URAL».....157

O. K. Pozdnyakova
MORAL CONSCIOUSNESS OF TEACHER:
STRUCTURE AND FEATURES.....160

G. G. Serkova, O. S. Dubrovina
ABOUT THE ORGANIZATION OF SCIENTIFIC
SOCIETY OF LEARNERS AND STUDENTS IN
INSTITUTIONS OF PRIMARY AND SECONDARY
EDUCATION.....166

Z. R. Tanaeva
IMPLEMENTATION OF TEACHING IDEAS OF
A.S. MAKARENKO IN TRAINING FOR WORK WITH
JUVENILE OFFENDERS.....169

L. G. Ponomareva, S. A. Khalilova
ORGANIZATION OF LEARNERS LABOR
PRODUCTIVITY ON THE BASIS OF A. S. MAKAREN
KO CONCEPT TRAINING.....172

DEBATING CLUB

ELECTRONIC INFORMATION-EDUCATIONAL
ENVIRONMENT: METHODOLOGICAL APPROACHES
TO THE DESIGN AND IMPLEMENTATION
EXPERIENCE.....178

FROM THE PRACTICE OF VOCATIONAL EDUCATION

PROCEEDINGS OF THE ROUND TABLE
(APRIL 25TH 2012).....200

THE MAN AND PROFESSION

PROFESSIONALS GIVE BIRTH PROFES
SIONALS.....214

VOCATIONAL EDUCATION — A ROUTE FOR
SUCCESS.....217

«SUCCESS — IT'S NOT JUST THE RESULT,
BUT THE PATH FOR IT».....219

ABSTRACT SECTION.....221

ABSTRACTS OF THE ARTICLES IN
ENGLISH.....223

REQUIREMENT TO DESIGN OF ARTICLES
AND MATERIALS FOR THE PUBLICATION
IN MAGAZINE “INNOVACIONNOE RAZVITIE
PROFESSIONAL'NOGO OBRAZOVANIJA”.....230

Приглашаем к диалогу

*С. С. Загребин, зам. главного редактора
научно-практического журнала
«Инновационное развитие профессионального
образования», д-р ист. наук, проф.,
член Общественного совета
при Законодательном Собрании Челябинской
области по вопросам образования и науки,
заслуженный работник культуры РФ*

Современное российское образование находится в состоянии системной модернизации. Реформируются базовые сегменты образовательной системы, трансформируется философия образования, его онтологические основы, гносеологическая сущность и аксиологические приоритеты. Модернизация российского образования проходит в русле Болонского процесса, направленного на интеграцию образовательных стандартов в европейском научном, образовательном и культурном пространствах. Стратегическими целями реформ российского образования, по словам идеологов модернизации, является создание современной образовательной системы, основанной на инновационных принципах, конкурентоспособной на мировом рынке образовательных услуг. Прогрессивные цели реформ содержат не только позитивные перспективы, но и потенциальные риски, осознание которых является необходимым условием успешности любой модернизации.

В сфере начального и среднего профессионального образования (НПО и СПО) подобные риски связаны с целым комплексом проблем. В частности, демонтаж системы начального профессионального образования создает риск дисбаланса при подготовке различных категорий рабочих и мастеров. Устаревшее материально-техническое оснащение ряда учреждений НПО и СПО не позволяет готовить специалистов, отвечающих требованиям современного производства. При этом промышленные пред-

приятия не спешат вкладывать материальные ресурсы в материально-техническую модернизацию образовательных учреждений. Рыночная конъюнктура создает более выгодные условия для приглашения на рабочие вакансии трудовых мигрантов (гастарбайтеров), а также иностранных специалистов, обслуживающих приобретаемые за рубежом иностранные станки и оборудование. В этих условиях учреждения НПО и СПО теряют свою значимость как поставщики специалистов не только для бизнеса, но и для государственных кадровых служб. Между тем учреждения НПО и СПО выполняют значимую социальную функцию, являясь основным средством социализации и аккультурации значительных по численности групп молодежи, обладающих своей субкультурой, порой отличающихся девиантным поведением.

В обществе продолжается обсуждение проекта нового федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», о роли и месте образования в жизни социума. Современное толкование образования как сферы оказания образовательных услуг воспринимается значительной частью педагогов и общественности как дискуссионное, требующее существенной коррекции с учетом социальной роли и культурной миссии образования как такового, с опорой на традиции отечественного образования и культуры.

Все перечисленные вопросы найдут отражение на страницах нашего журнала. На реги-

ональном уровне данные проблемы осознаются и активно обсуждаются властью, социумом, научным и педагогическим сообществом.

В Законодательном Собрании Челябинской области в марте 2012 г. состоялось заседание Общественного совета по вопросам образования и науки, на котором был рассмотрен вопрос о подготовке рабочих и специалистов по техническому профилю в учреждениях начального и среднего профессионального образования в Челябинской области.

На заседании выступили: заместитель министра образования и науки Челябинской области, доктор культурологии Г. М. Казакова; ректор Челябинского института развития профессионального образования, доктор исторических наук Е. П. Сичинский; депутат Законодательного Собрания Челябинской области, первый вице-президент Челябинского регионального объединения работодателей «ПРОМАСС», президент Челябинского регионального отделения Общероссийской общественной организации «Деловая Россия» К. Ю. Захаров.

В обсуждении поставленных проблем приняли участие директор Челябинского государственного промышленно-гуманитарного техникума Н. А. Пименова, директор Центра развития образования и сертификации персонала «Универсум» Г. С. Костыко, представители законодательной и исполнительной власти, руководители образовательных учреждений, члены Общественного совета, представители педагогической общественности.

В докладе Г. М. Казаковой было отмечено, что в настоящее время в системе профессионального образования Челябинской области действуют 53 образовательных учреждения НПО и 88 образовательных учреждений СПО, наблюдается тенденция увеличения количества СПО за счет сокращения числа НПО.

В 2011 г. была утверждена областная целевая Программа развития профессионального образования в Челябинской области на 2011–2015 гг., объем финансирования которой составляет 1,3 млрд. рублей. Основная цель Программы — обеспечение необходимых условий для модернизации системы профессионального образования, повышение эффективности подготовки специалистов для экономики Челябинской области.

В целях координации деятельности организаций и предприятий Челябинской области и учреждений профессионального образования, участвующих в подготовке и повышении квалификации рабочих и специалистов, был создан

и начал функционировать областной Совет по кадровой политике. В работе Совета принимают участие представители объединения работодателей «ПРОМАСС», «Союза промышленников и предпринимателей» (СПП), Главного управления по труду и занятости населения, Общественной палаты, министерств и ведомств, образовательных учреждений Челябинской области. Начал свою работу «Клуб кадровиков», объединяющий руководителей кадровых служб предприятий — членов СПП. Объединение работодателей «ПРОМАСС», СПП Челябинской области и Южно-Уральская торгово-промышленная палата завершили создание региональной структуры по комплексному развитию квалификаций, начинает работу АНО «Челябинское региональное агентство развития квалификаций».

В соответствии с поручением Президента Российской Федерации был определен перечень профессий начального профессионального и специальностей среднего профессионального образования, необходимых для реализации приоритетных направлений модернизации и технического развития экономики. Приоритетными направлениями развития науки, технологий и техники стали: информационно-телекоммуникационные системы; перспективные вооружения, военная и специальная техника; рациональное природопользование; транспортные, авиационные и космические системы; энергетика и энергосбережение и др. В Челябинской области 54 учреждения профобразования осуществляют подготовку кадров по приоритетным профессиям и специальностям.

В докладе Г. М. Казаковой были отмечены и проблемы профессионального образования:

1) демографический кризис 1990-х гг. привел к резкому сокращению количества выпускников школ — потенциальных учащихся НПО и СПО;

2) последствия экономического кризиса стали причинами разрушения материально-технической базы учреждений НПО и СПО;

3) общеобразовательная школа в настоящее время практически не осуществляет профессиональную ориентацию выпускников на получение рабочих профессий, в результате техникумы и колледжи не выдерживают конкуренции с вузами с точки зрения привлечения потенциальных абитуриентов;

4) государственные образовательные учреждения НПО и СПО продолжают испытывать нехватку квалифицированных кадров преподавателей специальных дисциплин и мастеров

производственного обучения, сохраняется тенденция старения педагогических кадров.

С целью преодоления перечисленных проблем Министерство образования и науки Челябинской области предлагает: обеспечивать эффективную территориально-отраслевую организацию управления ресурсами системы профессионального образования, ориентированную на потребности перспективных региональных рынков труда; повышать привлекательность программ профессионального образования, востребованных на региональном рынке труда; модернизировать региональную государственно-общественную систему оценки качества профессионального образования; внедрять новые финансово-экономические механизмы в региональную систему профессионального образования; развивать кадровые ресурсы региональной системы профессионального образования; проводить регулярный мониторинг реализации региональной комплексной программы развития профессионального образования.

В своем выступлении Е. П. Сичинский отметил, что Челябинская область является индустриальным регионом России, в связи с чем проблема подготовки рабочих и специалистов по техническому профилю становится принципиально важной для стабильного развития ее экономики. Однако решению проблемы обеспечения экономики востребованными кадрами препятствует ряд обстоятельств. Е. П. Сичинский солидаризировался с Г. М. Казаковой, указавшей на эти проблемы, их причины и пути решения, а также обратил внимание на то, что на рынке образовательных услуг преобладают гуманитарные специальности, невостребованные в производстве.

Е. П. Сичинский отметил и другую проблему. По оценкам специалистов, сегодня только 20 % предприятий можно отнести к инновационным, а 80 % продолжают работать на основе традиционных технологий. Именно эти предприятия сегодня испытывают дефицит рабочих рук, так как средний возраст их рабочих составляет 54,7 года.

Негативное влияние на развитие системы НПО-СПО оказала сложившаяся система финансирования образовательных учреждений, не учитывающая капиталоемкость подготовки специалистов. В итоге образовательные учреждения стали отдавать приоритет специальностям, ориентированным не на сферу материального производства, а на сферу услуг. Е. П. Сичинский предложил пересмотреть сложившуюся в Челябинской области систему высшего обра-

зования, мало ориентированного на экономические нужды региона; ввести дифференцированное финансирование подготовки рабочих и специалистов в зависимости от капиталоемкости профессии и специальности; разработать на областном уровне «Положение о базовом предприятии», которое регулировало бы правовые аспекты участия работодателей в подготовке кадров; а главное — усилить профориентационную работу в школах, создавая позитивный имидж рабочих специальностей, востребованных на рынке труда.

Ряд серьезных проблем обозначил в своем выступлении К. Ю. Захаров.

Во многих учреждениях начального и среднего профессионального образования Челябинской области существенно устарела техническая база. В этом вопросе многое зависит от самого образовательного учреждения, от его заинтересованности сохранить себя как независимую образовательную единицу. Кроме того, отмечается острый дефицит специалистов, способных грамотно и доступно донести до учащихся тонкости современных технологий. Начальное и среднее профессиональное техническое образование должно быть в большей степени приближено к реальным потребностям предприятий региона. Необходимо выстраивать работу на основании конкретного образовательного заказа и отраслевого сотрудничества в формате «предприятие — образовательное учреждение».

Современный подход к модернизации системы начального и среднего профессионального образования Челябинской области основывается на кластерном принципе. Формирующиеся образовательно-производственные кластеры на базе нескольких образовательных учреждений позволяют эффективно, с использованием инновационных образовательных технологий реализовывать образовательные программы, проводить исследования по основным направлениям развития науки и техники.

С другой стороны, реорганизация учреждений профессионального образования должна проходить не в ущерб качеству подготовки кадров, не должен сокращаться перечень профессий и специальностей, востребованных производством. Следует учитывать перспективы развития малых городов Южного Урала. Ликвидация образовательных учреждений в таких городах приведет к еще большему оттоку молодежи в областной и районные центры. Необходимо дальнейшее развитие независимой системы сертификации квалификаций.

На данный момент на Южном Урале запущен процесс создания Челябинского регионального агентства развития квалификаций (по инициативе «ПРОМАСС», «СПП» и ЮУТПП), созданы и успешно функционируют Центр развития образования и сертификации персонала «Универсум» и Региональный экспертно-методический центр «Эталон». Такие структуры призваны стать дополнительным инструментом для работодателей, в том числе и в оценке квалификаций выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования. Для объективной оценки реального уровня и качества образования важно сохранить независимый характер таких учреждений, с участием представителей Министерства образования и науки Челябинской области, но не в их подчинении.

Лейтмотивом выступления Г. С. Костыко стал вопрос перехода от диалога к системному партнерству.

Г. С. Костыко отметила, что обсуждение проблем, связанных с отсутствием нужных специалистов, качеством их подготовки, продолжается уже второе десятилетие на разных уровнях, и кажется, что уже все причины и причинно-следственные связи установлены, но кадровая ситуация не меняется, а наоборот, приобретает остроту. Проблема заключается в отсутствии скоординированных усилий поставщиков образовательных услуг (учреждения профессионального образования различного уровня), их потребителей (отдельные граждане, предприятия и организации, государство) и посредников (консолидированные работодатели, отраслевые ассоциации, служба занятости).

При переходе на рыночные отношения были разорваны традиционные связи образования с экономикой. Рыночные отношения предполагали полномасштабное включение соответствующих механизмов взаимодействия спроса и предложения, и государство должно было определять условия допуска потенциальных производителей и потребителей на тот или иной сегмент рынка, но, как известно, эти процессы были отданы на откуп «невидимой руке рынка». Поэтому нехватка квалифицированных кадров стала одним из основных препятствий для нормального хозяйственного функционирования страны, потребовалось надлежащее государственное регулирование.

Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП), базируясь на имеющейся нормативной базе, в 2007 г. создал АНО «Национальное агентство развития квалифи-

каций», которое, в свою очередь, разработало и предложило проект национальной системы развития квалификаций, включающий национальную рамку квалификаций, систему профессиональных стандартов, систему оценки и сертификации квалификаций. В это же время было заключено Соглашение о взаимодействии между РСПП и МОиН, которое предусматривало создание и развитие национальной системы квалификаций, системы профессиональных и образовательных стандартов нового поколения, отвечающих задачам развития российской экономики, создание системы независимой оценки качества образования и сертификации квалификаций, содействие развитию современных инновационных профессиональных образовательных программ.

Чтобы воспользоваться предложенным механизмом управления развитием кадрового потенциала в Челябинской области, объединениям работодателей, образовательному сообществу, властным структурам необходимо прийти к согласованности точек зрения по целому ряду вопросов, а центральное место должен занять вопрос количества и качества «образовательного продукта» в условиях нарастания дефицита квалифицированных кадров.

Сегодня становятся неэффективными разрозненные и фрагментарные действия, не имеющие согласованной цели, комплексной программы развития кадрового потенциала региона. Настала необходимость заложить основы формирования системных, полноценных, конструктивных взаимосвязей, которые следует рассматривать как самостоятельную систему с присущими любой системе взаимосвязанными структурными компонентами, такими как цель, содержание, форматы и способы взаимодействия. Только при этих условиях возможно оценить уровень сбалансированности потенциального спроса и предложения на рабочую силу, определить структурные пропорции по видам экономической деятельности, организовать эффективное регулирование процессов формирования и использования трудовых ресурсов в регионе.

Научные статьи и дискуссионные материалы, опубликованные в первом номере нашего журнала, развивают обозначенные выше проблемы.

Современное профессиональное образование существует и развивается в контексте российского социума, вовлеченного в имманентный процесс модернизации и глобализации. Все трудности и противоречия этого процесса

отмечены в статье доктора философских наук С. В. Борисова. В статье дается обзор основных социальных и культурных проблем современного общества. Автор отмечает, что духовное состояние и образ жизни современной эпохи имеют ярко выраженные антимодернистские тенденции. Это влечет за собой процесс кардинальной переоценки ценностей Просвещения, что особенно актуально для оценки перспектив развития отечественной науки и образования.

Акцент на приоритетной роли культуры в современном образовании делает доктор философских наук О. А. Жукова. В своей статье автор отмечает, что современное образование в качестве «технологии» передачи и усвоения опыта принимает на себя основные функции культуры по воспроизводству смыслов, ценностей, значений в особом, практически ориентированном формировании человека как духовного и социального существа. Концепция гуманитарной стратегии культуры и образования предполагает разработку философских и культурологических оснований для исследований профессиональных компетенций, являющихся результатом образовательного процесса.

Инновационные подходы к современному образованию сформулированы в статье члена-корреспондента РАО О. К. Поздняковой. В статье ставится одна из наиболее актуальных проблем современного образования — проблема формирования нравственного сознания учителя в контексте его профессиональной подготовки; раскрывается структура и анализируются особенности нравственного сознания учителя. Автор справедливо замечает, что современное образование, превращающееся в сферу услуг, направляет свои ресурсы не на развитие нравственности ученика, а на формирование успешного человека, ориентированного, в первую очередь, на пользу, а не на благо. В данном контексте автор ставит проблему формирования

нравственного сознания будущего учителя как насущную социально-педагогическую задачу современного образования.

В русле данной проблематики строится статья доцента Л. И. Беловой. Автор рассматривает основные социокультурные тенденции, характерные для современного российского общества: коммерциализация культуры, культурная глобализация, усиление социокультурного расслоения между поколениями, сокращение возможностей для потребления культурных ценностей, увеличение разрыва между массовой и элитарной культурами. В статье исследуется их влияние на состоян

ие современного российского института образования в целом и университетов в частности.

На страницах журнала читатели ждут статьи практического характера, посвященные проблемам введения нового поколения ФГОС; вопросам практики конструирования современных образовательных программ; технологиям рейтинговой оценки профессиональных компетенций; особенностям учебной, научной, методической работы в учреждениях начального и среднего профессионального образования; вопросам социального партнерства как условия повышения качества подготовки специалистов и другим современным проблемам организации инновационной практической работы в образовательных учреждениях в новых социокультурных и социально-экономических условиях.

Мы ждем новых статей от наших читателей, приглашаем к обсуждению проблем, отраженных в первом номере журнала или еще не освещенных на его страницах. Мы надеемся, что журнал «Инновационное развитие профессионального образования» станет пространством для обсуждения самых актуальных вопросов профессионального образования в современном российском обществе.

Стратегия развития профессионального образования

УДК 377

*Л. Н. Абдуллаева, нач. учебного
отдела Челябинского ИРПО,
г. Челябинск, e-mail: spj-2012@list.ru*

ПЕРЕСТРОЙКА СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ В ПОСЛЕВОЕННЫЙ ПЕРИОД

В статье представлен процесс развития системы профессионального образования на территории Челябинской области в послевоенный период, рассматривается создание новых типов образовательных учреждений, а также подготовка кадров на производстве.

Ключевые слова: трудовые резервы, школы фабрично-заводского обучения, ремесленные училища, железнодорожные училища, технические училища, горнопромышленные школы и училища, училища механизации сельского хозяйства.

Системное реформирование российского общества постсоветского периода требует научного осмысления. Современные отечественные историки, культурологи, экономисты, философы, политологи пытаются понять сущность произошедших преобразований и определить перспективы развития общества. Данный процесс не обошел и сферу профессионального образования. Несмотря на некоторый период забвения, общество и государство сегодня вновь обратили внимание на систему профессионального воспитания. Понимание простой истины, что без подготовки высококвалифицированных рабочих и специалистов среднего звена невозможно развивать экономику страны, заставило власть говорить об этой проблеме на государственном уровне, ставить задачу модернизации профессионального образования. Бесспорно, система трудовых резервов, созданная еще накануне войны в условиях административно-командной системы управления, не в состоянии столь же эффективно функционировать в рыночном обществе. Тем не менее накопленный ею опыт должен быть творчески переосмыслен, чтобы не открывать для себя заново не-

мецкую дуальную систему подготовки кадров, заимствованную в СССР. Поэтому задача историко-педагогической науки заключается в том, чтобы, с одной стороны, объективно оценить успехи, а с другой — проанализировать проблемы, игнорирование которых привело систему профессионального образования к кризису.

История профессионального образования достаточно широко освещена в исследованиях. Сегодня существует ряд обобщающих работ, в которых представлены вехи ее развития. Однако, созданные в рамках советской научной парадигмы, эти исследования не отвечают современным запросам общества по ряду параметров. В последнее десятилетие предпринимались шаги по изучению профессионального образования и в границах Челябинской области. Учитывая новизну проблемы для региональных исследователей и юбилейный характер отдельных изданий, за пределами внимания авторов остался целый комплекс вопросов, которые нуждаются в дополнительном изучении. К ним относится и послевоенный период развития профессиональных учреждений Челябинской области.

После завершения Великой Отечественной войны 1941–1945 гг. перед страной встали сложные задачи, связанные с переводом экономики на мирные рельсы и восстановлением и дальнейшим развитием народного хозяйства. Для решения этих задач необходимо было не только сконцентрировать ограниченные послевоенной разрухой материальные ресурсы, но и обеспечить экономику рабочими руками. Однако война существенно изменила демографическую ситуацию в стране. На фронте, в плену и на оккупированных территориях погибло около 27 млн. человек. Сократилась доля мужского населения. Из мужчин 1923 г. р. к концу войны остались в живых лишь 3 %, более 70 % военнослужащих в возрасте от 19 до 35 лет погибли и умерли от ран и болезней, не вернулись из плена. Ранения, контузии и ожоги получили свыше 15 миллионов человек, остались инвалидами 2,5 миллиона. На долгое время растянулась демобилизация молодых солдат, многие из которых, уйдя на фронт со школьной скамьи, не имели мирной профессии. Таким образом, изменившаяся демографическая ситуация в стране ставила перед системой трудовых резервов сложные задачи.

Учебные заведения трудовых резервов в послевоенные годы должны были подготовить миллионы новых рабочих, способных решать задачи восстановления и дальнейшего развития народного хозяйства. Из 7 млн. рабочих, которых планировалось подготовить в 1946–1950 гг. по всей стране, 4,5 млн. должны были дать учебные заведения государственных трудовых резервов, в том числе 1,3 млн. — ремесленные и железнодорожные училища и 3,2 млн. — школы ФЗО [1]. За этот же период учебные заведения трудовых резервов Челябинской области должны были подготовить и передать в промышленность, строительство и на транспорт 137,09 тыс. квалифицированных рабочих, из них 38 270 человек — из ремесленных и железнодорожных училищ, 98 820 — из школ ФЗО [2].

Для того чтобы обеспечить трудовым резервам возможность решать такие масштабные задачи, правительством был проведен ряд организационных мероприятий. Главное управление в мае 1946 г. преобразуется в Министерство трудовых резервов СССР. На январь 1947 г. было намечено вручение училищам и школам ФЗО страны типовых уставов, утвержденных Советом Министров СССР [3]. В кратчайшие сроки были повсеместно подготовлены помещения для учебных занятий, производственные мастерские и общежития. Правительство направило для

работы в учебные заведения около 45 тыс. человек, имеющих опыт партийно-хозяйственной, производственно-педагогической работы, в том числе свыше 25 тыс. рабочих высокой квалификации в качестве мастеров производственного обучения [4].

На первых порах серьезные трудности в обеспечении квалифицированными рабочими предприятий области были связаны с эвакуацией образовательных учреждений. В течение 1945 г. было ликвидировано два ремесленных училища (РУ-10 г. Миасса, РУ-14 г. Челябинска), одно железнодорожное училище (ЖУ-7 г. Карталы), 12 школ фабрично-заводского обучения (ФЗО-1, ФЗО-50 г. Магнитогорска; ФЗО-8 г. Копейска; ФЗО-14 г. Юрюзани; ФЗО-21, ФЗО-27, ФЗО-60 г. Златоуста; ФЗО-22 г. Челябинска; ФЗО-25 г. Миасса; ФЗО-42 г. Уфалея; ФЗО-52 г. Верхнего Уфалея; ФЗО-55 п. Палтавка). К маю 1946 г. в системе управления трудовых резервов Челябинской области числилось 28 ремесленных и 5 железнодорожных училищ, 42 школы ФЗО, а также 10 школ механизации сельского хозяйства [5]. Тем не менее основными тенденциями развития сети учебных заведений трудовых резервов были их численный рост и появление новых типов училищ и школ ФЗО.

В послевоенный период необходимо было восстанавливать страну, в связи с чем остро встала проблема подготовки кадров для строительства. С этой целью стали создаваться училища строительного-монтажного профиля. В Челябинской области в период с 1946 по 1958 г. были открыты: в Челябинске — СУ № 10 (ПУ-59), ФЗО № 26 (ПУ-64), СУ № 33 (ПУ-68), ФЗО № 61 (ПУ-61), ФЗО № 40 (ПУ-71), ФЗО № 17 (ПУ-76); в Миассе — ФЗО № 39 (ПУ-38), ФЗО № 49 (ПУ-49); в Златоусте — ФЗО № 57 (ПЛ-111); в Сатке — РУ № 8 (ПУ-69); в Коркино — ГПШ № 14 (ПУ-14); в Бакале — ФЗО № 78 (ПУ-50); в Озерске — СУ № 13 (ПЛ-46); в Магнитогорске — ФЗО № 3 (ПУ-53), ФЗО № 18 (ПУ-63) [6]. В строительных школах, созданных на базе ФЗО с 10-месячным сроком обучения, преподавались основы технологии строительных работ, материаловедение, черчение. В Челябинской области в 1949–1958 гг. школы ФЗО (№ 47, 18, 29, 3, 26, 33) преобразуются в строительные школы. А в течение 1957–1958 гг. в соответствии с Постановлением Совета Министров СССР от 29.05.1957 г. № 601 они приобретают статус строительных училищ с двухгодичным сроком обучения [7].

После Великой Отечественной войны вновь обострилась проблема детской безнадзорности

и беспризорности. Государство отреагировало на нее Постановлением Совета Министров от 07.04.1947 г. «Об улучшении работы по устройству детей-подростков, оставшихся без родителей» [8]. Среди прочих мер предусматривалось создание ста специализированных ремесленных и сельскохозяйственных училищ для подростков-сирот, не имеющих начального образования, со сроком обучения три года в ремесленном училище, четыре — в сельскохозяйственном. Выпускникам этих училищ давалось образование не ниже семи классов средней школы и присваивалась квалификация рабочего 4-го — 5-го разрядов. В 1945 г. насчитывалось 27 специальных училищ, в которых обучалось 10 700 воспитанников. В 1953/54 уч. г. их количество возросло [8]. По мере решения проблемы послевоенной беспризорности и безнадзорности они были переведены на двухлетний срок обучения, где подготовка велась на основе учебных планов ремесленных училищ. В Челябинской области в 1949 г. РУ № 10 (ПУ № 134) г. Пласта было переведено в статус специального ремесленного училища по подготовке рабочих из числа детей-сирот, лишившихся родителей в годы войны, со сроком обучения четыре года. Был осуществлен только один выпуск, после чего училище было перепрофилировано в сельскохозяйственное (РУ МСХ № 10); в 1957 г. в нем насчитывалось 860 человек [9]. В том же 1949 г. повсеместно стали создаваться специальные горные училища для осиротевших детей шахтеров, а также для детей кадровых рабочих угольной промышленности, инвалидов труда. Они давали общее и специальное среднее образование. В 1951 г. Копейское ГПУ № 3 (ПУ № 34) было переведено в статус специального горно-технического училища для детей-сирот с семилетним сроком обучения; оно работало по принципу суворовских училищ, в нем обучалось 281 человек [10].

В послевоенный период остро встала проблема подъема угольной и горнорудной промышленности, в связи с чем в 1949 г. училища и школы ФЗО, готовившие кадры для данных отраслей, были преобразованы в горнопромышленные школы и училища. Школы предусматривали ускоренные сроки обучения (6–10 мес.) и готовили рабочих: забойщиков, проходчиков, крепильщиков, помощников машинистов угольных комбайнов и врубовых машин, машинистов. В 1950 г. в стране работало 476 горнопромышленных школ с общим количеством обучающихся 94 тыс. человек. В 1956 г. по мере насыщения отраслей кадрами их число сократилось до

190 [11]. В Челябинской области было создано пять школ: ГПШ № 1 (ПУ № 11) г. Копейска, ГПШ № 4 (ПУ № 14) г. Коркино, ТУ № 12 горнопромышленного профиля (ПУ № 45) г. Коркино, ФЗО горнопромышленного профиля (ПУ № 36) п. Магнитка, ГПШ № 10 (ПУ № 59) г. Челябинска. Горнопромышленные училища с двухгодичным сроком обучения готовили машинистов врубовых машин и горных комбайнов, экскаваторов и электровозов, электрослесарей, операторов по переработке сланца. В 1956 г. в стране работало 53 горнопромышленных училища [11]. В Челябинской области подготовка по этим программам осуществлялась в ГПУ № 3 (ПУ № 34) г. Копейска, ГПУ № 2 (ПУ № 33) г. Коркино, ФЗО № 10 (ПУ № 127) г. Еманжелинска (до 1953 г.). В 1954 г. в системе трудовых резервов был создан новый тип учебного заведения — техническое училище со сроком обучения один-два года. В них принимались лица, имевшие законченное среднее образование. Эти училища готовили высококвалифицированных рабочих и младший технический персонал. В 1957 г. в стране насчитывалось 434 технических училища, в том числе 10 в крупных городах Челябинской области, с общей наполняемостью 130 тыс. человек [11]. За период с 1954 по 1958 г. они дали народному хозяйству 296 тыс. специалистов [12].

Для подготовки квалифицированных металлургов, химиков, горняков, машиностроителей и рабочих других важных профессий создавались училища с двух-трехгодичным сроком обучения. В Челябинской области, учитывая ее специфику, прежде всего развивалась сеть учреждений металлургического профиля в городах Магнитогорске, Челябинске, Каслях. Процесс подготовки рабочих-металлургов в ремесленных училищах и школах ФЗО был слабо разработанным и потому сложным. Каждое учебное заведение организовывало образовательный процесс по-своему. В частности, Магнитогорское ремесленное училище № 13 внедрило организацию производственного обучения учащихся на рабочих местах за три — пять месяцев до окончания училища. С ними проводились консультации для повторения теоретического материала, тематические семинары по изучению производственных инструкций, опыта работы стахановцев-сталеваров и горновых. Учащиеся первого класса включались в молодежно-комсомольские бригады, которые обслуживали ряд мартеновских печей и одну доменную. Проводились учебно-производственные конференции по отдельным профессиям (сталеваров, огнеупорщиков, прокатчиков).

В 1953 г. в связи с освоением целинных и залежных земель существующие школы механизации сельского хозяйства Министерства сельского хозяйства и заготовок СССР были реорганизованы в училища механизации сельского хозяйства и переданы в систему государственных трудовых резервов со сроком обучения 6–12 мес. Они готовили трактористов-машинистов широкого профиля, трактористов с квалификацией слесаря, механиков-комбайнеров. В конце 1953 г. было создано 506 таких училищ, в 1958 г. их количество достигло 800 [13]. В Челябинской области было открыто десять училищ механизации сельского хозяйства: УМСХ № 1 (ПУ-126) в п. Аргаяш, УМСХ № 2 (ПУ-127) в г. Еманжелинске, РУМСХ № 3 в г. Шадринске (учебные заведения г. Шадринска находились в ведомстве системы трудовых резервов Челябинской области), УМСХ № 5 (ПУ-130) в г. Южноуральске, УМСХ № 8 (ПУ-133) в г. Верхнеуральске, УМСХ № 10 (ПУ № 134) в г. Пласте, УМСХ № 11 (ПУ-135) и РУМСХ № 14 в г. Троицке, УМСХ № 15 (ПУ-136) в п. Мирный, РУМСХ № 18 в г. Юрюзани.

Одним из крупнейших училищ сельскохозяйственного профиля было СУ-10 (ПУ-134) г. Пласта. Оно имело более 2000 га пахотной земли, около 2000 голов крупного рогатого скота, большое количество сельхозмашин, тракторов и комбайнов. Училище было рассчитано на обучение 1000 человек. Оно неоднократно награждалось переходящим Красным Знаменем [14].

В Аргаяшском училище механизации обучали трактористов и механиков-комбайнеров. Училище имело большую техническую базу: 20 тракторов разных марок, 7 комбайнов, пропашные тракторы, картофелесажалка СКГ-4 для квадратно-гнездового способа посадки, сеялка СШ-6, навесной культиватор-окучник, боковые грабли, плуги новой конструкции, электростригальный агрегат, машины для механизации трудоемких процессов в животноводстве. Кабинеты, классы, мастерские были оснащены новым оборудованием для производственного и теоретического обучения механизаторов [15].

С 1954 по 1958 г. училищами механизации сельского хозяйства Челябинской области было выпущено 18 830 рабочих [16].

Таким образом, в конце 1958 г. в Челябинской области насчитывалось 80 учреждений профессионального образования с наполняемостью 25 707 человек. Из них: 28 — РУ, ЖУ, ГПУ (9806 человек), 11 — ТУ (3705 человек), 9 — СШ, ФЗО, ГПШ (2666 человек), 25 — СУ (с двухгодичным сроком обучения — 4453 чел., с 10-месячным —

2306 человек), 7 — УМСХ (2771 человек) [17]. Однако, несмотря на достигнутые успехи, система трудовых резервов Челябинской области не могла еще полностью обеспечить рабочими квалифицированными кадрами предприятия региона. Поэтому подготовка кадров велась не только в учебных заведениях, но и через различные формы производственно-технического обучения рабочих (повышение квалификации), среди которых главными были школы передового опыта, обучение на производственно-технических курсах, обучение на целевых курсах, обучение вторым или смежным профессиям. Повышение квалификации через названные формы обучения планировалось, а программы обучения разрабатывались и осуществлялись в соответствии с задачами и потребностями завода, цеха, участка. Программы по некоторым профессиям разрабатывались министерствами.

В конце 1940-х — начале 1950-х гг. широкое распространение получил новый тип школ по обучению передовому опыту и его внедрению — школы взаимного обучения рабочих, или школы высокой производительности труда. В основу такого обучения был положен метод изучения и обобщения передового опыта, предложенный инженером фабрики «Пролетарская победа» Ф. Л. Ковалевым. Ценность метода состояла в возможности обогатить передовой опыт одних рабочих опытом других, что позволяло увеличить производительность труда, экономию рабочего времени, материалов, топлива, электроэнергии и повысить качество продукции. В Челябинской области проведение школ передового опыта широко практиковалось на Магнитогорском комбинате и Челябинском трубопрокатном заводе. Обобщив опыт челябинцев, областной совет профессиональных союзов издал специальную методичку по организации школ передового опыта на ЧТПЗ [18]. Всего же в 1951 г. передовые методы труда освоило 5250 рабочих области [19].

Самой массовой формой подготовки новых рабочих на предприятиях было индивидуальное и бригадное обучение [20]. С 1952 г. был установлен перечень профессий и срок подготовки рабочих индивидуальным и бригадным методами. После войны министерства стали уделять внимание разработке учебных программ, инструкций, изданию учебников и наглядных пособий. На ряде предприятий были созданы учебно-производственные мастерские, в которых ученики под руководством инструкторов проходили производственное и теоретическое обучение. Названные меры способствовали по-

вышению качества индивидуально-бригадного обучения. В 1946 г. из 3799 новых рабочих Магнитогорского комбината 1480 были подготовлены индивидуально-бригадным методом [21]. Однако такая форма обучения себя не оправдала. Уровень подготовки рабочих был невысоким. В 1956 г. Главное управление трудовых резервов СССР проверило 460 предприятий и пришло к выводу, что при индивидуально-бригадном обучении готовились малоквалифицированные рабочие, слабо знающие технику и технологию производства [22]. Нередко обучение проводили недостаточно квалифицированные рабочие-инструкторы, причем без учебных программ, учебников и учебных пособий. Установленные сроки обучения часто сокращались, не соблюдалась последовательность обучения от более легкого к более трудному. Во многих случаях этим методом готовились рабочие сложных профессий, что снижало качество их подготовки.

В 1946–1958 гг. в курсовой сети (с отрывом и без отрыва от производства) осуществлялась подготовка рабочих тех профессий, которые, кроме трудовых навыков, требовали соответствующих теоретических знаний. Обучение без отрыва от производства проводилось и через курсы техминимума. Здесь рабочий получал элементарные технические знания по своей профессии, готовился к дальнейшему повышению квалификации. Однако в годы четвертой пятилетки из ста человек, проходивших техническое обучение, только 27–30 овладевали минимумом теоретических знаний [23]. В 1950 г. на Челябинском тракторном заводе техминимумом овладели 1750 человек, в 1951 г. курсы по техминимуму уже не создавались [24]. На Магнитогорском комбинате в 1946 г. было обучено техминимуму 1480 человек, в 1947-м — 2364, в 1950-м — 1591, в 1951-м — 707 человек. В дальнейшем обучение на курсах по техминимуму на комбинате не проводилось [25]. С 1950 г. техминимум был включен в программы подготовки рабочих посредством индивидуального, бригадного и курсового обучения.

После окончания Великой Отечественной войны уровень производительности труда ряда рабочих снизился, разрядность не отвечала подлинному уровню квалификации, поскольку в годы войны разряды рабочим нередко завышались. В 1946 г. на Магнитогорском комбинате среди оплачиваемых по восьмиразрядной тарифной сетке рабочие 1-го — 4-го разрядов составляли 42,2 %; с 1-го по 6-й разряды имели 47,8 % рабочих, оплачиваемых по двенадцатиразрядной сетке [26]. Курсами по повышению

разрядности (одна из форм повышения квалификации) были охвачены молодые рабочие. Они составляли большую часть коллектива завода и тем самым определяли уровень квалификации. Это обязывало партийные, хозяйственные и общественные организации уделять максимум внимания молодым кадрам. В 1946–1947 гг. более пяти тысяч рабочих повысили разряды, в том числе четыре тысячи молодых рабочих [25].

Аттестация рабочих проводилась и в 1950-х гг. Совершенствовались ее формы. В 1956 г. на заводе им. Коллющенко для организованного проведения аттестации был составлен вопросник, в технической библиотеке в течение трех-четырех дней подбиралась вспомогательная литература для рабочих. За два месяца было аттестовано 50 человек [27].

В 1955 г. около пяти тысяч рабочих, служащих и инженерно-технических работников Челябинского металлургического завода повысили свою квалификацию без отрыва от производства [28]. В курсовой сети обучения массовой и эффективной формой повышения квалификации рабочих стали производственно-технические курсы, сменившие курсы по техминимуму и повышению разрядности. На каждом предприятии этой формой обучения охватывалось большое количество рабочих. С 1951 по 1957 г. на Магнитогорском комбинате производственно-технические курсы окончили около 15 тысяч рабочих, на Челябинском тракторном заводе — более 10 тысяч (подсчитано по отчетам планово-экономического отдела Магнитогорского учебно-курсового комбината за 1951–1957 гг.)

Рабочие, окончившие производственно-технические курсы, в основном достигали среднего уровня квалификации 4-го и 5-го разрядов.

Большая часть рабочих повышала квалификацию на курсах целевого назначения. Они создавались для обучения рабочих, которые должны были освоить новое оборудование, продукцию, улучшить организацию и качество труда, для быстрого осуществления мероприятий по экономии топлива, электроэнергии, металла [29]. Так, на Челябинском тракторном заводе программа курсов по изучению экономики производства включала в себя следующие разделы: общие понятия о технико-экономических показателях завода, цеха и участка; планирование, контроль и учет технико-экономических показателей; снижение себестоимости как источник неуклонного повышения социалистических накоплений; влияние соревнования на улучшение технико-экономических показателей; хозрасчет цеха, участка и бригады.

Такая форма повышения квалификации рабочих, как овладение вторыми и смежными профессиями, появилась еще накануне Великой Отечественной войны. В годы войны рабочие коллективы Урала на 70 % обновились за счет молодежи, которая, как правило, не имела высокой квалификации и производственного опыта. Это затрудняло овладение вторыми и смежными профессиями. Такой формой обучения охватывались главным образом рабочие тех участков, где для более производительной работы требовались знания и практические навыки по другим, смежным специальностям и профессиям. В 1958 г. на Челябинском трубопрокатном заводе большинство вальцовщиков трубопрокатного цеха овладели специальностью слесаря. Это, во-первых, резко уменьшило число неполадок, а во-вторых, сократило время, затрачиваемое на их устранение. В результате простоя оборудования составили в среднем 5,3 % вместо 7,8 % по плану, улучшилось использование механизмов и станков, большое число рабочих высвободилось для других работ [30]. Повышением квалификации на предприятиях Челябинской области в 1950 г. было охвачено 89 200 человек, в 1955-м — 87 600 человек [30].

Таким образом, учебные заведения профессионального образования в послевоенный период были важной, но не единственной формой пополнения и подготовки рабочего класса. Доля выпускников учебных заведений профессионального образования Челябинской области от общего числа вновь подготовленных для промышленности Урала рабочих в 1950 г. составила 30,2 %, в 1955-м — 34,3 % и в 1958-м — 30,6 % [30]. Это было обусловлено тем, что ряд училищ и школ не могли

выпустить нужное количество рабочих, профиль и уровень подготовки которых отвечали бы потребностям предприятий. К выпуску квалифицированных рабочих более сложных профессий, востребованных в условиях научно-технического прогресса, учебные заведения оказались неподготовленными, они не располагали необходимыми возможностями. Материально-техническая база, программы обучения учреждений профессионально-технического образования отставали в своем развитии от темпов научно-технического прогресса в промышленности. Большая часть преподавателей, мастеров производственного обучения и воспитателей не имели необходимой педагогической и специальной подготовки.

Повышение квалификационного уровня инженерно-педагогических работников оставалось серьезной проблемой на протяжении многих лет. Отрицательное влияние на развитие системы профессионально-технического образования оказали недостатки в планировании, породившие параллелизм в подготовке кадров. Предприятия, училища и школы ФЗО нередко готовили рабочих одних и тех же специальностей, что осложняло трудоустройство выпускников. Производственное обучение сводилось к выполнению заказов базовых предприятий, что приводило к перегрузке учащихся простейшими, однообразными работами, характер которых часто не соответствовал их будущей профессии. Однако, несмотря на отмеченные недостатки, возрастающее влияние научно-технического прогресса на систему профессионально-технического образования способствовало росту числа образованных и квалифицированных рабочих.

Библиографический список

1. Крючков, М. Т. Рабочий класс Урала в послевоенные годы (1946–1958) [Текст] / М. Т. Крючков. — Свердловск : Из-во Урал. ун-та, 1988. — С. 139.
2. ОГАЧО, ф. 1515, оп. 1, д. 38, л. 2.
3. Устав — незыблемая основа деятельности училища и школы ФЗО [Текст] // Производственное обучение. — 1946. — № 12. — С. 2–3.
4. Рабочий класс Урала : 1937–1975 гг. [Текст]. — Свердловск : Из-во Урал. ун-та, 1979. — С. 96.
5. ОГАЧО, ф. 1515, оп. 1, д. 32, л. 1, 2, 3.
6. Вехи становления и развития начального профессионального образования в России, на Урале, в Челябинской области [Текст] / сост. : Н. И. Голендухин, Ф. М. Крылов, Е. М. Донских. — ГУ ПО адм. Челяб. обл. ; ЧелИРПО. — Челябинск, 1998. — С. 12.
7. ОГАЧО, ф. 1515, оп. 1, д. 226., л. 67.
8. Пятинин, Ф. На стройках Магнитогорска / Ф. Пятинин, В. Игнатова [Текст] // Профессионально-техническое образование. — 1954. — № 2. — С. 19–21.
9. ОГАЧО, ф. 1515, оп. 1, д. 227, л. 20.
10. ОГАЧО, ф. 1515, оп. 1, д. 120, л. 1.
11. Зеленко Г. И. Профессионально-техническое образование рабочих в СССР [Текст] / Г. И. Зеленко, Ф. Л. Блинчевский. — М., 1957. — С. 90, 92, 116.

12. Из отчета по выпуску из училищ // Народное хозяйство СССР в 1958 г. [Текст] : стат. ежегодник. — М., 1959. — С. 692.
13. Арутюнян, Ю. В. Механизаторы сельского хозяйства СССР в 1929–1957 гг. [Текст] / Ю. В. Арутюнян. — М., 1960. — С. 214.
14. Булынский, Н. Н. Профессиональное образование в Челябинской области : Исторический аспект [Текст] / Н. Н. Булынский. — Челябинск : Энциклопедия, 2008. — С. 19.
15. Пашов, Н.М. В новых условиях [Текст] / Н. М. Пашов // Профессионально-техническое образование. — 1954. — № 2. — С. 12.
16. ОГАЧО, ф. 1515, оп. 1, д. 252, л. 30.
17. ОГАЧО, ф. 1515, оп. 1, д. 254, л. 1.
18. Практика организации школ передового опыта на Челябинском трубопрокатном заводе. Челябинский областной совет профессиональных союзов. Областное отделение Всесоюзного общества по распространению политических и научных знаний [Текст] // Методичка. — Челябинск, 1955. — С. 12.
19. Данилов, М. Сталевары-новаторы [Текст] / М. Данилов // Производственное обучение. — 1951. — № 5. — С. 6.
20. Новгородский Ю. Ф. Подготовка кадров для промышленности [Текст] / Ю. Ф. Новгородский, Н. М. Хайкин. — М. : Экономика, 1968. — С. 14.
21. ОГАЧО, ф. 234, оп. 22, д. 74, л. 39.
22. Отчет Главного управления трудовых резервов СССР по подготовки кадров [Текст] // Правда. — 1956. — 20 авг.
23. Сонин, М. Я. Подготовка квалифицированных рабочих на производстве [Текст] / М. Я. Сонин. — М. : Политиздат, 1954. — С. 75.
24. ОГАЧО, ф. 232, оп. 24, д. 61, л. 31.
25. ОГАЧО, ф. 234, оп. 21, д. 48, л. 49–50; ф. 253, оп. 3, д. 404, л. 21.
26. Козлова, О. В. Проблемы повышения культурно-технического уровня рабочих промышленности СССР [Текст] : дис. ... д-ра экон. наук / О. В. Козлова. — М., 1959. — С. 285–286.
27. ОГАЧО, ф. 485, оп. 18, д. 201, л. 4, л. 5.
28. Свиридов, А. Заводская библиотека [Текст] / А. Свиридов // Профессионально-техническое образование. — 1955. — № 3. — С. 32.
29. Социалистическое строительство на Урале [Текст] : сб. статей / под ред. В. Н. Зуйкова ; Ин-т истории партии при Свердл. обкоме КПСС — фил. Ин-та марксизма-ленинизма при ЦК КПСС. — Свердловск, 1957. — С. 251.
30. Подготовка (выпуск) рабочих в училищах и школах профессионально-технического образования для промышленности Урала [Текст] // Народное хозяйство Челябинской области. — 1958. — С. 129–130.

УДК 378

Л. И. Белова, доц. Южно-Уральского государственного университета (ЮУрГУ), г. Челябинск, e-mail: belova2005@inbox.ru

ОТРАЖЕНИЕ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ТЕНДЕНЦИЙ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА НА СОСТОЯНИИ РОССИЙСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

В статье рассмотрены основные социокультурные тенденции, наблюдаемые в российском обществе: коммерциализация культуры, культурная глобализация, усиление социокультурного расслоения между поколениями, снижение возможностей потребления культурных ценностей, увеличение разрыва между массовой и элитарной культурами, — а также их отражение на состоянии современного российского института образования в целом и университетов в частности.

Ключевые слова: культура, социокультурные тенденции.

Состояние современного университета напрямую зависит от изменений, происходящих в культуре общества. Культура России в настоящее время — сложнейшее и неоднозначное явление. С одной стороны, в исторической ретроспективе она всегда определяла тенденции

социокультурного процесса в мире, с другой — оказывалась под влиянием западной культуры в широком смысле этого слова. В начале 1990-х гг. в России наблюдался распад единого культурного пространства на отдельные национально-этнические культуры, которые не только отвергали ценности общей культуры СССР, но и культурные традиции друг друга. В дальнейшем это привело к распаду единого социокультурного пространства и к образованию культуры новой России. Вместе с тем политические и экономические изменения не могли не сказаться на культуре. Кардинальным образом изменились ее взаимоотношения с властью. Государство перестало диктовать культуре свои требования, а культура утратила гарантированного заказчика, исчезла единая культурная политика. Как следствие, отсутствие единой социокультурной идеи стало восприниматься частью общества как проявление глубокого кризиса, в котором оказалась российская культура к концу XX в. Многие исследователи культуры (В. Н. Порус, С. М. Соловьев и др.) характеризуют ее нынешнее состояние как кризисное.

Согласно другой точке зрения (ее выражает В. Н. Бойков применительно к смене культурологической парадигмы), не культура находится в кризисе, но человек, творец, а кризис культуры лишь проявление его кризиса. По его мнению, внимание к человеку, к развитию его духовности, духа есть путь преодоления кризиса. Ряд исследователей (О. Н. Астафьева, В. Л. Романов, Ж. Т. Тощенко и др.) считают, что современное состояние культуры создает благоприятные возможности для ее дальнейшего развития. Как полагает В. Миронов, следовало бы говорить о кризисе не культуры вообще, а локальной, или классической, культуры, стержнем которой была, прежде всего, позитивная оценка научно-технического прогресса. А организационной формой локальной культуры выступал как раз университет, который и по сей день остается связующим звеном между классической и современной культурой, обеспечивая их преемственность. Разрушение этого стержня чревато потерей культурной памяти [1]. Как следствие, предметом острейших дискуссий в научном сообществе стало определение путей дальнейшего культурного развития России, поскольку исчезли централизованная система управления и единая культурная политика.

Одна из существующих точек зрения заключается в том, что государство не должно вмешиваться в дела культуры, а культура, со своей стороны, сама найдет средства для свое-

го выживания. В. М. Межуев подчеркивал, что культура должна сохранять свою автономию в социальном мире и жить по собственным законам, не подчиняющимся ни законам рынка, ни законам политического управления [2]. Более обоснованной нам представляется другая точка зрения, суть которой состоит в том, что, обеспечивая свободу культуре, государство в то же время берет на себя разработку стратегических задач культурного строительства и обязанности по охране культурно-исторического национального наследия, необходимую финансовую поддержку культурных ценностей. Основными тенденциями, наблюдаемыми на сегодняшний день в российской культуре, по мнению современных отечественных культурологов (А. Б. Гофмана, В. М. Межуева, А. Я. Флиера и др.), являются: коммерциализация культуры, культурная глобализация, усиление социокультурного расслоения между поколениями, снижение возможностей для потребления культурных ценностей, увеличение разрыва между массовой и элитарной культурами.

Прежде чем говорить о влиянии социокультурных процессов на корпоративную культуру российского университета, необходимо остановиться на том, какое влияние эти процессы оказали на институт высшего образования в целом. Изменившиеся отношения с властью непосредственно отразились на системе высшего образования. Положение дел в сфере высшего образования всегда находилось в центре внимания внутренней политики государства. На законодательном уровне это проявилось в принятии новых законов, регулирующих образовательную деятельность. В 1992 г. был принят Закон РФ «Об образовании», в 1996 г. — Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании». К тому же за последние годы в эти законодательные акты было внесено более 50 поправок, что не могло не отразиться на деятельности образовательных учреждений. Закон разрешает вузам оказывать платные услуги в сфере их уставной деятельности с освобождением от налогообложения, а также заниматься предпринимательской непрофильной деятельностью на общих основаниях. Доходы от них могут направляться на повышение оплаты труда работников вузов и социальную защиту студентов. Таким образом, официально признается новый статус учреждений высшего образования — предпринимательский, то есть вузы официально могут вести конкурентную борьбу за клиента (студента) в соответствии с условиями рынка образовательных услуг.

Процессы глобализации и интеграции, происходящие в культуре, требуют новых подходов к образованию. Эффективный образовательный процесс не может теперь ограничиваться рамками одного вуза, современные студенты ощущают потребность в образовательных программах, суммирующих мировые достижения в изучаемых областях. Стремительно развивается международный рынок образовательных услуг с его общими требованиями к специалистам, с его транснациональными дистанционными формами обучения, совместными учебными заведениями, двойными дипломами и т. п. Кроме того, Россия вступила в Болонский процесс, что обязало ее подписать ряд документов, в том числе Генеральное соглашение по торговле услугами (ГАТС), которое до известной степени унифицирует способы оказания образовательных услуг во всех странах.

Новые информационные технологии предоставляют новые возможности образовательному процессу. В настоящее время возникла необходимость и появилась возможность реализации образовательных курсов нового типа, основанных на международном взаимодействии и использовании информационных технологий. Современное состояние экономики и коммерциализация культуры ставят высшие учебные заведения в новое положение. В советское время они финансировались преимущественно из государственного бюджета. Сегодня государственные вузы вынуждены работать в условиях недофинансирования, поэтому единственной реальной возможностью для полноценного обеспечения ими образовательного процесса является предпринимательская деятельность. Из-за специфичности оказываемых вузами услуг границы предпринимательской деятельности весьма ограничены. Для обеспечения отдельно взятого вуза денежными средствами одного платного образования бывает недостаточно, поэтому ему необходимы не только дополнительные программы образования, но и новые механизмы привлечения потребителей образовательных услуг и квалифицированных кадров, осуществляющих образовательный, научно-исследовательский и воспитательный процесс.

Тенденция социокультурного расслоения между поколениями, которая отражается на образе и стиле жизни, в сфере высшего образования выражается в различии ценностных ориентаций между молодыми преподавателями и более старшим поколением. Это выразилось, прежде всего, в массовом оттоке из сферы образования и науки молодых кадров. По данным

статистических исследований, в конце 1990-х гг. в российских вузах наблюдался отток молодых преподавателей в коммерческие структуры. По данным начала 2000-х гг., в структуре вузов преобладали лица от 41 до 60 лет и старше (69,6 %), при этом процент молодежи до 30 лет был очень небольшим (9,9 %) [3].

Одним из свидетельств слабого притока в сферу науки и образования молодых специалистов являются данные о том, что в период с 1995 г. по 2005 г. их численность сократилась на 22,7 %. Подобное сокращение произошло по всем отраслям наук, кроме социологии, истории и филологии. В 2005 г. в общем составе профессорско-преподавательского состава России ученую степень кандидата или доктора наук имели 25,2 % специалистов, в том числе кандидата наук — 19,2 %, доктора наук — 6 %. Среди исследователей за период с 1977 г. по 2005 г. число докторов наук возросло на 16,5 % (с 20 153 до 23 477 человек), а число кандидатов наук уменьшилось на 15,5 % (с 89 856 до 75 917 человек) [3].

Несмотря на то что за последние пять лет почти в два раза возросло количество поступающих в аспирантуру, большинство из них не связывает свое будущее с наукой. Данные последних социологических опросов показывают, что если в момент поступления в аспирантуру каждый второй абитуриент высказывает желание в будущем заниматься научной работой, то в процессе учебы в аспирантуре и подготовки диссертации эти планы существенным образом меняются. После поступления в аспирантуру и по прошествии некоторого времени обучения лишь каждый десятый планирует связать свою судьбу с наукой; каждый четвертый — с преподавательской деятельностью; треть планируют стать специалистами по профилю диссертации; каждый пятый рассматривает получение степени лишь как средство для построения карьеры в сфере, не связанной ни с наукой, ни с образованием [3]. Как отмечает М. М. Решетников, чтобы развивать образование, нужно забыть о нематериальном стимулировании ученых. Никакие почетные звания не компенсируют материальные факторы: ученый становится творцом тогда, когда он свободен от материальной зависимости [4].

Главная причина нежелания молодежи идти в науку — это низкая оплата труда. Как показали результаты собственного социологического исследования, наибольший процент неудовлетворенных выбором профессии и преподавательской деятельностью приходится именно на группу молодых специалис-

тов (до 30 лет). Главным недостатком своей работы преподаватели считают низкий уровень оплаты труда. Этот недостаток отметили 63 % опрошенных; нехватку финансирования научных проектов — 12 %; неблагоприятные условия труда отметили 34 % преподавателей. Таким образом, основными причинами неудовлетворенности своей работой преподаватели назвали плохое материальное положение и организацию труда. Разумеется, материальная неудовлетворенность преподавателей является и главной причиной, по которой они хотели бы поменять место работы. Для сравнения, у преподавателей возрастной категории 50 лет и старше, даже несмотря на оплату труда ниже желаемой, основными причинами, по которым они не хотели бы поменять работу, является любовь к преподаванию, творческий характер работы, интерес к научной деятельности и т. п. Таким образом, мы можем увидеть различие в ценностных ориентациях у поколений преподавателей, что, в свою очередь, не может не отразиться на восприятии и трансляции ценностей корпоративной культуры.

Под влиянием тенденции усиления неравномерности доступа к получению культурных благ проявляется и неравномерность доступа к образованию. Разрыв в уровне возможностей доступа к знаниям, информации и образованию (высшему) существует между различными регионами страны, различными типами поселений и различными социальными слоями. Во всех странах дети элиты имеют значительно больше шансов получить высшее образование, чем дети рабочих, независимо от стоимости обучения. В России, по данным исследований Института социологии РАН (2002 г.), количество студентов, отцы которых имеют высшее образование, превышает 50 % от общей численности студентов (52,2 %). Это выше, чем во многих европейских странах и США [5].

Изучая доступность высшего образования в разных странах, О. М. Карпенко и Д. М. Бершадская подчеркивают, что одно из самых слабых мест российского образования — «элитарность» состава российской студенческой массы. Выравнивание состава студенчества по социальному происхождению для России осложняется в связи с огромной территорией при резко выраженной неравномерности социального состава регионов. Наиболее перспективный путь повышения доступности высшего образования в этих условиях — развитие дистанционного образования на базе информационных образовательных технологий, точнее тех из них, которые

обеспечивают массовое высококачественное образование независимо от места проживания, включая малонаселенные районы и сельские местности. При этом важнейшее требование к дистанционной образовательной технологии, направленной на достижение «равенства в образовании», — это сочетание высокого качества обучения с экономичностью образовательного процесса [6]. Следует отметить, что за последние 15 лет в российском обществе возросла ценность высшего образования. Быть образованным человеком снова становится и модно, и выгодно, наличие образования дает уважение и вес в обществе.

В то же время изменилась специфика образования: сегодня от специалистов требуются не только глубокие фундаментальные узкоспециальные знания, но и методологическая подготовка, а также знания в области гуманитарных и общественных наук. В свою очередь, узкая специализация в ряде случаев становится неприемлемой, особенно в отраслях с высокими темпами научно-технического прогресса. В последние годы широко распространились новые формы получения образования: так называемое альтернативное образование и дистанционное обучение. Под влиянием происходящих культурных изменений в системе высшего образования особый смысл приобретают новые культурные ценности. Как подчеркивает Н. Е. Покровский, высшее образование в новом раскладе ценностных ориентаций уже не служит источником распространения фундаментальных научных ценностей. Потребители высшего образования (как на Западе, так и в России), прежде всего, ценят его доступность или «удобность», то есть максимальное сокращение физических усилий для получения искомого результата; экономическую усредненность и эффективность («платить меньше — получать больше»); последующую максимальную коммерческую реализуемость полученных знаний [7].

Университеты уже не рассматриваются как «святилище разума», а являются инструментом для достижения определенных целей. В свою очередь, профессорско-преподавательский состав постепенно приобретает функции обслуживающего персонала, создающего и поставляющего эффективные продукты (в данном случае — знания, умения, навыки), готовые к употреблению. Причем преподаватели изготавливают продукт на внутреннем рынке образования, а студенты (в будущем выпускники и молодые специалисты) распространяют его (то есть себя) на внешнем.

Вступление университетов в эпоху глобализации способствовало возникновению разнообразных виртуальных форм приобретения знаний и образования, противостоящих фундаментальности в традиционном смысле этого слова. Как замечает Н. Е. Покровский, доминирование хорошо обоснованных теорий исчезает, уступая место искусственно гибридизируемым форматам практических навыков и технологий с ограниченной зоной социальной ответственности. Подобные гибриды — яркие по форме, привлекательные, хорошо упакованные — легко разрушаются, распадаются на составные части, но зато столь же быстро возникают в новой конфигурации. На фоне этого фундаментальные знания вытесняются на периферию, представляя интерес для немногих и, соответственно, обслуживая их интересы [7].

Таким образом, коммерциализация культуры привела к приравниванию высшей школы к субъекту рыночных отношений. Если ранее просветительская задача распространения разумного, доброго, вечного превалировала над всеми остальными, а экономическая сторона университетской жизни в основном сводилась к достойному поддержанию инфраструктуры и столь же достойному поддержанию деятельности профессорско-преподавательского состава, то сейчас институт образования приравнивается к предпринимательскому институту. То же самое происходит и с корпоративной культурой университетов, в системе ценностей которой начинают превалировать экономические. К примеру, западные университеты под воздействием внешних факторов преобразуются в экономические корпорации, которые и управляются как корпорации, но особого рода — связанные с производством и распространением знаний. Все звенья университетской структуры самоопределяются по признакам конкурентоспособности и доходности. В широком смысле западные университеты рассматривают корпорации как образец для творческого подражания. Даже в обиходной речи в университетском лексиконе все чаще встречаются такие выражения, как «корпоратизация» (corporatization), «академическое/научное предпринимательство» (academic entrepreneurialism), «студенты как клиенты» (students as clients) [7].

Это, в свою очередь, влечет за собой превращение финансирования и построения бюджета в главный рычаг управления всей структурой. Внутренний финансовый контроль и аудит во всех звеньях университетского технологического «производства» превращается

в повседневность. Появляется и такое понятие, как тотальное управление качеством учебного процесса («total quality management» — TQM). Эта стратегия имеет своей целью охватить все без исключения клетки университетской структуры, добиваясь от каждой из них самой высокой эффективности. Факультеты, лаборатории, научные центры и даже отдельные профессора западных вузов рассматриваются теперь с точки зрения того, сколько «доходоприносящих» студентов они смогли привлечь, столько внешних грантов и дотаций они получили для вуза, каков их вклад в бренд университета на рынке образовательных услуг и т. п. В среде преподавателей под влиянием коммерциализации образования происходит изменение стратификации. Востребованными становятся те преподаватели, которые могут привлечь массы студентов, грантовую поддержку со стороны фондов, получают престижные премии и имеют связь со средствами массовой информации — то есть те, кто способен не просто произвести новое знание, но и выгодно его реализовать на рынке. В этом смысле предполагается, что каждый преподаватель должен иметь хотя бы минимальные таланты и в области менеджмента. В связи с этим меняется статус студента вуза: если раньше он рассматривался как объект обучения, то теперь является клиентом, потребителем услуг, за которые готов платить. Особенно это заметно на примере негосударственных вузов, где интересы и желания клиентов (студентов) ставятся превыше всего, поскольку от степени удовлетворенности клиентами полученным образованием зависит дальнейшее существование университета.

Эффективное управление вузом в изменившихся рыночных условиях требует от его руководства, помимо академических степеней, знания менеджмента. Дух менеджизма пронизывает все звенья высшего образования. С одной стороны, это приводит к большим потерям в областях знания, не имеющего прямой рыночной оборачиваемости, а с другой — академические круги университетов воспринимают новое положение дел как данность, которую нельзя изменить, но в которой можно попытаться найти свою интеллектуальную нишу.

Рост значения компьютеризации в развитии культуры нашел свое отражение и в сфере высшего образования. На данный момент уровень технической оснащенности вузов играет большую роль. Серверы факультетов и университетов превращены в многоцелевые информационные порталы, которые обеспечивают имеющих

к ним доступ всем необходимым. В каком-то смысле можно говорить о том, что компьютеризация в современном университете достигает своего возможного максимума. То есть постепенно высшее образование включается в процесс виртуализации, все больший вес приобретают программы дистанционного образования, телеконференции, образование через Интернет-сайты и т. п.

По мнению Е. В. Строгеецкой, в современных условиях существуют два направления развития университетов. Первое предполагает механизмы воспроизводства ценностной системы и культуры социальных и профессиональных групп (в данном случае — профессорско-преподавательского состава), интересы которых представляет высшее учебное заведение; в этом случае вуз принимает институциональную форму прагматического университета (корпоративного или религиозного). Второй — это развитие вуза по пути университета «постмодерна», с конструированием соответствующего типа новой «постмодернистской» организационной культуры [8].

На сегодняшний день для российских университетов огромное значение имеет продолжение научных и культурных традиций. Как констатирует И. Ю. Добродеева, среди старейших вузов, определявших культуру России не одно столетие, сосредоточивших в своих цент-

рах фундаментальную науку, существует целая группа университетов с откровенно провинциальным лицом. Как правило, это университеты областных городов, возникшие на базе разнообразных институтов, не имеющих глубоких культурных, научных традиций [9].

Искусственно создать культуру университета невозможно, для этого требуется не одно десятилетие. Рождение университета, с нашей точки зрения, — это всегда уникальная культурная ситуация. Возникшие за последние 15 лет новые негосударственные университеты, а также университеты, созданные на базе институтов, являются не результатом развития и оформления нового научно-культурного сообщества, а скорее воплощением устремлений региональной элиты. Увеличение количества вузов свидетельствует, с нашей точки зрения, о поверхностном отношении к образованию и не указывает на закрепление в сознании молодых людей научной картины мира или наличия теоретического уровня мышления.

Снижение уровня университетского образования как следствие администрирования в образовательной сфере поддерживается духом массовой культуры, захлестнувшей не только российское общество. Наблюдается тенденция не обновлять содержание образования, а упрощать его в соответствии с требованиями массовой культуры и прагматическими целями.

Библиографический список

1. Миронов, А. В. Понятие ценности, виды и иерархия ценностей [Текст] / А. В. Миронов // Социально-гуманитарные знания. — 2007. — № 1. — С. 92–105.
2. Духовная культура современного российского общества : Состояние и тенденции формирования : материалы круглого стола [Текст] // Социологические исследования. — 2005. — № 10. — С. 145–146.
3. Наука в Российской Федерации : сб. статей [Текст] / Л. М. Гохберг, Л. А. Росовецкая, Г. С. Сагиева, И. А. Кузнецова, Н. В. Городникова. — М. : ГУВШЭ, 2005. — 502 с.
4. Решетников, М. М. Самая большая проблема россиян — разрыв связи поколений (интервью) [Электронный ресурс] / М. М. Решетников // Режим доступа : <http://nfp.oedipus.ru/node/82>.
5. Рожкова, И. Графический профиль организационной культуры [Текст] / И. Рожкова // Директор школы. — 2001. — № 5. — С. 23–28.
6. Карпенко, М. П. Концепция национальной программы развития всеобщего и непрерывного образования на основе информационно-коммуникационных технологий [Текст] / М. П. Карпенко // Вестник национального комитета «Интеллектуальные ресурсы России». — 2004. — №1. — С. 9–16.
7. Покровский, Н. Е. Трансформация университетов в условиях глобального рынка как основа экспертизы [Текст] / Н. Е. Покровский // Экспертиза в современном мире : От знания к деятельности : сборник / под ред. Г. В. Иванченко, Д. А. Леонтьева. — М. : «Смысл», 2006. — С. 314–317.
8. Строгеецкая, Е. В. Методология анализа ценностных ориентаций университетского сообщества [Текст] / Е. В. Строгеецкая // Библиосфера. — 2007. — № 3. — С. 38–42.
9. Добродеева, И. Ю. Массовая культура и образование [Текст] / И. Ю. Добродеева // Образование и гражданское общество : материалы круглого стола (15 нояб. 2002 г.). / под ред. Ю. Н. Солонина. — СПб. : Санкт-Петербургское философское общество, 2002. — Вып. 1. — С. 68–70.

РАЗРУШИТЬ БАСТИЛИЮ ИЛИ СДЕЛАТЬ КАРЬЕРУ, УПРАВЛЯЯ БАСТИЛИЕЙ? (ПОЛЕМИЧЕСКИЕ МЫСЛИ О СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ, НАУКЕ И ОБРАЗОВАНИИ)

В статье дается обзор основных социальных и культурных проблем современного общества. Духовное состояние и образ жизни современной эпохи имеют ярко выраженные антимодернистские тенденции, что влечет за собой кардинальную переоценку ценностей идей Просвещения. Это особенно актуально для науки и образования.

Ключевые слова: современное общество, постмодерн, киберпространство, наука, образование.

Многие факторы, характеризующие жизнь современного общества, как бы предзаданы социальной структурой и культурными стереотипами прошлого. Поэтому всегда актуальным будет вопрос о критериях оценки происходящих социальных процессов. Чтобы избавиться от предрассудков прошлого (или хотя бы их обнаружить), необходимо время от времени производить радикальную переоценку ценностей. Например, представители Франкфуртской философской школы подвергли критике «святая святых» буржуазного общества — идею Просвещения (стремление к разуму, свободе, человечности), поскольку именно это стремление обернулось в XX в. своей противоположностью. Думаю, что данный критический анализ нуждается в продолжении и углублении.

Просвещение с самого начала было обременено роковым для него стремлением к господству — над природой, над другими людьми. Эти два типа господства взаимосвязаны, и именно они, поставив себе на службу разум, превратили его в неразумие, а свободу — в порабощение. Господство разума, провозглашенное эпохой Просвещения, инструментом которого является понятие, привело к объективации природы. Благодаря этому человечество выжило в борьбе с природой, но расплачивается за это отчуждением от нее. Это «опредмечивание» теперь, в свою очередь, пронизывает и отношения между людьми, и отношение отдельного человека к самому себе.

Просвещение возвращает культуру назад, к мифу, поскольку человек в конце концов оказывается беззащитным перед лицом тотального принуждения: «анимизм одушевлял предметы, индустриализм опредмечивает души» [1, с. 45].

Мораль, массовое производство культуры и наука в равной степени определяются чистым формализмом инструментального рассудка. Они используются в качестве носителей тотального овладения человеком и природой. Поэтому угроза нависает над самим индивидом. Отдельный субъект растворяется в управляемом мире.

По большому счету, этот «приговор» Просвещению есть свидетельство того, что рациональное больше не служит свободному развитию личности. Мышление человека «одномерно» увековечивает существующее, маскируя его иррациональность. Поэтому психосоциальная ситуация современного общества является репрессивной. Принцип удовольствия, изначально свойственный влечениям, заменяется принципом реализма, выродившимся в принцип производительности [2].

Таким образом, духовное состояние и образ жизни современной эпохи можно охарактеризовать одним словом — *постмодерн*, а может даже и *антимодерн*. В социальной сфере постмодерн как духовное состояние и образ жизни соответствует обществу потребления и массмедиа. В нем нет четко выраженной социально-классовой структуры. Уровень потребления — главным образом материального — выступает основным критерием деления на социальные слои. Это общество всеобщего конформизма и компромисса. К нему все труднее применять понятие «народ», поскольку последний все больше превращается в безликий «электорат», в аморфную массу «потребителей» и «клиентов». В еще большей степени это касается интеллигенции, которая уступила место интеллектуалам, представляющим собой просто лиц умственного труда.

Число таких лиц возросло многократно, однако их социально-политическая и духовная роль в жизни общества стала почти незаметной. Постмодерн лишил их прежних привилегий. «Раньше интеллектуалы вдохновляли и вели народ на взятие Бастилий, теперь они делают карьеру на управлении Бастилиями». Интеллектуалы уже не претендуют на роль властителей дум, довольствуясь исполнением более скромных функций. В наши дни писатель и художник, творец вообще уступают место журналисту и эксперту.

Кого же все-таки можно назвать типичными фигурами современного общества? Это «яппи» (аббревиатура «YUPPIE», сокращенно от Young Urban Professional Person), что в буквальном смысле означает «молодой горожанин-профессионал». Это преуспевающий представитель среднего слоя, лишенный каких-либо «интеллигентских комплексов», целиком принимающий удобства современной цивилизации, умеющий наслаждаться жизнью, хотя и не совсем уверенный в своем благополучии. Он отказывается от самоограничения и тем более аскетизма, столь почитаемых когда-то протестантской (и советской) этикой. Он склонен жить одним днем, не слишком задумываясь о дне завтрашнем и тем более о далеком будущем. Главным стимулом для него становится профессиональный и финансовый успех, причем этот успех должен прийти не в конце жизни, а как можно раньше. Ради этого он готов поступиться любыми принципами.

Это, пожалуй, еще и «зомби» (от искаженного «нзамби», что на африканском языке банту означает «душа мертвеца» или «привидение»), представляющие собой запрограммированные существа, лишённые личностных свойств, неспособные к самостоятельному мышлению. Это в полном смысле слова массовые люди, лишённые самосознания, которых можно сравнить с видео-аудио-приставками, подключенными к телевизору или Интернету, без которых они теряют свою жизнеспособность.

В современном обществе все формы идеологии выглядят размытыми и неопределенными. Господствует «софт-идеология», то есть мягкая, нежная, ненавязчивая. Она уже не является ни левой, ни правой, в ней мирно уживается то, что раньше считалось несовместимым.

Что же можно сказать по поводу мировоззренческих установок современного человека? Это своеобразный фатализм. Его особенность состоит в том, что человек уже не воспринимает себя в качестве хозяина своей судьбы, который во всем полагается на самого себя, всем обязан

самому себе. Конечно, яппи выглядит весьма активным, деятельным и даже самоуверенным человеком. Однако он понимает, что слишком многое в его жизни зависит от игры случая, удачи и везения. Он не может сказать, что начинал с нуля и всего достиг сам. В таком случае теряют свое значение такие понятия, как цель и смысл жизни. Цель перестает быть важной ценностью. Причиной тому служит опять-таки разочарование в идеалах и ценностях, в исчезновении будущего, которое оказалось как бы украденным. Все это ведет к усилению нигилизма и цинизма. Нынешний цинизм во многом вызван как раз разочарованием в модернистских идеалах Просвещения (разум, наука, прогресс). Цинизм постмодерна проявляется в отказе от многих прежних нравственных норм и ценностей. Этика в современном обществе уступает место эстетике, принимающей форму гедонизма, где на первый план выходит культ чувственных и физических наслаждений.

В культурной сфере господствующее положение занимает массовая культура, а в ней — мода и реклама. Моду можно считать определяющим ядром не только культуры, но и всей современной жизни. Она в значительной мере выполняет ту роль, которую раньше играла идеология. мода все освящает, обосновывает и узаконивает. Все, что не прошло через моду, не признано ею, не имеет права на существование, не может стать элементом культуры. Даже научные теории, чтобы привлечь к себе внимание и получить признание, сначала должны стать модными. Их ценность зависит не столько от внутренних достоинств, сколько от внешней эффективности и привлекательности. Однако мода, как известно, капризна и мимолетна.

Современную культуру характеризует также зрелищность, театрализация. Театрализация охватывает многие области жизни. Практически все существенные события принимают форму яркого и эффектного шоу. Например, театрализация пронизывает политическую жизнь. Политика при этом перестает быть местом активной и серьезной деятельности человека-гражданина, но все больше превращается в шумное зрелище, становится местом эмоциональной разрядки. Политика все больше наполняется игровым началом, спортивным азартом, хотя ее роль в жизни общества не уменьшается и даже возрастает. В некотором смысле политика, мода, спорт становятся элементами квази-религии современного человека.

К характеристике современного общества следует добавить также и то, что современные люди постепенно обретают новую родину —

киберпространство, новый дом сознания. Данное пространство не подконтрольно государству. У него есть своя культура, своя этика и свои неписанные законы, которые обеспечивают ему, может, даже больший порядок, чем тот, которого можно достичь наказаниями и запретами.

Что же представляет собой киберпространство и как оно организуется? Оно состоит из взаимодействий и отношений, мыслит и выстраивает себя подобно волнам в сплетении коммуникаций. Его мир одновременно везде и нигде, но только не там, где живут тела его представителей. В этом мире кто угодно и где угодно может высказывать свои мнения, какими бы экстравагантными они ни были, не испытывая страха, что его принудят к молчанию или согласию с мнением большинства.

Возможность направления и контролирования информационных потоков не более чем иллюзия. Все более и более устаревающая «информационная промышленность» государств желала бы увековечить свое господство, выдвигая законы, требующие права собственности на мысли и способы их выражения. Эти законы, по сути, рассматривают идеи как одну из разновидностей промышленного продукта. Однако в мире киберпространства все, что способен создать человеческий ум, может репродуцироваться и распространяться до бесконечности безо всякой платы. Для глобальной передачи мысли «информационные заводы» и «авторские права» на их продукцию больше не требуются [3].

Что касается науки, то и она подвергается со стороны постмодерна серьезной критике. Наука перестает быть привилегированным способом познания, лишается прежних претензий на монопольное обладание истиной. Постмодерн отвергает ее способность давать объективное, достоверное знание, открывать закономерности и причинные связи, выявлять предсказуемые тенденции. Наука подвергается критике за то, что абсолютизирует рациональные методы познания, игнорирует другие методы и способы: интуицию, воображение, переживание мистического.

Как ни странно, но изменение роли и значения научного знания в современном обществе произошло во многом благодаря его собственному продукту — техническому прогрессу. Научное знание стало стремительно терять свою прежнюю легитимность. Катализатором данного процесса явились современная наука с ее неопределенностью, неполнотой, неverifiedируемостью, катастрофичностью, парадоксаль-

ностью и методология науки с ярко выраженной экстерналистской направленностью. Все это вытеснило «великие рассказы» о диалектике природы и просвещении, антропологии, истине, свободе и справедливости, основанные на духовном единстве, консенсусе между говорящими. Постмодерн, проистекающий из развития научно-технического прогресса, привел к распаду «энциклопедической структуры» науки, где каждая ее отрасль занимала строго отведенную ей территорию. Классическое определение границ различных научных дисциплин подвергается постоянному пересмотру [4].

В классической научной парадигме изначально господствовал дух позитивизма, вытеснив традиционное знание или знание, данное в откровении (интуитивно). Для научного доказательства требуется расширение приборного комплекса, а это, в свою очередь, всегда требует дополнительных затрат. Следовательно, без денег нет ни доказательства, ни проверки высказываний, ни истины. Отсюда вывод: скорее желание обогатиться, чем познать, двигало научно-техническую революцию, ведь ученых, техников и аппаратуру покупают не для того, чтобы познать истину, но чтобы увеличить производительность и прибыль [4].

Ныне, в эпоху информатизации и виртуализации, идет процесс сильной экстерниоризации знания относительно «знающего», на какой бы ступени познания он ни находился. Старый принцип, по которому получение знания неотделимо от формирования разума и даже от самой личности, устаревает и выходит из употребления. Новое отношение к знанию, по сути, имеет форму отношения производителей и потребителей товаров, т. е. стоимостную форму. Знание производится и будет производиться для того, чтобы быть проданным, оно потребляется и будет потребляться, чтобы обрести стоимость в новом продукте, и в обоих этих случаях, чтобы быть обмененным. Оно перестает быть самоцелью. В связи с этим национальные государства, академии, университеты лишаются привилегий в отношении производства и распространения знания.

Постмодерн утверждает, что наука — это просто одна из многих форм мышления, разработанных людьми, и не обязательно самая лучшая. Она ослепляет только тех, кто уже принял решение в пользу определенной идеологии или вообще не задумывается о преимуществах и ограничениях науки. Поскольку принятие или непринятие той или иной идеологии следует предоставлять самому индивиду, следовательно-

но, как некогда произошло отделение церкви от государства, так же следует ожидать отделение науки от государства.

Мысль о том, что наука может и должна развиваться согласно фиксированным и универсальным правилам, является и нереальной, и вредной. Она нереальна, так как исходит из упрощенного понимания способностей человека и тех обстоятельств, которые сопровождают или вызывают их развитие. И она вредна, так как попытка придать силу этим правилам должна вызвать рост нашей профессиональной квалификации за счет нашей человечности. Вдобавок эта мысль способна причинить вред самой науке, ибо пренебрегает сложностью физических и исторических условий, влияющих на нее. Это делает науку менее гибкой и более догматичной. Современная наука просто подавляет своих оппонентов, а не убеждает их. Наука действует с помощью силы, а не с помощью аргументов. Скептицизм сводится к минимуму; он направлен на мнения противников и незначительные разработки собственных основных идей, однако никогда — на сами фундаментальные идеи. Наука не готова сделать теоретический плюрализм основанием научного исследования.

То, что в науке решающую роль играют только факты, логика и методология, не более чем сказочка для непосвященных. Как факты могут что-либо решать? Какова их функция в развитии познания? Ведь мы не можем вывести из них наши теории. Мы не можем также задать и негативный критерий, сказав, например, что хорошие теории — это такие теории, которые могут быть опровергнуты, но пока еще не противоречат какому-либо факту. Принцип фальсификации, устраняющий теории на том основании, что они не соответствуют фактам, устранил бы всю науку (или пришлось бы допустить, что обширные части науки неопровержимы).

Да, новые теории часто предсказывают новые явления, однако почти всегда за счет ранее известных явлений. Обращаясь к логике, мы увидим, что даже наиболее простые ее требования не выполняются в научной практике (так называемая «трилемма Мюнхгаузена») и не могут быть выполнены вследствие сложности материала. Идеи, которые ученые используют для представления известного и проникновения в неизвестное, очень редко согласуются со строгими предписаниями логики или чистой математики, и попытка подчинить им науку лишила бы ее той гибкости, без которой прогресс невозможен. Таким образом, мы видим, что одних фактов недостаточно для того, чтобы заставить

нас принять или отвергнуть научную теорию, они оставляют мышлению слишком широкий простор; логика и методология же многое устранили, поэтому являются слишком узкими.

В чем же тогда заключается специфика успешной научной деятельности? В том, что между этими двумя полюсами располагается вечно изменчивая область человеческих идей и желаний. И более тщательный анализ успешных ходов в научной игре («успешных» с точки зрения самих ученых) действительно показывает, что существует широкая сфера свободы, требующая множественности идей и допускающая использование демократических процедур (выдвижение — обсуждение — голосование), однако в действительности эта сфера ограничена давлением политики и пропаганды. Сказочка о специальном научном методе скрывает свободу решения, которой обладают творческие ученые. Большинство же граждан подвергаются массивной идеологической обработке в научных учреждениях (они прошли длительный курс обучения), поддаются этой обработке (они выдержали экзамены) и поэтому твердо убеждены в истинности этой сказочки.

Разделение науки и не науки не только искусственно, но и вредно для развития познания. Если мы действительно хотим понять природу, если мы хотим преобразовать окружающий мир, мы должны использовать все идеи, все методы, а не только небольшую избранную их часть. Современная наука вовсе не столь трудна и не столь совершенна, как стремится внушить нам пропаганда науки. Такие ее области, как медицина, физика или биология, кажутся трудными лишь потому, что их плохо преподают; что существующие учебные разработки просто полны лишнего и бесполезного материала [5].

Но в таком случае необходимо пересмотреть и всю систему трансляции знания, всю систему образования. В настоящее время в педагогике, как нигде, ощущается острый недостаток философских идей. Поиски и споры, ведущиеся в современном образовании, можно было бы сконцентрировать на вопросе: «По какому из трех путей идти?». Один путь — продолжать традицию образования, сложившуюся во второй половине XIX — первой половине XX столетия и хорошо зарекомендовавшую себя в школах индустриального общества. Второй — отказ от традиционного образования и замена его принципиально другим. Третий путь — реформа современной школы, позволяющая, не отказываясь от сложившихся традиций, реагировать на новые требования жизни.

Современный тип школы и образования сложились относительно недавно, в XIX столетии, во многом под влиянием и «по образу и подобию» классической науки. Они основаны на представлении об образовании как системе подготовки человека в школе, ориентированной на его природу и психическое развитие. В результате формирование человека знающего, разумного, подготовленного к зрелости. И всему этому способствует особое содержание образования (учебные знания и предметы). При этом школа, как правило, является организацией, государственным учреждением. Школьная дисциплина, класс, преподавание предметов, структурированных по отраслям наук, разделение труда (учитель учит и воспитывает, а ученик учится и воспитывается), вся школьная организация (коллектив учителей и школьная администрация — с одной стороны, и учащиеся, обязанные соблюдать дисциплину и школьные установления, — с другой) в значительной мере обязаны особенностям этой культурной традиции, характерной для организации производственных процессов и отношений индустриального общества.

Однако трактовка целей и содержания образования через «научнообразное» знание и познание ставит школу в сложную ситуацию: объем знаний и количество дисциплин растут на несколько порядков быстрее, чем совершенствуются методы и содержание образования. В результате школа оказывается перед дилеммой: или учить небольшой части знаний и предметов из тех, которые реально востребованы в современном обществе, или набирать отдельные знания из разных предметов и дисциплин. Однако и то, и другое не решает проблему современного образования, потому что представление о научении и развитии, обусловленное усвоением «научнообразных» знаний, плюс класно-урочная (лекционно-семинарская) система преподавания обрекают учащихся на принципиальную пассивность, их личность оказывается задействована лишь в узком спектре: внимание, слушание, понимание, воспроизведение.

На протяжении всего прошлого столетия жизнь людей быстро менялась, в культуре возникли острые противоречия, перешедшие в глобальные кризисы, только школа, по сути, осталась неизменной. Изменения в культуре, конечно, происходили и раньше, но в данном случае преобразования и метаморфозы были столь существенны, что возникли условия для формирования новой культурной коммуникации. В частности, идеи дисциплины, управления, ор-

ганизации, культ специалиста постепенно стали отходить на второй план, на первый выходит другое: идеи сосуществования, культивирования жизни и природы, признания и понимания чужой точки зрения, диалога, сотрудничества, совместного действия, уважения личности и ее прав.

Сейчас можно говорить о четырех основных образовательных системах: традиционной европейской (система подготовки человека в школе, ориентированная на закономерности его развития и требования социума); прагматической американской (ориентация на решение практических задач, обучение на множестве эмпирических ситуаций, постепенное обобщение этих ситуаций, проектность, вариативность учебных программ); более ранней религиозно-эзотерической (усвоение священных текстов и соответствующего мироощущения, истолкование их учителями, приобщенными к традиции и пр.); наконец, формирующейся в наше время новой «сетевой» образовательной системе, ориентированной на идеи корпоративности, конструктивности, рефлексивности.

Понятно, что менее всего современным условиям соответствует первая образовательная система (модель «конвейера»). Она обрекает учащегося на пассивное слушание, усвоение знаний и навыков, которые чаще всего не понадобятся; эта система способствует формированию представлений, затрудняющих человеку жизнедеятельность в современных условиях. Но и другие системы не лишены недостатков. Тем не менее все они задействованы в современной культуре, за каждой из них стоят свои культурные и институциональные реалии, которые по-прежнему воспроизводятся и востребованы определенными слоями общества.

Так что же нужно сделать, чтобы образование стало действительно значимым и эффективным? Для начала необходима серьезная критика и рефлексия (и концептуализация), то есть современной теории и практике образования необходим второй («рефлексивный») слой. Задачи третьего слоя («коммуникативного») — обсуждение общих условий современного образования (экономических, социальных, культурных), анализ возможных организационных форм образования, обсуждение серьезной политики в сфере образования, назначения и особенностей разных образовательных практик и программ, наконец, реализация проектов, направленных на обновление современного образования. Стоит отметить, что второй и третий слои являются не только сферой теоретизирования, но и сферой профессиональной практики и общения.

Ясно, что без других людей новый человек не в состоянии выстроить нужное для него сетевое сообщество для получения действительно качественного и эффективного образования. Но он может выступить инициатором и активно участвовать в его формировании. Без общества новый человек не может себя реализовать, но каким образом он входит в общество, как он организует общественную среду, какие отношения устанавливает с другими людьми, какие источники здесь находит и конституирует — все это зависит от него самого. Иначе говоря, подобно современной корпорации новый человек должен стать менеджером самого себя, создать собственный мир и траекторию жизни.

Мир знаний эпохи постмодерна — это мир, управляемый игрой с исчерпывающей информацией, в том смысле, что она в принципе до-

ступна для всех экспертов. При равном доступе к информации увеличение эффективности в производстве знания заключается не в его приобретении, а в жизненном опыте (компетенции), позволяющем либо выполнить новый «прием» организации данных, либо вообще изменить правила игры. Если преподавание должно обеспечивать не только воспроизводство компетенций, но и их прогресс, то соответственно необходимо, чтобы передача знания не ограничивалась передачей информации, а учила бы всем процедурам, способствующим увеличению способности сочленять поля, которые традиционная система образования ревностно изолировала друг от друга [4]. Это, по сути, теория игр, тренингов. Она полезна тем, что порождает идеи. А иметь идеи и опыт их реализации — это главное достижение образованного человека.

Библиографический список

1. Хоркхаймер, М. Диалектика просвещения : Философские фрагменты [Текст] / М. Хоркхаймер, Т. В. Адорно. — М. : Медиум ; СПб. : Ювента, 1997. — 312 с.
2. Маркузе, Г. Одномерный человек [Текст] / Г. Маркузе. — М. : АСТ, 2009. — 331 с.
3. Барлоу, Д. П. Декларация независимости киберпространства [Электронный ресурс] / Д. П. Барлоу. — Режим доступа : <http://www.average.org/freespeech>.
4. Лиотар, Ж.-Ф. Состояние постмодерна [Текст] / Ж.-Ф. Лиотар. — М. : Институт экспериментальной социологии ; СПб. : Алетейя, 1998. — 160 с.
5. Фейерабенд, П. Против метода : Очерк анархистской теории познания [Текст] / П. Фейерабенд. — М. : АСТ, 2007. — 413 с.

УДК 37.0
008

О. А. Жукова, проф. Московского педагогического государственного университета (МПГУ), д-р филос. наук, канд. культурологии, г. Москва, e-mail: logoscultura@yandex.ru

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ГУМАНИТАРНОЙ СТРАТЕГИИ КУЛЬТУРЫ И ОБРАЗОВАНИЯ

Образование в качестве «технологии» передачи и усвоения опыта принимает на себя основные функции культуры по воспроизводству смыслов, ценностей, значений в особом, практически ориентированном формировании человека как духовного и социального существа. Концепция гуманитарной стратегии культуры и образования предполагает разработку философских и культурологических оснований для исследований профессиональных компетенций, являющихся результатом образовательного процесса.

Ключевые слова: гуманитарный, стратегия, смысл, ценность, технология, профессиональный, компетенции, образование, культура.

В современном мире институт образования все менее понимается как ретранслятор социального опыта и культурных практик и все чаще рассматривается как инновационный инкубатор новых знаний и технологий. В условиях пос-

тиндустриального общества институты развития в виде научно-образовательных комплексов реально становятся локомотивом прогресса в городах и территориях. По этой модели сегодня в России реализуется проект «Сколково».

Мультипликативный эффект научно-образовательных комплексов связан также с социализирующей, человекотворческой и культуротранслирующей функциями образования, которое выступает условием и способом развития личностного потенциала.

На наш взгляд, в связи с задачами инновационного развития российской системы образования необходимо говорить об образовательной модели, которая интегрирует учебные и научные задачи. Цель заключается в том, чтобы создать такую модель образования, которая бы позволила рассматривать систему передачи, накопления и открытия знания как *инструмент развития личности и общества*. Следует отметить, что модель, в которой образование понимается в качестве института социокультурного развития, восходит к европейским традициям культуры, как, впрочем, и сам проект современности с его практикой технологического перевооружения цивилизации на основе научных достижений. Россия пытается вписаться в этот проект, используя с разной степенью успеха новые возможности для устойчивого развития государства и общества.

Приходится признать, что жесткие условия современности требуют усилий по концептуальному и технологическому перевооружению российской системы образования, включая и проблему управления. Одним из путей превращения образования в институт развития является создание инновационных вузов-комплексов, реализующих модель исследовательских университетов (учебно-научно-промышленных комплексов). Это мощное средство оптимизации интеллектуально-творческих ресурсов представляет, по нашему мнению, *креативный вариант мобилизации*. Инновационное образование соединяет процесс обучения с созданием (открытием) новых знаний. Технологическая образовательная цепочка определена интеграцией фундаментальной науки, учебного процесса и производства с учетом меняющейся конъюнктуры рынка. Система образования в инновационном вузе предполагает взаимосвязь научных исследований и современной экономики, где ведущими формами обучения являются проектные разработки, тренинги, стажировки на производстве и в научно-исследовательских организациях, а учебный процесс неразрывно связан с новейшими информационно-коммуникативными технологиями.

Некоторые формы исследовательских университетов, или инновационных вузов-комплексов, сегодня реализуются в практике россий-

ских вузов. Так, студенты принимают участие в реальных проектах в различных секторах экономики, а вуз проводит масштабные исследования фундаментального и прикладного характера. В содержании образовательных программ и учебных планов исследовательского университета заложен принцип выбора учебных курсов студентами, при этом основой выступает идеология фундаментального образования, что обеспечивает подъем вузовской науки в ее связи с экономикой за счет развития инновационной инфраструктуры. Инновационный вуз реализует многоуровневую систему подготовки, переподготовки, повышения квалификации и консультирования специалистов для инновационной деятельности в сфере образования, науки и промышленности, на базе вуза развивается центр трансфера технологий.

Таким образом, речь идет о *новой образовательной парадигме*, которая может быть реализована в модели научно-исследовательского образовательного комплекса, или инновационно-образовательного центра. Он оптимизирует интеллектуально-творческие потенциалы человеческих ресурсов и превращает их в экономический, социальный и культурный капитал. Мы предлагаем рассмотреть инновационный потенциал гуманитарного знания в рамках задачи формулирования гуманитарной стратегии культуры и образования, видя в ней способ внутренней мобилизации современного российского общества в условиях экономической и геополитической конкуренции. Особую актуальность подобный тип развития гражданской нации через институты культуры и образования приобретает в связи с проблемой воспитания отечественной элиты.

Философско-культурологическая интерпретация культуры и образования. Философско-культурологическая интерпретация культуры и образования строится на классическом понимании *культуры* как возделывания и воспитания в сочетании со смыслами ухода и почитания. В основе культуры как реальности человека лежит творческий труд, нравственное и умственное усилие личности и общества в процессе осознания и достижения смыслозначимых целей. *Образование* рассматривается в качестве подсистемы культуры, обеспечивающей передачу и освоение духовно-интеллектуального и социального опыта в горизонте личностного смысла человека. Культура и образование выступают одновременно условием и механизмом преемственности исторически возникающих и институализирующихся в социаль-

ном бытии разнообразных практик, обеспечивающих как выживание индивида и социума, так и достижения им и обществом трансцендирующих образов и целей, преодолевающих границы культуры и экзистенции человека. Потому культура выступает и как готовый набор целей, ценностей, умений, практик и технологий, и как творческое задание для человека, который осваивает достижения на основе стратегии личностного смысла (или осмысленности своих целей и действий). Следовательно, образование в качестве «технологии» передачи и усвоения опыта принимает на себя основные функции культуры по воспроизводству смыслов, ценностей, значений в особом, практически ориентированном формировании человека как духовного и социального существа. С данных теоретико-методологических позиций концепция гуманитарной стратегии культуры и образования предполагает разработку философских и культурологических оснований для исследований профессиональных компетенций. В рамках заявляемого подхода культура и образование могут быть поняты следующим образом:

– как «способ быть» — в качестве актуальной формы бытия человека;

– как медиатор социальной системы, обеспечивающий продуктивное сосуществование социальных институтов;

– как историческая память (культура) — тезаурус смыслов, ценностей и смыслопорождающая технология их передачи и наследования (образование);

– как способ трансляции и преемственности социального (творческого) опыта;

– как универсальные и специфицированные способы социальной коммуникации.

Научно-исследовательские цели развития гуманитарной стратегии образования и культуры. Для продвижения концепции гуманитарной стратегии образования и культуры необходим алгоритм целей и задач, который реализуется в пошаговой научно-исследовательской и организационной деятельности. Как представляется, он может быть реализован:

– в создании научных разработок в области фундаментальных и прикладных исследований в сфере культуры и образования, включающих обобщение на философско-теоретическом, «среднем» и эмпирическом уровнях;

– в интеграции фундаментальных научных исследований в образовательный процесс и другие социально-культурные практики;

– в создании условий для внедрения разработок фундаментальных гуманитарных исследований в образовательные технологии;

– в разработке междисциплинарного подхода в исследовании проблемы профессиональных компетенций, отражающего характер современного гуманитарного знания;

– в формировании философско-культурологической научной школы, осуществляющей научную преемственность поколений через привлечение к соавторству аспирантов и студентов;

– в создании научных проектов, имеющих социально-практическую направленность, способных оказывать позитивное влияние на образовательную и социокультурную ситуацию в современной России.

При этом предполагается, что научно-исследовательская деятельность осуществляется в смысловой взаимообусловленности с образовательной, художественно-творческой, социально-практической.

Можно выделить следующие возможные направления деятельности:

1) философские проблемы культуры и образования (философско-теоретический, психолого-педагогический и социокультурный аспекты);

2) аналитика и экспертиза социокультурных процессов в контексте культурных и цивилизационных трансформаций современности;

3) научный статус, содержание и человекотворческий потенциал гуманитарного знания в высшей профессиональной школе;

4) проектно-экспериментальная деятельность (творческие проекты, социальные эксперименты, подтверждающие исследовательские концепции и гипотезы и связанные с организацией социокультурной среды для продуктивного развития личности).

Методологическим основанием для разработки и продвижения концепции гуманитарной стратегии культуры и образования является методология гуманитарных наук. Она представляет собой вид гуманитарного знания с характерной критичностью, рациональностью (классического и неклассического типа), интегративностью философско-методологических, научно-методологических, проективных методологических установок.

Модель организации научно-исследовательской работы по развитию концепции гуманитарной стратегии культуры и образования. Ниже мы даем рабочий модуль организации исследований. Он включает несколько этапов.

Подготовительный этап состоит из четырех шагов: 1) проблематизация; 2) постановка целей и задач; 3) разработка содержания концепции; 4) создание оргструктуры.

Этап планирования состоит из трех шагов: 1) определение направлений деятельности; 2) создание рабочих групп; 3) информационное, методологическое и организационно-финансовое обеспечение проектов.

Этап реализации состоит из пяти шагов: 1) создание перспективной научно-исследовательской программы; 2) определение каналов коммуникации и способов управления научно-исследовательской деятельностью; 3) подготовка научных проектов; 4) мониторинг результативности научной деятельности; 5) разработка критериев эффективности научной деятельности (система оценивания результатов научного труда).

Итоговый этап состоит из четырех шагов: 1) подведение итогов организационной и научно-исследовательской деятельности; 2) оценивание научно-исследовательских, образовательных и социальных проектов; 3) внешнее оценивание и рецензирование научных проектов со стороны экспертного сообщества; 4) процедуры корректировки замыслов, исследовательской стратегии на основе выводов о перспективности разработки научной проблемы.

Концепция гуманитарных стратегий культуры и образования. Стратегия — это генерализация многих способов достижения целей. В этом смысле культура и образование как ее социализирующая система предстают в виде множественных способов достижения целей и соответствующих им способов коммуникации. Сам эффект социальности возникает из факта коммуникации. Потому справедливо в контексте современного типа цивилизации говорить о коммуникативных стратегиях культуры и гуманитарных технологиях образования как способе универсализации социальной коммуникации для передачи духовно-интеллектуального опыта человечества. Можно выделить определяющие современность способы — стратегии достижения социокультурных и личностных целей в следующем спектре:

- 1) стратегия диалога:
 - бытие как общение;
 - понимание как условие диалога;
 - коммуникативные стратегии культуры;
 - межкультурная коммуникация;
 - политический и межконфессиональный диалог;
 - диалог культур и культура диалога;
- 2) стратегия творчества:
 - акмеологические смыслы самореализации;
 - рефлексия и самопознание;

– креативность как стратегия совершенствования;

– универсализация профессиональных практик и профессиональных компетенций;

3) стратегия знания:

- тезаурус культуры;
- историческая память⁴
- культурная идентичность;
- гуманитарные стратегии образования;
- коммуникативно-информационные технологии культуры и образования.

На наш взгляд, именно стратегии диалога, творчества и знания выступают смысловыми доминантами гуманитаризации образования, построения образовательного процесса и системы образования в целом на основе новой культурологической парадигмы. В условиях прогнозируемого перехода современного общества на седьмой технологический уклад, который будет характеризоваться определяющим значением социально-культурных технологий, необходимо работать на опережение и возглавить процесс культурологизации социально-политического и научно-образовательного дискурса.

В этом контексте наиболее перспективными темами и концептами, которые могут стать предметом научного рассмотрения, для нас являются три группы проблем.

Первую можно сформулировать следующим образом: *реальность культуры, ее онтологические основания и личностный смысл*. Вот возможный спектр ее тематизации:

- феномен личности: философско-антропологический, психолого-педагогический аспекты;
- культурные смыслы творчества;
- типология культуры как типология личности;

– процессы смыслообразования: культура и образование как смыслопорождающие структуры;

– диалог — гуманитарная стратегия современной культуры;

– рефлексия — акмеологическая стратегия личности;

– человек культуры: социальный опыт, социальные отношения, культурная деятельность.

Вторую можно определить следующим образом: *философия культуры и образования в анализе проблем современности*. Спектр ее тематизации:

– культурологический подход к проблемам образования;

– культурные традиции и современное общество: этнический, религиозный, политический факторы;

- культурная идентичность и опыт социализации личности в процессе образования;
- культура и образование как способ преемственности социально-исторического опыта;
- образовательная система и этно-конфессиональная структура российского общества;
- языковые модели культурной коммуникации: профессиональная и бытовая культура;
- гуманитарные стратегии образования и культуры в условиях развития современного общества;
- креативная и личностно-ориентированная парадигмы образования;
- креативные стратегии развития личности как психолого-педагогическое условие успешной социализации.

Третью можно определить следующим образом: *профессиональная деятельность как феномен культуры*. Возможный спектр ее тематики:

- профессиональные компетенции как предмет междисциплинарного исследования;
- профессиональная деятельность и традиции культуры;
- типы профессионализма в контексте социокультурных трансформаций;
- универсализация профессиональной деятельности: праксеология как наука и учебная дисциплина;
- профессиональные компетенции и проблема формирования элит;
- личностно-профессиональное саморазвитие в процессе образования;
- критерии профессиональной компетенции преподавателя высшей школы: философский, психолого-педагогический, социокультурный аспекты;
- интегрированная модель профессиональных компетенций: научный, педагогический, социальный подходы.

Добавим, что проектный уровень реализации концепции гуманитарной стратегии культуры и образования включает не только традиционные фундаментальные исследования по проблемам философии, теории, истории, социологии и теологии культуры, проводимые параллельно с написанием учебно-методических работ, обеспечивающих образовательные стандарты нового поколения. Он также воплощается в институциональных проектах, которые связаны с созданием инновационно-образовательных центров, институтов социального и культурного развития, арт-проектов, изменяющих среду обитания современного человека, и т. п.

Компетентностный подход в подготовке философа и культуролога. Еще раз подчеркнем, что возрастающая сложность организации социокультурной жизни современного человека и общества ставит перед образованием ряд новых задач. Для их реализации необходимы новые подходы, рассчитанные на применение современных интеллектуальных стратегий и тактик деятельности. Они предполагают, что в рамках образовательных программ по направлениям подготовки, содержательно связанных с концептом и тезаурусом культуры, в первую очередь таких как «Философия» и «Культурология», формируются качества, которые помогут выпускнику высшего учебного заведения занять активную позицию субъекта социальных и экономических действий, решая при этом индивидуальные духовные и экзистенциальные проблемы. Основанием его действий выступает интегральная профессионально-творческая способность, которая проявляется как подготовленность к решению определенного класса социально-практических и профессиональных задач. Философ и культуролог является не только носителем гуманитарной культуры, он призван выступить модератором новых социокультурных процессов, знаменующих переход на социо-гуманитарный технологический уклад будущего общества. В этом случае результат его образования заключается в следующих базовых и профессиональных компетенциях:

1) *на индивидуально-личностном уровне*: степень аналитичности мышления, гибкость и креативность мышления, точность восприятия информации и скорость ее обработки, критичность мышления, стратегическое видение проблемы, способность прогнозировать;

2) *на социально-психологическом уровне*: навыки и способности к общению, мотивация к труду, развитость рефлексии и саморефлексии;

3) *на социокультурном уровне*: ценностно-мировоззренческая ориентация, этический критерий деятельности, социальная ответственность, созидательная направленность труда;

4) *на универсально-профессиональном уровне*: поисковая активность, творческий подход, способность к диалогу, владение информационными технологиями и иностранными языками.

Для бакалавров и магистров философии и культурологии необходимо говорить об интегральной модели профессиональной компетенции, поскольку универсализация практик связана не только с новыми коммуникативными технологиями, но также и с усложнением процедур рефлексии в современном информацион-

ном пространстве с его открытыми границами и взаимодействующими культурными стилями жизни. Компетентностный подход в философско-культурологическом образовании призван преодолеть разрыв между метафизическими и инструментальными ценностями, с одной стороны, превратить гуманитарное знание в ценностную основу общественной практики и духовно-интеллектуальной стратегии личности, с другой — сделать само знание инструментом развития общества, его социальной инфраструктуры и институций, вооружив технологиями социализации и межкультурной (межличностной) коммуникации.

Для решения этой задачи сам процесс получения знаний должен принять вид особого рода философско-культурологической рефлексии, акцентированной на заинтересованности в диалоге с преподавателем как носителем знаний и личностного смысла. По сути, данный тип мышления отвечает процессу культурологизации научного и образовательного дискурса. Он является репрезентативным для предлагаемой нами концепции гуманитарной стратегии культуры и образования, которая может быть реализована на различных уровнях интеллектуальной (исследовательской, педагогической, творческой) и социально-практической деятельности.

УДК 37.0

С. С. Загребин, проф. Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), д-р ист. наук, г. Челябинск, e-mail: spj-2012@list.ru

ПОЛИТЕХНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ ПЕРВОЙ ТРЕТИ XX ВЕКА

В статье рассматривается исторический опыт становления системы профессиональной ориентации учащихся и введения основ политехнического образования в школах. Данный процесс способствовал созданию социальной и профессиональной базы трудовых ресурсов для индустриального развития страны.

Ключевые слова: политехнизация, модернизация, индустриализация.

В настоящее время приоритетным направлением социально-экономического развития страны называется инновационное развитие всех секторов экономики, в том числе сферы образования, науки и культуры. На региональном уровне ставится задача повышения качества подготовки специалистов в системе НПО–СПО–ВПО. Государственные структуры, работодатели, учебные заведения предлагают различные варианты повышения эффективности подготовки рабочих кадров и интенсивного развития рынка трудовых ресурсов. В эти условиях представляется актуальным знакомство с историческим опытом решения подобных вопросов в условиях российской модернизации конца XIX в. и советской индустриализации первой четверти XX в.

Идея политехнического образования. В конце XIX в., наряду с концепцией введения всеобщего обучения в России, на различных государственных уровнях, занимающихся народным образованием, существовала и другая

идея, которую представляется возможным определить как политехнизация школы. Идея эта специально не декларировалась, но проявлялась в мероприятиях государства, которые реализовывались в различных направлениях, и прежде всего — в функционировании реальных училищ, обучение в которых давало подготовку и право поступления в высшие технические учебные заведения. Существовали и другие учебные заведения с четкой профессиональной ориентацией — например, ремесленные и торговые школы. Особый интерес представляет концепция политехнизации школы в обычных средних учебных заведениях.

В официальном письме Министерства народного просвещения инспектору народных училищ г. Оренбурга (1914 г.) говорилось: «В настоящее время с достаточною определенностью выяснилось, что одною из настоятельных нужд образования русского народа является подготовка подрастающего поколения к практической деятельности путем сообще-

ния ему профессиональных знаний и умений». Министерство народного просвещения призывало инспекторов народных училищ оказывать всяческое содействие распространению профессиональных знаний — через создание как специальных ремесленных школ, так и профессиональных отделений и курсов при общеобразовательных учебных заведениях. Профессиональная ориентация школьников должна была соответствовать условиям и потребностям населения данного региона. Перспективный план был рассчитан на период с 1914 по 1923 гг. и предусматривал следующие способы распространения профессиональных знаний через: 1) ремесленные отделения при низших училищах; 2) профессиональные классы и курсы при высших начальных училищах; 3) низшие ремесленные школы; 4) школы ремесленных учеников; 5) ремесленные училища; 6) низшие и средние технические училища; 7) профессиональные курсы для взрослых.

По вопросу развития профессионального образования в Челябинском уезде в январе 1914 г. было созвано специальное совещание, инициированное директором народных училищ Оренбургской губернии. На совещание прибыли представители органов местного управления, руководители подразделений народного образования. Основной проблемой, предложенной для обсуждения, являлось создание сети профессиональных учебных заведений в Челябинском уезде. Было решено согласовать этот вопрос с общим ходом работ по введению всеобщего обучения, а также с потребностями и уровнем развития народных промыслов в конкретных местностях [1].

Значительную помощь делу организации профессионального образования оказывали земства. В частности, Челябинское Земское собрание приняло решение вносить плату за обучение десяти беднейших учеников торговой школы. Материальную помощь торговой школе оказывали городские власти и Биржевой комитет. Но этого было недостаточно. Летом 1914 г. в Челябинскую уездную Земскую управу обратилась Челябинская торговая школа с просьбой оказать дополнительную материальную поддержку, поскольку являлась единственным профессиональным коммерческим учебным заведением в обширном районе Приуралья и значительной части Западной Сибири [2]. Известную роль в развитии профессионального образования в Челябинском уезде играла и Каслинская школа инструкторов по сельскохозяйственному машиностроению, действовавшая при Каслинском заводе. За четы-

ре года обучения слушатели школы овладевали приемами производства сельскохозяйственных машин, получали навыки инструкторов по сельскохозяйственному кустарному машиностроению. В школе обучались лица всех сословий и вероисповеданий [3]. Подобные учебные заведения способствовали развитию как всей системы образования на Урале, так и профессиональной ориентации учащихся в зависимости от социальной среды и места их жительства. Эту задачу выполняли и женские профессиональные школы — например, курсы учительниц рукоделия, школы домоводства, коммерческие классы, почтово-телеграфные курсы и тому подобные учебные заведения. Все эти учебные заведения находились (за редким исключением) в руках частных лиц и различных обществ. Однако министерство контролировало программы и учебные занятия в частных женских профессиональных школах. На Урале была всего одна такая правительственная школа — Кунгурская Елизаветинская рукодельная школа [4].

Подобные учебные заведения можно рассматривать в качестве прообраза будущей системы начального и среднего профессионального образования. Процесс реформирования системы образования в русле российской модернизации был прерван началом Первой мировой войны, а затем Февральской и Октябрьской революциями 1917 г. Однако идея политехнизации образования не была утрачена, а стала органической частью советской модели образования.

Концепция политехнического обучения в советской школе. В течение 1920-х гг. в советской педагогике не прекращались дискуссии о путях реформирования общеобразовательной школы. Общая направленность реформ была обозначена В. И. Лениным и состояла в комплексном общеобразовательном и политехническом обучении школьников, в постоянной связи процесса обучения с производительным трудом. Ленинские идеи были взяты на вооружение советской педагогикой, но методы их реализации часто вызывали сомнения и споры как в среде самих педагогов, так и в руководящих учреждениях народного образования. Главной проблемой являлось достижение действительно политехнического характера обучения.

В течение 1921/22 уч. г. предпринимались попытки перепрофилирования школ второй ступени в техникумы. Но отсутствие достаточной материальной базы (учебных помещений, оборудования), квалифицированных педагогов показало нецелесообразность подобных реформ. Многие педагоги предлагали увеличить количество

учебных часов для практических и лабораторных занятий по всем учебным предметам. Другие полагали необходимым участие школьников в конкретных трудовых процессах. Во многих школах вводилось обучение столярному, слесарному, сапожному, портняжному делу. Профессиональную специализацию трудового обучения определяло экономическое развитие конкретного региона. Однако повсеместного распространения подобная практика не получила. К октябрю 1920 г. ремесленные мастерские имели лишь 10,5 % всех школ России [5].

Необходимо отметить, что В. И. Ленин и Н. К. Крупская не поддерживали ремесленничества в школах. По их мнению, учебные заведения должны были прежде всего давать хорошую общеобразовательную подготовку, обеспечивающую поступление в высшие учебные заведения. Поэтому должен был сохраниться принцип преемственности в обучении по ступеням: начальное, среднее, высшее образование. В этом смысле политехническая подготовка должна была пониматься как постоянная тесная связь общеобразовательного обучения и производительного труда. Но в 1920-е гг. достичь подобного состояния дел было сложно вследствие недостатка необходимой материальной базы и специальных педагогических кадров. В то же время задачи хозяйственного развития страны требовали как можно быстрее готовить новые трудовые ресурсы. Поэтому политехнизация школы приняла несколько иные формы, чем предполагалось.

В стране стали открываться фабрично-заводские школы. Опыт ученических мастерских на заводах и фабриках имелся еще с дореволюционных времен. Теперь же он приобретал новое значение в связи с индустриальным развитием Советской России. Школы фабрично-заводского ученичества (ФЗУ) давали учащимся общеобразовательную подготовку наряду с профессиональными знаниями и умениями. Динамика развития на Урале школ ФЗУ представляется достаточно интенсивной. Обратимся к таблице № 1 [6].

С целью создания преемственности в обучении между начальной школой и ФЗУ в 1925 г.

были созданы первые фабрично-заводские школы-семилетки (ФЗС). Являясь полноценной общеобразовательной школой, ФЗС готовила молодежь к поступлению в ФЗУ. Фабрично-заводские семилетки комплектовались преимущественно из детей рабочих той фабрики или завода, при которой находилась школа ФЗС. Тем самым создавались условия для получения детьми рабочих общеобразовательных знаний наряду с профессиональной подготовкой, ориентированной на конкретное производство.

В ноябре 1926 г. состоялась I Всероссийская конференция работников фабрично-заводских школ-семилеток. Особое внимание здесь было уделено комплектованию школ. Было принято решение оказывать детям беднейших рабочих материальную помощь учебными пособиями, школьным питанием, одеждой, обувью для того, чтобы они имели возможность окончить семилетку. Конференция призвала местные профсоюзы, комсомольские и пионерские организации помогать фабрично-заводским школам-семилеткам. Была организована всесторонняя помощь: налаживание учета детей рабочих, привлечение их в школы, в ФЗС или в школы ликбеза [7]. Создание и функционирование сети фабрично-заводских школ-семилеток имело важное значение как для политехнизации школы и профессиональной ориентации подрастающего поколения, так и для создания предпосылок перспективного введения всеобщего обязательного обучения.

В сельской местности аналогами фабрично-заводских школ являлись сельские трудовые школы. Новый импульс к развитию они получили во второй половине 1920-х гг., когда по инициативе ЦК РКСМ повсеместно стали утверждаться школы крестьянской молодежи (ШКМ). Идеино-методические основы организации ШКМ были заложены на I Съезде-совещании по массовому сельскохозяйственному образованию, проходившем в июне 1923 г. Организация школ молодежи на селе рассматривалась совещанием как важный шаг к распространению начальных экономических и профессиональных знаний в области сельского хозяйствования [8]. В дальнейшем

Таблица № 1

Динамика развития ФЗУ в 1922–1926 гг.

Учебные годы	Количество школ ФЗУ	В них учащихся
1922/23	9	719
1923/24	44	3236
1924/25	41	3559
1925/26	47	5059

в создании ШКМ будут усматриваться не только экономико-просветительские, но и политические цели. Именно эта сторона вопроса была акцентирована после очередного партийного съезда.

С 23 по 31 мая 1924 г. в Москве проходил XIII Съезд РКП(б). Важное место в его работе заняло обсуждение вопросов перспектив культурной революции, нашедшее отражение в резолюциях съезда: «О культурной работе в деревне», «О печати», «Об агитпропработе», «О работе среди молодежи». Через все решения съезда красной нитью проходила идея необходимости активизации пропагандистско-агитационной работы партии в условиях новой экономической политики. Особое внимание было уделено работе с молодежью. «В первую очередь необходимо развить массовую политическую агитационную работу. Сокращая число кампаний, сводя их к наиболее важным, необходимо неуклонно и регулярно освещать в процессе текущей работы важнейшие международные и внутренние политические события, важнейшие мероприятия Советской власти и важнейшие вопросы местной жизни...», — говорилось в одной из резолюций съезда [9]. Подъем культуры, особенно в деревне, неразрывно связывался с решением политехнических задач партии. Пропагандистская кампания должна была идейно укреплять самосознание бедняцко-средняцких слоев деревни, создавать предпосылки для противодействия буржуазным слоям населения, укрепившимся в период НЭПа, и тем самым подготовить почву для перспективного массированного внедрения в деревню социалистических форм хозяйствования, что и произойдет позднее в период массовой коллективизации.

Особое место в идеологической пропаганде уделялось школам крестьянской молодежи. В резолюции XIII Съезда РКП(б) «О работе среди молодежи» отмечалось, что «строительство школ крестьянской молодежи, подготовляющих новый тип революционного и культурного хлебороба, стремящегося к кооперированию и коллективной обработке земли, должно явиться конкретной основной задачей деревенских комсомольцев, осуществляемой при внимательной поддержке местных советских и партийных органов» [9, с. 280]. Через развитие ШКМ, школ грамоты, изб-читален предполагалось проводить и утверждать политику партии среди сельского населения. В сентябре 1924 г. II Всероссийская конференция по массовому сельскохозяйственному образованию еще раз подтвердила приверженность школам

крестьянской молодежи, видя в них большую перспективу для хозяйственного, культурного и политического развития советской деревни [8].

В течение 1924/25 уч. г. школы крестьянской молодежи открываются на Урале. Частично ШКМ создавались на базе школ II ступени и являлись органическим продолжением начальной школы. Для села это обстоятельство было немаловажным, поскольку школы II ступени не давали ученикам профессиональных знаний, а достаточно низкий уровень преподавания в них не позволял выпускникам продолжать обучение в высших учебных заведениях. В свою очередь, ШКМ не только продолжали общеобразовательную подготовку молодежи, но и предоставляли необходимые на селе знания агрономии и зоотехники. В качестве базы для открытия ШКМ, помимо школ II ступени, использовались некоторые сельскохозяйственные профессиональные школы. Большинство ШКМ действовали в тесном сотрудничестве с существующими сельскохозяйственными учреждениями, что позволяло учащимся иметь постоянную производственную практику, наряду с обучением в школе осваивать навыки сельскохозяйственного труда. Некоторые ШКМ снабжались сельхозмашинами с целью обеспечения систематического производственного обучения на базе машинной техники. Многие уральские школы крестьянской молодежи наделялись собственными земельными участками, урожай с которых давал возможность оказывать продовольственную помощь школьным учителям и снабжать учащихся горячим питанием в течение учебного года. На Урале количество ШКМ увеличивалось достаточно интенсивно. В 1925/26 уч. г. существовало 38 ШКМ, в 1927/28 уч. г. их было уже 64, а к 1930 г. число ШКМ превысило 100. В РСФСР сеть ШКМ с 207 в 1924/25 уч. г. возросла до 455 в 1925/26 уч. г., а в 1928/29 уч. г. количество ШКМ достигло 1323 [10]. К 1930 г., с введением всеобщего обучения, школы крестьянской молодежи заняли свое место в общей учебной сети. Получая наряду с профессиональными знаниями еще и начальную политическую подготовку, выпускники ШКМ составляли важную часть социальной опоры советской власти в деревне.

Таким образом, политехнизация образования в условиях индустриализации стала мощным фактором профессиональной ориентации школьников, способствовала становлению советской системы подготовки трудовых кадров для многоотраслевой экономики.

Библиографический список

1. ОГАЧО, ф. И-9, оп. 1, д. 9, л. 8-9, 10-11 обор.
2. ОГАЧО, ф. И-17, оп. 1, д. 73, л. 34-35.
3. ОГАЧО, ф. И-115, оп. 1, д. 23, л. 8-10 обор.
4. Всеподданнейший отчет министра народного просвещения за 1908 г. [Текст]. — СПб. : Сенатская типография, 1910. — XIII, 61, 251 с.
5. Очерки истории школы и педагогической мысли народов СССР (1917–1941 гг.) [Текст]. — М. : Педагогика, 1980. — 456 с.
6. Культурное строительство на Среднем Урале : сб. документов (1917–1941) [Текст]. — Свердловск : Ср.-Урал. кн. из-во, 1984. — 384 с.
7. ГАРФ, ф. А-2306, оп. 69, д. 593, л. 13.
8. Культурное строительство в РСФСР : 1921–1927 : документы и материалы [Текст]. — М. : Советская Россия, 1984. — Т. 1. — Ч. 2. — 368 с.
9. КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК (1898–1986) [Текст] / Ин-т марксизма-ленинизма при ЦК КПСС. — 9-е изд., испр. и доп. — М. : Политиздат, 1984. — Т. 3. — 494 с.
10. ГАСО, ф. Р-233, оп. 1, д. 252, л. 48-49.

УДК 377

Т. А. Петрова, рук. практического обучения и трудоустройства Челябинского колледжа промышленной автоматки (ЧКПА), доц. Челябинского института экономики и права им. М. В. Ладина (ЧИЭП), канд. пед. наук, г. Челябинск, e-mail: petrova-ta55@mail.ru

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В статье рассматривается модель взаимодействия учреждения среднего профессионального образования с ключевыми работодателями. Излагаются методологические подходы к практической подготовке выпускников со стороны производственного и педагогического процессов. Рассматриваются возможные варианты практической подготовки согласно ФГОС СПО.

Ключевые слова: *практическая подготовка специалистов, компетентностный подход, социальное партнерство, формы взаимодействия с социальными партнерами.*

Задачи перехода российской экономики к инновационному социально-ориентированному типу развития резко актуализируют проблему качества профессиональной подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов. Согласно Распоряжению Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 г. № 1663-р, «квалифицированный профессионал, носитель знаний, становится главным источником инноваций, определяющих, в конечном счете, глобальную конкурентоспособность социально-экономической системы». Одним из механизмов, позволяющих обеспечить качественно новую структуру выпускаемых системой профессионального образования кадров, является партнерское сотрудничество, рассматриваемое в качестве организационной формы взаимодействия

образовательных и производственных систем.

Качественная подготовка выпускников невозможна без формирования у студентов профессиональной и гражданской зрелости, системы моральных ценностей, включающих в себя профессиональную ответственность, профессиональную самостоятельность, профессиональную мобильность, самоконтроль и т. д. Все эти качества могут формироваться в процессе прохождения студентами производственной практики.

Практическая подготовка — важная часть профессиональной подготовки будущих рабочих и специалистов в системе образования. Ее сущность заключается в организации и проведении самостоятельной работы студентов на предприятиях города и области. Основной целью практической подготовки является закрепление

и совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в процессе теоретического обучения, а также формирование качеств личности будущего специалиста, необходимых для выполнения профессиональных функций на должном уровне.

Практическая подготовка выполняет важнейшую функцию при обучении будущих рабочих и специалистов — формирует систему профессиональных специальных знаний, умений и навыков, что и определяет уровень профессиональной квалификации специалиста.

Кроме решения задачи по закреплению и совершенствованию профессиональных знаний, умений и навыков в процессе проведения производственных практик, осуществляется также формирование новых знаний, умений и навыков, связанных со спецификой предприятия, освоением опыта передовиков производства и т. п. Важной задачей производственных практик, значение которых усиливается в условиях рынка труда, является профессиональная адаптация студентов-практикантов к производству.

На структуру практической подготовки большое влияние оказывает трудовой процесс, являющийся ведущим предметом практической деятельности и выступающий как часть производственного процесса. Трудовой процесс расчленяется на части: операция, прием, действие, движение. Например, операция — составная часть технологического, а следовательно, и трудового процесса. Процесс производства включает три основных составляющих: трудовую деятельность, предметы труда и орудия труда. Для рациональной постановки практики орудия и средства труда должны быть соответствующим образом организованы. В практике орудия и средства труда, а также трудовая деятельность и условия ее организации могут выступать в роли компонентов учебного процесса.

Так, средства и орудия труда часто выполняют функции материальных средств обучения, то есть являются одновременно объектами трудовой деятельности и основным атрибутом учебного процесса, а сама трудовая деятельность и условия ее организации становятся содержанием учебного процесса. Таким образом, в основе практической подготовки лежит единство педагогического и производственного процессов, которое определяет методологические подходы к ней [1].

Со стороны производственного процесса методологическими подходами к практической подготовке служат три закона.

1. Закон соответствия квалификации рабочей силы характеру и уровню развития техники и технологии производства. Под действием этого закона происходят изменения в профессионально-квалификационном составе специалистов, характере и содержании их труда, повышаются требования к уровню их квалификации, качеству подготовки и, как следствие, к объему и содержанию профессионального образования. Современному наукоемкому производству требуются высококвалифицированные специалисты, владеющие информационными технологиями, профессионально мобильные, ориентирующиеся в технологических процессах современного производства, умеющие быстро адаптироваться и осваивать новые наукоемкие технику и технологии.

2. Закон перемены труда. Под действием этого закона происходят изменения в трудовой деятельности рабочих и специалистов среднего звена. Основным направлением действия этого закона является интеграция специальностей, объединение специальностей узкого профиля в специальности широкого профиля. Развитие производства возможно лишь в условиях творческой активности рабочих и служащих, широко использования новейших технических средств и сопутствующих им знаний. В этих условиях решающее значение приобретает воспитание личности, направленное на развитие инициативы, творческого мышления на всех стадиях профессиональной подготовки, постоянное обновление знаний и освоение новых специальностей.

Предприятия заинтересованы в том, чтобы выпускники профессиональных образовательных учреждений обладали аналитическими способностями и были склонны к преобразованиям и поиску нового в сфере своей деятельности.

3. Закон разделения труда. Этот закон является базовым при разработке программ практической подготовки и рабочих программ стандартов образования по специальностям. Содержание практической подготовки студентов определяется содержанием труда, для выполнения которого готовятся специалисты. Содержание труда, в свою очередь, определяется факторами, обуславливающими формирование личности специалиста, удовлетворяющего требованиям развития экономики и современного производства. Анализ и классификация форм разделения труда на промышленных предприятиях (функциональное, технологическое, квалификационное, профессиональное и т. д.) составляют базу для формирования содержания практического обучения.

Со стороны педагогического процесса в качестве методологических подходов к практической подготовке выступают: деятельностный, системный, личностный, маркетинговый и компетентностный подходы.

Деятельностный подход. При определении норм обучения исходным звеном является деятельность специалиста (технологическая, конструкторская, управленческая, производственная и т. п.), в границах которой изучаются объекты и предметы труда, средства труда, технологические и трудовые процессы, организация труда на производстве. Деятельностный подход позволяет преодолеть разрыв между знаниями и их практическим применением. В соответствии с этим подходом теоретические знания рассматриваются как элементы адекватной деятельности, т. е. знания и умения выступают в единстве, в рамках единой деятельности.

Системный подход требует рассматривать организацию и проведение практики студентов как многоплановый процесс, представляющий собой систему логически взаимосвязанных звеньев, позволяющую поэтапно достичь требуемого конечного результата по практической подготовке будущего специалиста.

В аспекте личностного подхода практическая подготовка специалиста — это, прежде всего, формирование личности, способной к осуществлению целостной профессиональной деятельности, целенаправленный перевод студента-практиканта от сравнительно простого труда к более сложному. Развитие личности, ориентация на личность, ее запросы, интересы и т. д. на сегодняшний день является главной, ведущей целью системы образования и формирования конкурентоспособного специалиста.

Маркетинговый подход характеризуется жесткой ориентацией профессиональной подготовки специалистов на требования работодателя с глубокой адаптацией образовательного учреждения ко всем изменениям в этих требованиях. Данный подход реализуется как динамичный процесс целенаправленной подготовки специалистов определенной квалификации по заказам различных предприятий с целью удовлетворить потребности последних в рабочей силе. Этот процесс осуществляется на базе мониторинга рынка труда.

Компетентностный подход получил широкое распространение благодаря внедрению стандартов третьего поколения. В отличие от квалификационного подхода, характерного

для стандартов второго поколения, в компетентностном подходе заметен личностный аспект. Появление этого подхода является следствием замены технократической парадигмы образования на гуманистическую. В программах профессионального обучения красной нитью проходит мысль об усилении профессиональной направленности содержания практического обучения, о приведении его в соответствие с потребностями рынка труда, отраслей экономики, об участии в его разработке социальных партнеров, в первую очередь — заказчиков кадров, работодателей. От практической подготовки студентов, от ее научно-методического, кадрового, финансового и учебно-материального обеспечения в значительной степени зависит качество подготовки рабочих и специалистов среднего звена, их востребованность конкретными предприятиями и конкурентоспособность на региональном рынке труда.

В настоящее время в научной литературе, посвященной педагогическим проблемам профессионального образования, рассматривают различные подходы к повышению эффективности практической подготовки.

Одним из наиболее часто встречающихся вариантов практической подготовки является вариант смешанного обучения. Смысл данного варианта проведения практики предполагает раннее включение студента — будущего рабочего в производственный процесс. Начиная с первого курса, в учебной неделе выделяется один полный рабочий день, который студенты проводят на производстве. Находясь в производственных подразделениях, они изучают технологические процессы, изучают и испытывают оборудование, знакомятся с новым автоматизированным оборудованием. При этом программы курсов, выносимых на изучение непосредственно на производстве, корректируются с учетом требований конкретного производства и максимально приближаются к профилю будущей работы выпускников. Единственный недостаток данного вида практического обучения — это необходимость наличия предприятия-работодателя рядом с образовательным учреждением.

Другим вариантом повышения эффективности практической подготовки является так называемая длительная практика. Сущность данного варианта состоит в том, что учебный процесс происходит в стенах учебного заведения, но в процессе практического обучения или учебно-исследовательской работы студенты осуществляют различные виды работ совмес-

тно с трудовыми коллективами предприятия. К такому виду практики студенты могут привлекаться уже с начальных ступеней обучения. Данный подход чаще используется в инновационных учебных заведениях.

Интересным вариантом длительной практики является поливариативная (общепрофессиональная) практика. Она дифференцирована от учебных занятий и проводится после каждого курса в течение нескольких недель. К ее достоинствам относятся: тесная увязка отдельных видов практик с дисциплинами соответствующих курсов, поэтапное изучение различных аспектов будущей профессиональной деятельности на разных предприятиях. Такая практика особенно эффективна при подготовке специалистов широкого профиля, которые на последнем курсе не знают будущее место работы и свои функциональные обязанности.

Профессиональная практика, дифференцированная от учебных занятий в профессиональном образовательном учреждении, характеризуется совокупностью следующих признаков:

- длительность (в зависимости от особенностей специальности может составлять от шести до двенадцати недель);
- увязка с направлением будущей профессиональной деятельности;
- проведение практики в вероятных местах будущей работы;
- выполнение индивидуальной рабочей программы на штатных должностях специалистов соответствующей специальности и направления деятельности.

Эта практика наиболее эффективна при целевой подготовке молодых специалистов, когда студент заранее знает место будущей работы и свои функциональные обязанности.

Такая практика позволяет быстрее и эффективнее усвоить требующиеся для профессиональной деятельности умения и навыки, вникнуть в жизнь трудового коллектива (что важно для будущей работы), внести более весомый вклад в выполнение производственных заданий базы практики.

Дуальная практика осуществляется тогда, когда работа на предприятиях совмещается с учебными занятиями, но, как и в смешанном обучении, она может применяться при условии, что база практики расположена рядом с учебным заведением.

Какой вид практики выбрать для каждой конкретной специальности, должно решать само учебное заведение совместно с работодателем.

Основой качественного проведения практики является совокупность учебных программ. Программу практики необходимо увязать:

- 1) с реализацией нового поколения ФГОС;
- 2) с разработкой профессиональных стандартов;
- 3) с разработкой новых учебных планов;
- 4) с изменением структуры и длительности практик.

Отсутствие единых типовых программ практики по специальностям обуславливает значительные различия в содержании практики для студентов одной специальности в разных учебных заведениях. Кроме этого, отсутствие единых методических указаний по программам практики приведет к разным структурам, формам и применению самих программ.

При разработке оптимальной совокупности программ практик следует руководствоваться следующими основными критериями [2]:

- сочетание единых требований к сформированности профессиональных компетенций как со стороны образовательного учреждения, так и со стороны работодателей;
- содержание программ практики должно быть увязано и скоординировано с другими видами практической и теоретической подготовки, что наилучшим образом способствует формированию конкурентоспособного специалиста;
- структура программ практики должна соответствовать требованиям ФГОС, включать в себя показатели и критерии оценки уровня сформированности профессиональных и общих компетенций, а также учитывать особенности наиболее вероятных мест работы будущих специалистов и конкретные условия учебного заведения.

Активное участие в проведении практического обучения должны принимать социальные партнеры, в первую очередь, работодатели.

В условиях социального партнерства обеспечивается учет требований работодателей к уровню подготовки специалистов, прорабатываются учебные программы, открываются более широкие возможности для организации практики студентов, появляются возможности для организации стажировки педагогических работников с целью ознакомления с новейшими типами оборудования и технологическими процессами, расширяются возможности трудоустройства выпускников.

Мы видим социальное партнерство в форме взаимовыгодного сотрудничества, которое не только позволяет развиваться колледжу, но и обеспечивает предприятия квалифицированными кадрами [3] (рис. 1).

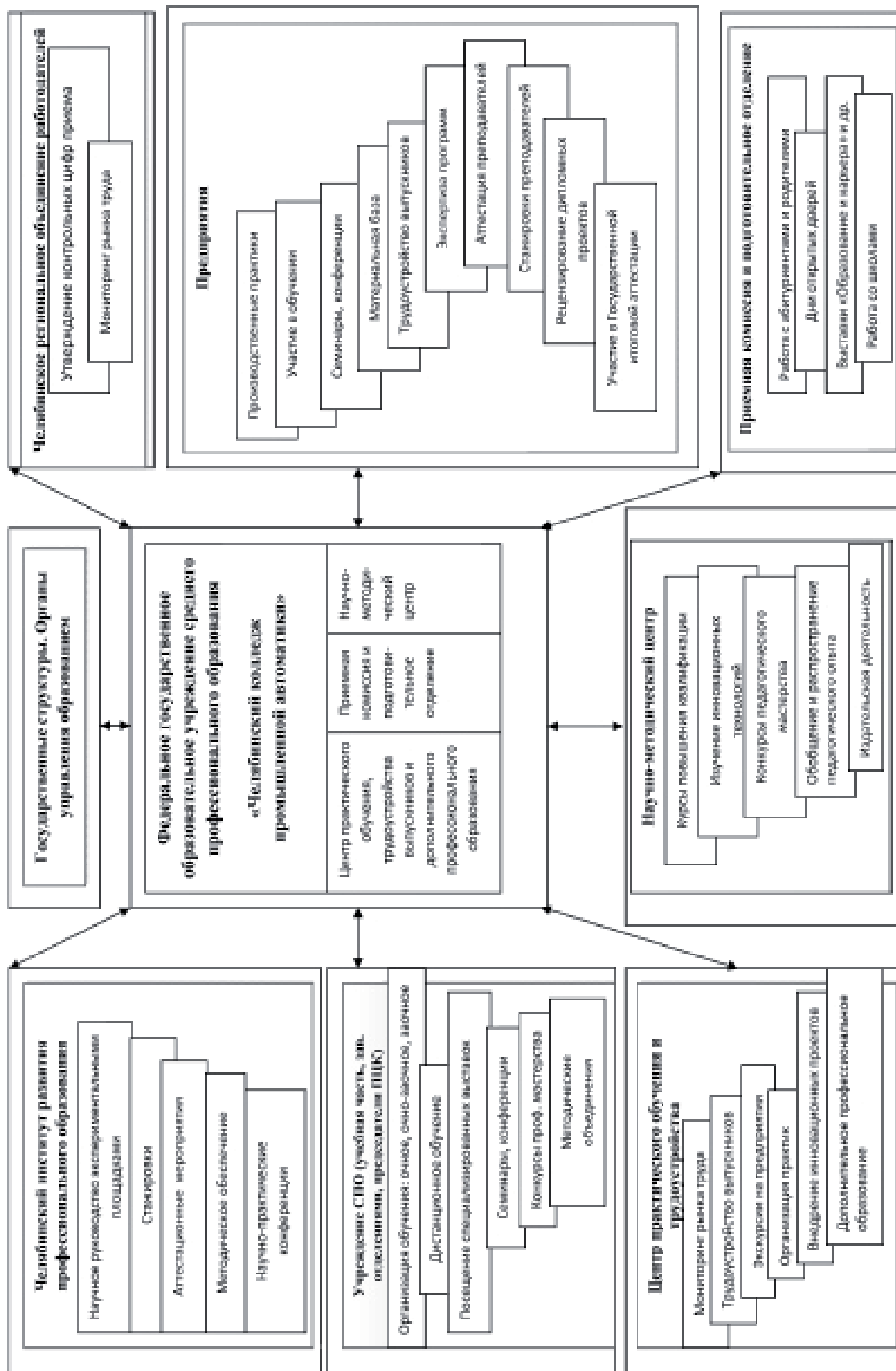


Рис. 1. Модель взаимодействия ФГОУ СПО «ЧКПА» с социальными партнерами

Современное высокотехнологическое и наукоемкое производство предъявляет принципиально новые требования к подготовке специалистов. Чтобы соответствовать этим требованиям, необходимо индивидуально обучать будущих специалистов работе на новейшем, порой уникальном оборудовании. В то же время материальная база учебных заведений не успевает за технологическим развитием производства, и, как следствие, выпускники остаются невостребованными. Кроме того, обновление учебной и материальной базы требует времени и финансовых затрат. Эти проблемы может решить система социального партнерства.

Результатом социального партнерства является предоставление обучающимся возможности прохождения производственной практики, перспектива трудоустройства, возможность профессионального роста.

Кроме того, практическая подготовка будущих специалистов с участием социальных партнеров способствует развитию таких качеств личности, которые в будущем обеспечат успешную профессиональную адаптацию. Таким образом, организация и проведение практической подготовки специалистов с участием социальных партнеров учитывают интересы студента, учебного заведения и предприятия-работодателя.

Документами, служащими нормативно-правовому регулированию социального партнерства, являются следующие: Закон Российской Федерации «Об образовании» № 12-ФЗ от 13.01.1996 г.; проект Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации»; Федеральный закон № 307-ФЗ от 01.12.2007 г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профобразования»; Постановление Министерства труда Российской Федерации № 1015 от 24.12.2008 г. «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования».

Формами взаимодействия с социальными партнерами будут являться: совместная разработка содержания программ обучения, экспертиза и рецензирование учебных программ; согласование перспективного спроса на подготовку рабочих и специалистов; определение требований к профессиональным компетенциям выпускников по специальностям и профессиям; организация производственных практик

(предоставление рабочих мест и назначение руководителей от предприятий) с назначением наставников из числа высококвалифицированных работников предприятий; трудоустройство выпускников (выполнение обязательств по договорам, заключенным при поступлении в колледж, выполнение обязательств в соответствии с заказом на подготовку специалистов по определенным специализациям); участие в проведении конференций по завершению этапов производственных практик, конкурсах профессионального мастерства в качестве членов жюри; организация стажировок преподавателей и мастеров производственного обучения на предприятиях; разработка значимых для предприятия тем курсового и дипломного проектирования; руководство и рецензирование дипломных и курсовых проектов; участие в государственной итоговой аттестации выпускников в качестве членов аттестационной комиссии; участие преподавателей и мастеров производственного обучения в качестве членов экспертных групп при проведении аттестационных мероприятий; предоставление помещений для проведения теоретических, учебно-лабораторных и учебно-практических занятий на базе предприятий; выпуск готовой продукции на базе колледжа по заказу социальных партнеров.

В связи с усилением роли практического обучения в профессиональной подготовке специалиста производственную практику следует рассматривать как основной фактор профессионального роста и как важнейшее средство обеспечения конкурентоспособности будущего специалиста.

В структуре содержания практической подготовки должно быть отражено формирование и развитие общих компетенций, которые зависят от видов познавательной деятельности будущего специалиста, необходимых в современных условиях:

- осознание студентом необходимости приобретения профессионального опыта;
- усвоение специальных знаний, умений и навыков, а также определенного опыта работы для выполнения приоритетных видов профессиональной деятельности;
- овладение современными методами и средствами использования информации по роду своей будущей профессиональной деятельности;
- усвоение умений рационально организовывать, оценивать и корректировать процесс и результат своей профессиональной деятельности;

– развитие способности делать выводы из изученных фактов, видеть в производстве проблемы и искать пути их решения;

– усвоение умения актуализировать знания, выбирать из них те, которые необходимы для решения профессиональных задач.

Перед нами стоит сложная задача по изменению существующей методологии прак-

тического обучения на основе стандартов третьего поколения, в связи с чем возникает необходимость знакомства с основами проектирования методического обеспечения практик с учетом принципов их формирования, формирования новой структуры, функций, компонентов, компетенций и требований работодателей.

Библиографический список

1. Корчагин, Е. А. Методологические предпосылки организации практической подготовки студентов [Текст] / Е. А. Корчагин // Среднее профессиональное образование. — 2006. — № 4. — С. 33–37.

2. Шайдуллина, А. Р. Реализация компетентностного подхода в подготовке специалистов технического профиля в условиях интеграции образования и производства [Текст] / А. Р. Шайдуллина // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. — М., 2009. — № 1. — С. 105–110.

3. Лисицына, И. В. Взаимодействие колледжа с ключевыми работодателями и учреждениями профессионального образования [Текст] / И. В. Лисицына // Эффективные модели взаимодействия сети образовательных учреждений на базе межрегионального отраслевого ресурсного центра (МОРЦ) : материалы межрегионального семинара. — Чебоксары : ФГОУ СПО «Чебоксарский электромеханический колледж». — Сент. 2011.

УДК 377

З. А. Федосеева, проректор
по учебно-методической работе
Челябинского института развития
профессионального образования (ЧИРПО),
канд. пед. наук, г. Челябинск, e-mail: spj-2012@list.ru

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОЦЕССОВ ВНЕДРЕНИЯ ФГОС НАЧАЛЬНОГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ТЕРРИТОРИИ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

В статье рассматриваются аспекты формирования готовности учреждений начального и среднего профессионального образования к реализации стандартов нового поколения. В работе проанализированы ключевые принципы реализации модульно-компетентностного подхода, выявлены проблемы, которые выявляются при внедрении ФГОС в образовательный процесс.

Ключевые слова: *Федеральный государственный образовательный стандарт, научно-методическое обеспечение ФГОС, модульно-компетентностный подход, готовность учреждений к реализации ФГОС.*

Одним из направлений инновационного развития профессионального образования в настоящее время является переход на новое поколение Федеральных государственных образовательных стандартов (далее ФГОС) с 1 сентября 2011 г. Необходимость реализации стандартов и их действие закреплены в ст. 43 Конституции Российской Федерации. Переход на ФГОС базируется на следующих нормативно-правовых документах: Закон Российской Федерации «Об образовании», Концепция модернизации

российского образования на период до 2010 г., Федеральная целевая программа развития образования на 2006–2010 гг., Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 г., материалы приоритетного национального проекта «Образование», национальная образовательная инициатива «Наша новая школа».

Переход от индустриальной к информационной, или постиндустриальной, культуре диктует потребность формирования у специалистов

таких черт, как интегративность, мобильность, диалогичность, толерантность и теснейшая коммуникация на всех уровнях. В связи с этим перед профобразованием стоит задача воспитания качеств личности, отвечающих условиям новой действительности. Нормой становится жизнь в постоянно изменяющихся условиях поликультурного общества, автоматизации производства, изменения рынка труда, размывания границ между профессиями — все это требует умения решать постоянно возникающие нестандартные проблемы и обучаться в течение всей жизни [1].

Переход на новые ФГОСы предполагает изменение целей, содержания профобразования, организации и условий обучения. Эти изменения связаны, прежде всего, с переходом на новую образовательную траекторию, такую как модульно-компетентный подход, который определен как идеология современного профессионального образования.

Методологическое основание ФГОС базируется на концепции развивающего обучения, теории деятельностного подхода и трансформируется в *системно-деятельный подход в обучении* (Л. С. Выготский, П. Я. Гальперин, В. В. Давыдов, Л. В. Занков, А. Н. Леонтьев, Д. Б. Эльконин и др.). Основной педагогической задачей становится создание и организация условий, инициирующих действие обучающегося. При этом важно отметить, что акценты ФГОС в большей степени смещаются с «Чему учить?» (объем содержания) на «Ради чего учить?» (ценности, формирование общих и профессиональных компетенций) и «Как учить?» (обновление средств обучения) [2].

Ключевым принципом модульно-компетентного подхода выступает ориентация на результат, сформулированный в виде общих и профессиональных компетенций, что становится значимым как для обучающихся, так и для сферы труда. Возникает вопрос: каким путем достичь заявленных результатов? Традиционно следует пересмотреть содержание образования, улучшить материально-техническую и методическую базу, однако в данной ситуации важнее изменить подходы к профессиональному обучению. Поскольку ФГОС НПО/СПО представляет собой систему требований к структуре основной профессиональной образовательной программы, к результатам ее освоения, к условиям ее реализации (кадровым, материально-техническим, дидактическим) и перечисленные требования выполняют охранительную функцию в процессе подготовки, то, соответственно, они должны быть обеспечены.

Если говорить о готовности учреждений реализовывать требования ФГОС, то ситуация здесь неоднозначная. Понятие «готовность» в ряде исследований рассматривается как вооруженность человека (в данном случае коллектива УПО) знаниями, умениями, компетенциями для успешного выполнения конкретных действий [3], позиционирование положительного отношения к деятельности и наличие внутренней мотивации (К. М. Дурай-Новакова, Г. Н. Жуков, Ю. Н. Кулюткин) [3; 4]. Соответственно, критериями готовности учреждений к реализации ФГОС становятся такие, как:

1) приведение нормативной базы образовательного учреждения в соответствие с требованиями ФГОС, разработка локальных документов, регламентирующих организацию образовательного процесса, определение оптимальной для реализации модели обучения, обеспечивающей организацию как аудиторной и внеаудиторной учебной, так и внеурочной деятельности обучающихся;

2) создание примерных и рабочих основных образовательных программ с учетом требований работодателей и обеспечение на этой основе вариативной составляющей;

3) обеспечение условий реализации основной образовательной программы в соответствии с требованиями ФГОС:

– приведение в соответствие с требованиями ФГОС и новыми тарифно-квалификационными характеристиками должностных инструкций работников образовательного учреждения;

– определение необходимого перечня учебно-методической литературы, используемой в образовательном процессе в соответствии с ФГОС;

– повышение квалификации педагогических работников, нуждающихся в профессиональной переподготовке, стажировке, повышении квалификации;

– обеспечение материально-технической базы для реализации содержания программ;

4) определение структуры подготовки будущих специалистов в соответствии с требованиями рынка труда;

5) организация научно-методической работы, обеспечивающей сопровождение внедрения ФГОС [5].

Реализацию этих требований невозможно обеспечить только внутренними ресурсами учреждения, требуется включенность в процессы внедрения ФГОС различных социальных партнеров образовательного учреждения. Так, при разработке содержания профессионального

образования и оценки результатов необходимо участие работодателей, при обеспечении уровня квалификации педагогических кадров — учреждений дополнительного профессионального образования, при обеспечении материально-технических условий — привлечение баз предприятий, кооперация с учреждениями, имеющими соответствующую базу.

Научно-методическое сопровождение процессов подготовки учреждений начального и среднего профессионального образования к реализации ФГОС нового поколения и формирования готовности педагогических коллективов определено как одно из ведущих направлений научно-методической работы учреждений профессионального образования и деятельности института. Подготовка образовательных учреждений Челябинской области к реализации ФГОС осуществляется с момента принятия ФЗ о реализации ФГОС в 2007 г.

В рамках Национального проекта «Образование» в Челябинской области формировалась современная материально-техническая база путем создания ресурсных центров на базе образовательных учреждений (всего создано 28 ресурсных центров), привлекались материальные средства для ее улучшения путем участия учреждений профессионального образования в федеральных конкурсах по реализации инновационных образовательных программ для высокотехнологичных производств (шесть учреждений получили федеральные гранты). Реализуемый до 2008 г. проект «Информатизация системы образования» также способствовал подготовке учреждений к инновационным процессам. На этом фоне начался процесс восстановления утраченных связей с социальными партнерами и установления новых путем организации переподготовки и повышения квалификации, организации опережающего обучения и практик обучающихся, проведения маркетинговых исследований по изучению современных требований, предъявляемых работодателем к работнику. Многие образовательные учреждения в настоящее время имеют достаточно хорошие условия для того, чтобы осуществлять подготовку высококвалифицированных специалистов.

Повышение квалификации педагогических и руководящих работников имеет большое значение для подготовки учреждения к любому новшеству. В этом направлении был проведен целый комплекс мероприятий с использованием различных форм. Так, в течение двух лет для руководителей были организованы постоянно

действующие научно-методические семинары, на которых изучались подходы к реализации компетентностной модели профессионального образования, требования стандартов нового поколения, принципы проектирования модульно-компетентностного содержания профессионального образования. По программе семинара обучены руководители всех учреждений профессионального образования.

В рамках образовательных программ ДПО (повышения квалификации), которые проходят один раз в пять лет, в течение 2010/11 уч. г. реализован самостоятельный модуль по программе «Подготовка учреждений ПО к внедрению ФГОС нового поколения» в количестве 24 часов. По программе названного модуля обучено 85 % от общего количества проходивших повышение квалификации в 2010/11 уч. г. преподавателей учреждений профессионального образования. Процесс обучения был направлен на проектирование учебных программ дисциплин и профессиональных модулей, разработку показателей и критериев оценки профессиональных компетенций. В сложившейся ситуации, когда переход на новые программы может быть осуществлен при отсутствии примерных программ, специалисты, прошедшие обучение, имеют возможность создавать рабочие программы самостоятельно.

В целях оказания помощи по разработке примерных программ для учреждений профессионального образования, находящихся на территории Челябинской области, организовано обучение руководителей УМО (кластеров), возглавляющих коллективы разработчиков, а также обучены коллективы учреждений по индивидуальной заявке. Кроме того, в течение учебного года в режиме on-line проводились ежемесячные консультации и вебинары, были опубликованы материалы в журнале ЧИР-ПО «Профессиональное образование: теория, практика, инновации», на одной из секций научно-практической конференции «Инновации в системе ПО» обсуждались проблемы внедрения стандартов нового поколения. В декабре 2010 г. было организовано обучение руководящих работников с последующей сертификацией. В настоящее время 23 человека из 25 имеют сертификат ФИРО «Разработчик и эксперт», из них 10 человек — работники института и 13 человек — из территориально-методических объединений (далее ТМО) УПО. Эти специалисты готовы возглавить работу методических объединений в ТМО.

В целях подготовки учреждений профобразования к переходу на ФГОС в Челябинской области разработана и утверждена программа и план мероприятий по подготовке к внедрению ФГОС до 2015 г. В структуре ЧИРПО с января 2011 г. функционирует центр научно-методического сопровождения внедрения ФГОС НПО и СПО на территории Челябинской области. В функции данного центра входит научно-методическое сопровождение примерных основных профессиональных образовательных программ (далее ОПОП) и подготовка их для утверждения на совете Министерства образования и науки Челябинской области. С 2010 г. деятельность центра была направлена на создание банка примерных программ, разработку рекомендаций по организации образовательного процесса. В настоящее время приказом министра утверждены рекомендации по реализации образовательной программы среднего полного (общего) образования, реализуемой в рамках ОПОП НПО/СПО, рекомендации по разработке учебных планов, осуществляется работа по согласованию рабочих учебных планов на соответствие ФГОС для групп набора в 2011/2012 уч. г.

Приказом Министерства образования и науки Челябинской области был определен перечень профессий и специальностей для разработки примерных ОПОП. В целях реализации данного направления Челябинский ИРПО осуществляет координацию, сопровождение и экспертизу разработанных проектов. В настоящее время разработаны ОПОП по 51 наименованию профессий НПО и специальностей СПО, являющихся массовыми. Как показала практика и экспертиза, проводимая работодателями, авторы-разработчики программ на достаточно высоком уровне представили проекты. Данные меры позволят обеспечить потребности УПО Челябинской области в примерных программах.

В 2012 г. планируется продолжать разрабатывать примерные ОПОП и методические материалы для сопровождения образовательного процесса, отрабатывать модели организации процесса обучения. Созданный в 2010 г. центр мониторинга внедрения ФГОС будет ориентирован на разработку контрольно-измерительных материалов для оценки компетенций.

В заключение выделим проблемы, возникающие при внедрении ФГОС, и сформулируем основные рекомендации.

1. При реализации ОПОП нужно учитывать принцип единства формирования общих и профессиональных компетенций специалиста. Важную роль в этом должны играть все учас-

тники образовательного процесса, поэтому необходимо перестраивать процесс преподавания всех дисциплин, в том числе и общеобразовательных, так как ориентация на результат является общей для образовательных стандартов любого типа и уровня образования и предполагает овладение обучающимися заданными компетенциями.

2. Центральное место в содержании профессионального образования в настоящее время занимает новая структурная единица — профессиональный модуль, органично интегрирующий прохождение практики с усвоением теоретического материала. Поскольку требования к результатам обучения формулируются как перечень видов профессиональной деятельности и соответствующих профессиональных компетенций, выпускник в ходе обучения должен, прежде всего, приобрести практический опыт, который опирается на комплексно осваиваемые умения и знания. Важным условием решения этой проблемы является соблюдение практико-ориентированности программ.

3. Структура ОПОП определена в виде двух компонентов содержания: для СПО — (70 + 30) %, для НПО — (80 + 20) %. Это позволяет скорректировать содержание программ в сторону требований работодателя и возможностей образовательного учреждения. В ситуации отсутствия профессиональных стандартов выявить реальные и перспективные требования отрасли к различным категориям работников можно, исходя из анализа рынка труда или функционального анализа деятельности специалиста в рамках конкретной профессиональной области.

4. При реализации содержания профессионального образования необходимо сочетать теоретическую и практическую подготовку, интегрируя их. При этом нужно переосмыслить место и роль теоретических знаний в процессе освоения компетенций. Знания и умения необходимо формировать с позиции применения их в конкретной профессиональной деятельности.

5. Оценка образовательных результатов в рамках модульно-компетентного подхода обладает своими особенностями и также является проблемной зоной. Во-первых, оценка должна производиться независимо по каждой конкретной компетенции. Процедура оценивания предполагает демонстрацию или подтверждение всех компетенций, соответствующих виду профессиональной деятельности. Во-вторых, оценка должна базироваться на за-

ранее определенных критериях, сформулированных в программах как результат обучения по дисциплине, модулю. Для этой цели в обра-

зовательном учреждении должны быть разработаны контрольно-измерительные материалы совсем иного характера.

Библиографический список

1. Хуторской, А. В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты : доклад на отделе философии образования и теории педагогики РАО [Электронный ресурс] / А. В. Хуторской. — Режим доступа : www.eidos.ru/new/compet/htm.
2. Олейникова, О. Н. Разработка стандартов профессионального образования и обучения за рубежом [Текст] / О. Н. Олейникова. — М. : Центр изучения проблем профессионального образования, 2011.
3. Дурай-Новакова, К. М. Формирование профессиональной готовности студентов к педагогической деятельности : дис. д-ра пед. наук [Текст] / К. М. Дурай-Новакова. — М., 1983.
4. Жуков, Г. Н. Формирование готовности к педагогической деятельности будущих мастеров производственного обучения : дис. д-ра пед. наук [Текст] / Г. Н. Жуков. — Екатеринбург, 2005.
5. Глазунов, А. Т. Адаптация Европейских моделей качества к формированию профессиональных компетенций : научно-методический сборник [Текст] / А. Т. Глазунов, З. Г. Данилова. — М. : Типографский отдел НОУ «ИСОМ», 2005.
6. Переверзев, В. Ю. Методика разработки контрольных материалов для оценки ключевых компетенций студентов профессионального образования : методические рекомендации [Текст] / В. Ю. Переверзев, Г. В. Ярочкина. — М. : Московский психолого-социальный институт, Федеральный центр развития образования, 2007.
7. Рубцов, Ю. З. Методические рекомендации по проектированию рабочих учебных программ [Текст] / Ю. З. Рубцов, Е. А. Плешкан. — Архангельск, 2005.
8. Смирнов, В. П. Стандарты профессионального образования : Типы, структура, оценка качества (сравнительный анализ зарубежной и российской практики) [Текст] / В. П. Смирнов, И. П. Смирнов. — М., 2001.
9. Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части изменения понятия и структуры государственного образовательного стандарта : федер. закон от 1 декабря 2007 г. № 309-ФЗ [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс.

УДК 377

*С. А. Халитова, зав. лабораторией
Челябинского института развития
профессионального образования (ЧИРПО),
г. Челябинск, e-mail: svetlana.irpo@mail.ru*

К ВОПРОСУ О ПРОДВИЖЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В НОВЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

В статье рассматривается сущность понятия «образовательная услуга», ее специфические особенности, отличия от других видов услуг, а также особенности продвижения образовательных услуг на основе рекламирования.

Ключевые слова: услуга, образование, образовательная услуга, продвижение образовательных услуг, рекламирование образовательных услуг.

Образование сегодня является одной из основных ценностей, без которой невозможно дальнейшее развитие общества. Но в то же время развитие рыночных отношений в России способствовало тому, что образование стало рассматриваться и с экономической точки зре-

ния, то есть как услуга. За достаточно короткий промежуток времени сложился рынок образовательных услуг, предложение которых в последние годы сделало колоссальный скачок. Во многих случаях предложение даже превышает спрос. Вместе с тем, если инструменты марке-

тинга уже достаточно продолжительное время применяются в экономике, то образование и коммерция еще недавно воспринимались общественным мнением как антагонистические понятия, и поэтому маркетинговые и рыночные инструменты управления учреждениями профессионального образования использовались в недостаточной степени. Однако проблема применения маркетинга в области образования вызывает огромный интерес. Опыт устойчивых образовательных учреждений наглядно демонстрирует, что надежным залогом успешной деятельности в условиях рынка является эффективное продвижение образовательных услуг.

Рассмотрим сущность понятий «услуга», «образование», «образовательная услуга».

Ф. Котлер предлагает следующее определение: «Услуга — любое мероприятие или выгода, которые одна сторона может предложить другой и которые в основном неосвязаемы и не приводят к завладению чем-либо» [1]. Согласно классической теории маркетинга, услугам присущ ряд специфических характеристик, которые отличают их от товара и которые необходимо учитывать при разработке маркетинговых программ:

1) неосвязаемость — услуги невозможно увидеть, попробовать на вкус, услышать или понюхать до момента приобретения;

2) неотделимость от источника — услуга неотделима от своего источника, ее осуществление возможно только в присутствии производителя;

3) непостоянство качества — качество услуг колеблется в широких пределах в зависимости от их производителей, а также от времени и места их оказания;

4) несохраняемость — услугу невозможно хранить для последующей продажи или использования.

По определению, принятому 20-й сессией Генеральной конференции ЮНЕСКО, под образованием понимается процесс и результат совершенствования способностей и поведения личности, при котором она достигает социальной зрелости и индивидуального роста. В Законе Российской Федерации «Об образовании» дается такое определение образования, как «целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижения гражданином (обучающимся) установленных государством образовательных уровней (образовательных цензов)» [2].

В то же время образование как отрасль представляет собой совокупность учреждений, орга-

низаций и предприятий, осуществляющих преимущественно образовательную деятельность, направленную на удовлетворение многообразных потребностей населения в образовательных услугах, на воспроизводство и развитие кадрового потенциала общества [3]. Главной целью образования как педагогического процесса, его миссией является приращение ценности человека как личности, работника, гражданина.

Основным видом деятельности учреждений образования является создание образовательных услуг. Что скрывается за термином «образовательная услуга»? В чем ее отличие от других видов услуг?

Анализ литературы показал, что среди исследователей, изучающих данную проблему, единое мнение по поводу того, что же считать образовательной услугой, отсутствует. В связи с этим выделим лишь основные подходы.

Наиболее распространенный из них под образовательными услугами понимает «систему знаний, информации, умений и навыков, которые используются в целях удовлетворения многоликих потребностей человека, общества и государства» [3]. Согласно другому подходу, образовательная услуга в процессе потребления трансформируется в рабочую силу, качество которой зависит не только от совокупности потребленных образовательных услуг, но и от количества и качества личного труда, затраченного в процессе потребления этих услуг, личных способностей, степени их реализации и других субъективных факторов. Поэтому в рамках этого подхода следует отличать совокупность знаний, умений, навыков, которая является продуктом совместного труда преподавателя и обучающегося, от образовательных услуг, потребленных обучающимся. Таким образом, «именно образовательные услуги (т. е. совокупность труда преподавателей), а не знания, умения, навыки, как это часто утверждается в литературе, могут рассматриваться как товарная продукция учебного заведения» [4].

Еще более конкретизирует приведенное выше положение А. В. Сагинова [5], которая, ссылаясь на определение товара в теории маркетинга («все, что может удовлетворить потребность и предлагается рынку с целью приобретения, потребления, использования или привлечения внимания» [6]), продуктом любого образовательного учреждения называет программу, которая разрабатывается для того, чтобы удовлетворить потребность в образовании, профессиональной подготовке, обучении или переподготовке, — то есть для достижения определенного социального

эффекта (изменение образовательного или профессионального уровня).

Таким образом, можно заключить, что образовательная программа — это комплекс образовательных услуг, нацеленный на изменение образовательного уровня или профессиональной подготовки потребителя и обеспеченный соответствующими ресурсами образовательной организации.

Раскроем специфику образовательных услуг, которая проявляется и в традиционных (перечисленных ранее) характеристиках услуг, и в чертах, присущих только образовательным услугам. Сначала рассмотрим, каким образом особенности услуг как таковых проявляются в образовании. Поскольку услуги нематериальны и неосвязаемы, маркетинг рекомендует продавцам формализовать наиболее значимые для покупателя параметры услуги и представить их по возможности наглядно. В образовании этим целям служат: образовательные стандарты, учебные планы и программы, информация о методах, формах и условиях обучения, сертификаты, лицензии, дипломы.

Свойство неотделимости от источника в отношении образовательной услуги означает, что в результате купли-продажи такой услуги продавец теряет право собственности на свой специфический товар, но покупатель такого права не приобретает: «сам этот товар “исчезает”, поскольку потребляется в тот же момент, что и производится и передается» [4]. В то же время любая замена преподавателя может изменить процесс и результат оказания образовательной услуги, а следовательно, и спрос. Кроме того, особенность именно образовательных услуг проявляется в том, что начало их потребления происходит одновременно с началом их оказания.

Непостоянство качества в отношении образовательных услуг, помимо неотделимости от исполнителя и невозможности установления жестких стандартов на процесс и результат оказания услуги, имеет еще одну причину — «изменчивость “исходного материала”» [7].

Свойство несохраняемости образовательных услуг проявляет себя двояко. С одной стороны, «невозможно заготовить услуги в полном объеме заранее и складировать их как материальный товар в ожидании повышения спроса» [4], то есть образовательные услуги (как и всякие другие нематериальные блага) не могут накапливаться ни у продавца (преподавателя), ни у потребителя (обучающегося), не могут и перепродаваться. Вместе с тем эта черта образовательных услуг

выглядит «смягченной», поскольку некоторая учебная информация может быть частично подготовлена и зафиксирована на материальных носителях (например, книгах, дисках). Другой стороной несохраняемости образовательных услуг является естественное для человека забывание полученной информации, а также устаревание знаний, к которому приводят научно-технический и социальный прогрессы.

Проанализируем отличительные черты образовательных услуг.

1. Специфика образовательных услуг заключается в том, что, по мнению многих исследователей, они относятся к категории «общественных благ (товаров)». Напомним, что общественными благами называются товары, работы и услуги, призванные удовлетворять коллективные потребности [8].

2. Еще один отличительный признак образовательных услуг — многозначность целей, поставленных перед производителями этих услуг. Как правило, деятельность образовательного учреждения не направлена явно на достижение прибыли. Напомним, что под образованием в Законе Российской Федерации «Об образовании» понимается «целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства...». Но с другой стороны, вышеупомянутые интересы связаны с ростом благосостояния, который предполагает получение прибыли, необходимой для обеспечения расширенного воспроизводства. Таким образом, прибыль не является изначально запретным ориентиром для учреждения образования, но и не сводится только к нему.

3. Особенность образовательных услуг проявляется и в том, что они оказываются, как правило, в комплексе с созданием духовных ценностей, преобразованием и развитием личности обучающегося. Эти услуги обеспечивают реализацию познавательных интересов обучающихся, удовлетворяют потребности личности в духовном и интеллектуальном развитии, вносят вклад в создание условий для их самоопределения и самореализации, участвуют в формировании, сохранении и развитии разнообразных способностей человека к труду, в специализации, профессионализации и росте его квалификации. Таким образом, можно сказать, что образовательные услуги непосредственно участвуют в формировании человеческого капитала.

4. А. Панкрухин главной особенностью оказания образовательных услуг называет сотворчество преподавателя и слушателя. В сфере образования, где преобразуется личность клиента,

он, не являясь профессионалом, претендует на самую активную роль в процессе производства и оказания образовательных услуг. Важно также и то, что оказание подобных услуг, предполагающее ярко выраженную открытость этой сферы для информационного, кадрового и другого обмена, задает приоритет сотрудничества и ограничивает эффективность конкуренции производителей образовательных услуг [9].

5. Образовательные услуги как никакой другой вид деятельности находятся под пристальным общественным вниманием и внерыночным давлением.

Далее отметим еще ряд специфических особенностей образовательных услуг, отличающих их от других видов услуг:

- сезонность;
- высокая стоимость (образовательные услуги обладают высокой потребительской стоимостью, так как наращивают потенциал личности специалиста, а на развитых рынках это выражается в признании высокой стоимости, правомерности высоких цен на них);
- относительная длительность оказания (так, например, получение первого высшего профессионального образования по различным специальностям может занимать от четырех до шести лет);
- отсроченность выявления результативности;
- зависимость результатов от условий будущей работы и жизни обучающегося;
- необходимость дальнейшего сопровождения услуг;
- зависимость приемлемости услуг от места их оказания и места проживания потенциальных обучающихся;
- необходимость лицензирования [п. 6 ст. 33 Закона РФ «Об образовании» гласит: «Право на ведение образовательной деятельности возникает у образовательного учреждения с момента выдачи ему лицензии (разрешения)»];
- конкурсный характер (эта особенность характерна для большинства государственных высших учебных заведений);
- относительно молодой возраст потребителей образовательных услуг и др.

Образовательные услуги, как и любой товар, реализуются на рынке, который понимается как совокупность существующих и потенциальных покупателей и продавцов товара. Рынок образовательных услуг в этом случае представляет собой рынок, на котором взаимодействуют предложение и спрос на образовательные услуги со стороны основных субъектов.

Все субъекты содействуют эффективному продвижению образовательных услуг на рынке и могут выполнять такие функции, как информирование, консультирование, участие в организации сбыта образовательных услуг и ресурсной поддержки образования, укрепление благоприятного общественного мнения, позитивного имиджа образовательного учреждения.

Для сохранения конкурентоспособности образовательному учреждению необходимо владеть методикой продвижения услуг, то есть комплексом действий, предпринимаемых для доведения информации до целевых потребителей и убеждения их приобрести услугу.

Согласно классической теории маркетинга, комплекс маркетинговых коммуникаций состоит из пяти основных средств воздействия: стимулирование сбыта, формирование благоприятного общественного мнения, связи с общественностью (public relations), личные продажи, реклама.

Несомненно, что все элементы обладают чрезвычайно высокой значимостью. Однако вместе с тем в отношении образовательных услуг сохраняет силу основной, наиболее массовый вид продвижения — реклама.

Рассмотрим особенности разработки управленческого решения в области рекламы, которая начинается с выбора, определения целей. В целом можно выделить три основных типа рекламных целей: увещевание, информирование и напоминание (в том числе поддержание спроса).

Для большинства образовательных учреждений, недавно вышедших на рынок, рекомендуется начинать с увещательной рекламы, убеждающей потенциальных потребителей в серьезности своих намерений и потенциала, качестве предлагаемых услуг и т. п. Увещательная реклама формирует расположение к данному учреждению, к его продукции, марке, убеждает немедленно обратиться за дополнительной информацией или просто совершить покупку его услуг. Здесь также часто используется сравнительная реклама, когда образовательное учреждение, утверждая свои преимущества, сопоставляет предлагаемые им услуги с продукцией конкурентов.

Целью информативной рекламы чаще всего является облегчение выведения на рынок новой модификации образовательной услуги, сопровождение обновленного ассортимента. Она обычно информирует о содержании программ обучения, его технологиях, методиках, об изменении цены, предлагаемом дополнительном

сервисе. Кроме того, информативная реклама может быть направлена на исправление уже сложившихся неблагоприятных представлений об организации, ее услугах, на устранение различных опасений потребителей, неоправданных негативных слухов и т. п. Малоизвестные образовательные учреждения могут начинать свою рекламную деятельность с данного типа рекламы только в тех случаях, если они уверены, что новые образовательные услуги чрезвычайно важны в данном рыночном сегменте, что они уникальны и не имеют конкурентов. В противном случае реклама не приведет к нужному эффекту.

Напоминающая реклама на образовательном рынке используется уже известными, признанными образовательными учреждениями или теми, кто уже провел увещательную и информационную рекламные компании. Особенно уместен данный вид рекламы в период абитуриентского межсезонья (обычно зимой, ранней весной), он призван напомнить потребителям о том, что предлагаемые услуги могут им понадобиться в ближайшее время и поэтому важно заранее устанавливать контакты.

Поддерживающая реклама (как разновидность напоминающей) обычно реализуется в стенах образовательного учреждения и имеет целью убедить абитуриентов в правильности сделанного выбора, в открывающихся перед ними перспективах, чтобы предотвратить возможный отток обучающихся. Наиболее часто в качестве средства поддерживающей рекламы используется демонстрация результатов преуспевающих выпускников, а также рекламные щиты, информационные материалы, фотографии и отчеты в здании образовательного учреждения.

Более конкретные цели рекламы (например, стимулирование, расширение, поддержание спроса, прекращение его снижения, ликвидация негативного мнения и др.) выбираются исходя из специфики образовательного учреждения и предлагаемых им образовательных услуг (программ).

Следующий этап разработки управленческого решения в области рекламы — разработка вариантов рекламного аргумента и выбор из них оптимального. Чтобы наиболее эффективно составить рекламный аргумент, необходимо, прежде всего, изучить запросы целевой аудитории. Для решения каких проблем, удовлетворения каких потребностей конкретный человек или организация обращаются к предложению образовательных услуг? А. Панкрухин предлагает следующую модель иерархии потребностей клиентов рынка образовательных услуг,

базирующуюся на структуре, предложенной А. Маслоу. Прежде всего, образование может быть необходимо для выживания — чтобы получить профессию, с помощью которой можно заработать, получить необходимые средства для удовлетворения физиологических потребностей личности. Следующая ступень иерархии потребностей — получение гарантий безопасности, защищенности личности от возможных угроз в будущем.

Безусловно, важной является и потребность принадлежать, быть принятым в члены какой-либо значимой для личности (референтной) группы, круга людей, например, по образовательному статусу, профессиональной принадлежности.

Вслед за этим следует группа потребностей в признании и уважении собственной компетенции со стороны окружающих, самоуважении. И наконец, на вершине иерархии — группа потребностей в реализации своих возможностей и росте как личности, что связано с необходимостью понять и познать себя, выйти на уровень саморазвития, управления собой в соответствии с некими приоритетами [10].

Учитывая вышеизложенную иерархическую структуру потребностей потенциальных клиентов образовательных услуг, рассмотрим основные рекламные аргументы, действующие в отношении конечного потребителя образовательных услуг — личности обучающегося.

1. Экономические: уровень будущей заработной платы, наличие стипендии, бесплатное или льготное приобретение различных услуг (медицинского обслуживания, отдыха, получения дополнительных знаний и специализации и др.).

2. Социальные: будущее высокое профессиональное и социальное положение, общественное признание, престижность образовательного учреждения, известность педагогических кадров.

3. Организация образовательного процесса и его обеспечение: высокий уровень занятий; приоритет активных методов обучения; индивидуальный подход к обучающимся; возможности личного выбора программ изучаемых курсов и участие в их формировании; уровень кадрового, учебно-методического, библиотечного, программного, технического, коммуникационного обеспечения.

4. Соответствие требованиям предпочитаемого стиля жизни: самостоятельность, независимость, уверенность в завтрашнем дне; интересное окружение; возможности для культурного и профессионального роста, самовыра-

жения в научном творчестве, досуга и отдыха, разрешения других проблем личности.

Таким образом, очевидно, что при разработке рекламного аргумента может быть выбран один из нескольких видов полезности. Рациональная полезность, как правило, связана с экономическими факторами; социально-престижная — с социальными; самоутверждающая — с повышением уровня самооценки вследствие роста профессионального и культурного уровня, квалификации. В качестве источников сенсорной полезности могут выступать нетрадиционные формы и методы обучения, интересный круг общения, новые друзья, возможности для организации досуга и отдыха и т. д. [11]. Акцент на менталитетную полезность привлекает клиента возможностью ассоциировать себя с определенной референтной группой лиц (например, семейные династии, традиции) и т. п.

Отметим, что особенность рекламы образовательных услуг заключается еще и в том, что здесь используются оба способа реализации полезности во времени: как в период потребления, так и после него. Можно даже сказать, что полезность образовательной услуги реализуется на протяжении всей жизни человека. Специфика рекламного аргумента образовательной услуги заключается в том, что он должен характеризоваться резким преобладанием информативности над эмоциональностью. Однако и в этом правиле есть исключения. Например, в этом отношении важно учитывать целевую аудиторию, на которую направлена реклама. Для большей части молодежи эмоции в личностном отношении значат ничуть не меньше, чем содержательная информация. Такому клиенту, помимо перечня программ и курсов, немаловажно узнать о людях, с которыми ему предстоит общаться, об атмосфере учебного заведения, возможностях проведения досуга и т. д. Вместе с тем не стоит забывать, что в тех случаях, когда конечным потребителем образовательной услуги является ребенок или подросток, окончательное решение о приобретении, как правило, принимается родителями.

Кроме того, неинформативная реклама часто преследует имиджевые цели, то есть направлена на создание соответствующего благоприятного образа в глазах общества. Причем для образовательных учреждений довузовского уровня наиболее естественным и эффективным носителем является местная печать, в то время как в высшем, послевузовском и дополнительном образовании более эффективно работает ориентация на центральную печать, в том числе на специализированные издания.

К преимуществам печатной рекламы относятся:

- 1) широкий охват в сочетании с высокими избирательными возможностями специализированных и локальных изданий;
- 2) длительность существования и использования;
- 3) высокая степень доверия к напечатанной информации;
- 4) творческая гибкость;
- 5) возможность прочитать сообщение в любой момент времени, нужное количество раз, проанализировать, передать другому лицу.

Кроме того, печатная реклама является активным средством информации: читатели перелистывают страницы, закладывают, вырезают, отмечают объявления, делают отметки на полях, выбирая интересующую их информацию. Все это делают и потенциальные клиенты образовательных услуг: они, как правило, тщательно и обстоятельно подходят к выбору учебного заведения, изучают различные предложения, анализируют и сопоставляют их и т. д.

Факторы, усиливающие эффективность печатной рекламы в сфере образовательных услуг, имеют свою специфику, например,

- 1) использование литературного языка здесь вполне приемлемо;
- 2) текст объявления, рекламирующего услуги образования, может быть длиннее обычного, так как потенциальные клиенты стремятся получить достаточное количество информации для принятия нужного решения;
- 3) необязательно в рекламном объявлении использовать рисунок или фотографию (поскольку образовательную услугу трудно изобразить графически), вполне достаточно в объявлении поместить эмблему или логотип учебного заведения.

Не стоит также забывать и о таком действенном типе рекламной информации, как стационарные наружные носители (стены, щиты и т. п.). Кроме того, весьма эффективны такие рекламные мероприятия, как Дни открытых дверей, презентации, участие в специализированных выставках и ярмарках, юбилеи или памятные даты учреждения и его сотрудников, встречи выпускников, учреждение ассоциаций выпускников, клубов почетных педагогов, проводимые семинары, конференции, Дни карьеры и т. п.

Рекламные обращения образовательных учреждений, как правило, стандартны. В них содержится информация о предлагаемых образовательных программах, наличии лицензии, сроках обучения, сотрудничестве с учебными

заведениями и др. Однако оптимальным вариантом рекламного объявления является такой, в котором сочетается содержательная информация и неординарное творческое решение.

Чрезвычайно важно иметь в виду, что на рынке образовательных услуг негативный эффект от некачественной рекламы приобретает особенно большие масштабы. Рекламное обращение, выполненное непрофессионально, юридически небезупречно, не отвечающее принципам добросовестной конкуренции, будет свидетельствовать о низком образовательном и культурном уровне рекламодача, его не-

компетентности, непрофессионализме, вызовет к нему недоверие и может послужить весомой причиной отказа от приобретения данной образовательной услуги.

Рекламирование, как и любой другой вид деятельности, достигает цели только в том случае, если четко спланировано и охватывает различные направления продвижения образовательных услуг. В качестве примера можно рассмотреть план организации рекламной деятельности учреждения профессионального образования, предложенный А. Л. Зверевым (см. табл. 1).

Таблица 1

**Примерный план организации рекламной деятельности УПО
на учебный год**

Источник рекламной коммуникации УПО	Планируемый результат	Сроки
Телевидение (местное)	Создание визуализированного образа деятельности УПО, его традиций, связей с социальными партнерами и потенциальными работодателями, выдающимися выпускниками (абитуриент, ознакомившись с активной деятельностью УПО в разных направлениях, может сделать выбор в его пользу) Главное в ролике: показать, в УПО интересно учиться	Перед началом работы приемной комиссии УПО
Радио (местное)	Поддерживающая реклама, цель которой — напомнить слушателю об УПО, рекламу которого он уже видел и читал в прессе и в специальной литературе Цель — повторить уже данную ранее в СМИ информацию об УПО, чтобы закрепить благоприятное общественное мнение о его деятельности	Перед началом работы приемной комиссии УПО
Пресса (местные газеты)	Формирование благоприятного общественного мнения на основе использования информационного повода (не путать с объявлением о начале набора в УПО)	В течение года
Специальная литература, содержащая информацию об образовательной деятельности УПО («Абитуриент», «Куда пойти учиться» и др.)	Обеспечение осведомленности потенциальных потребителей. Повторное информирование потребителей о спектре предоставляемых услуг	Январь — март
Информационные рекламные листки, буклеты, стенды, щиты	Завоевание благорасположения целевой аудитории	Декабрь — июль
Логотип	Эффект узнаваемости	Постоянно
Сайт УПО в Интернете	Виртуальное присутствие на рынке образовательных услуг, обратная связь с потенциальными абитуриентами, создание имиджа инновационного УПО, использующего современные технологии	Постоянно

Итак, резюмируем изложенное.

1. Продвижение образовательных услуг на рынке на основе рекламирования имеет ряд характерных особенностей, обусловленных спецификой самой образовательной услуги, а также всей сферы образования в целом. В современных условиях без учета этих особенностей и активного использования маркетинговых инструментов образовательному учреждению практически невозможно устоять в конкурентной борьбе и занять свою нишу на рынке.

2. Важным компонентом продвижения образовательных услуг является рекламирование.

3. Основными направлениями рекламирования являются:

– определение целевой аудитории и потенциальных потребителей, на кого должна быть направлена реклама;

– определение типа рекламы (уведомительная, информативная, напоминающая, поддерживающая);

– выявление основного послания внешней аудитории (потенциальным абитуриентам и их родителям), в котором должна быть выражена миссия УПО на рынке образовательных услуг;

– нахождение оптимальных каналов рекламной коммуникации и адекватной для потребителя формы ее подачи, способной выработать позитивное мнение об УПО;

– применение современных технологий рекламного взаимодействия с абитуриентами.

Библиографический список

1. Котлер, Ф. Маркетинг. Менеджмент [Текст] / Ф. Котлер. — СПб : ПИТЕР, 2001.
2. Российская Федерация. Законы. О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «Об образовании» (с изменениями от 16 нояб. 1997 г., 20 июля, 7 авг., 27 дек. 2000 г.) : федер. закон от 13 янв. 1996 г. № 12-ФЗ [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://base.garant.ru/10105933/>.
3. Щетинин, В. Рынок образовательных услуг в современной России [Текст] / В. Щетинин // Школа. — 2007. — № 3.
4. Курманова, Э. А. Формирование и регулирование рынка образовательных услуг в соответствии с требованиями рыночной экономики [Текст] / Э. А. Курманова // Среднее профессиональное образование : Приложение к журналу «СПО». — 2011. — № 11.
5. Баранник, М. А. Маркетинг образовательных услуг : Базовые понятия [Электронный ресурс] / М. А. Баранник. — Режим доступа : www.oaipkro.nm.ru.
6. Скрипак, Е. И. К вопросу о понятии «образовательная услуга» [Электронный ресурс] / Е. И. Скрипак. — Режим доступа : www.history.kemsu.ru.
7. Баталов, А. С. Маркетинг образовательных услуг [Электронный ресурс] / А. С. Баталов. — Режим доступа : www.supermarketing.narod.ru.
8. Ващекин, Н. П. Маркетинг : учебник-практикум [Текст] / Н. П. Ващекин. — М., 2009.
9. Панкрухин, А. П. Философские аспекты маркетингового подхода к образованию [Текст] / А. П. Панкрухин // Alma Mater. — 2004. — № 1.
10. Голышев, И. Г. Образовательная услуга как потребительская ценность. Стандарты и мониторинг в образовании [Текст] / И. Г. Голышев. — 2010. — № 5.
11. Кортлэнд, Л. Б. Современная реклама [Текст] / Л. Б. Кортлэнд, Ф. Уилльям. — М. : ИД «Довгань», 2005.
12. Кириллина, Ю. Маркетинг образовательных услуг [Текст] / Ю. Кириллина // Высшее образование в России. — 2000. — № 5.

Образовательные технологии: наука и практика

УДК 377

Л. Д. Алексеева, зав. отделением Магнитогорского технологического колледжа (МТК), г. Магнитогорск
О. Н. Кандерова, доц. Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), канд. пед. наук, доц., г. Челябинск, e-mail: spj-2012@list.ru

РЕЙТИНГОВАЯ ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ: ОСОБЕННОСТИ РАЗРАБОТКИ И ВНЕДРЕНИЯ

В статье обозначены проблемы оценки профессиональных компетенций в свете новых требований к результатам подготовки специалистов в системе профессионального образования и один из способов их решения — рейтинговая оценка. Также показан ряд преимуществ рейтинговой оценки профессиональных компетенций над традиционной системой оценки, уделено внимание организации и методам проведения систематического контроля уровня профессиональных компетенций обучающихся.

Ключевые слова: компетентность, компетенция, профессиональная компетенция, рейтинг, рейтинговая оценка, принципы рейтинговой оценки профессиональных компетенций.

Системообразующей целью современного профессионального образования становится высокое качество профессиональной подготовки специалиста. Сегодня ученые пытаются описать результат подготовки специалиста с помощью компетентностного подхода.

В рамках компетентностного подхода предпринимались попытки развести два понятия: компетенция и компетентность. Под компетентностью все чаще понимается совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов выполнения деятельности, опыта практического использования знаний и умений, характеристик мышления, обеспечивающих способность принимать эффективные решения, действовать рационально и т. д.), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов, и необходимых, чтобы качественно и продуктивно действовать по отношению к ним.

Определение понятия «компетенция» многие исследователи связывают с деятельностным результатом обучения, направленным на развитие способности соединять базовые элементы (знания, умения и навыки) в единое целое для достижения высокого уровня исполнения действия в зависимости от цели, контекста, ситуации, функции.

Мы согласны с мнением В. П. Смирнова, который профессиональные компетенции понимает как «готовность (способность) работника на основе усвоенных знаний, умений и приобретенного опыта решать типичные профессиональные задачи, преодолевать проблемные производственные ситуации. Они характеризуют человека как субъекта специальной деятельности (как специалиста) [1]. Исходя из этого, в основу профессиональной компетенции могут быть положены характеристики актуальной и потенциальной деятельности специалиста.

В результате профессиональная компетентность и профессиональная деятельность оказываются взаимосвязанными категориями: профессиональная компетентность формируется с освоением конкретных форм (видов) профессиональной деятельности и в ее предметном поле, а содержание деятельности, в свою очередь, определяет структуру и состав компетентности как комплекс профессиональных компетенций.

Образовательный процесс, происходящий в заведениях начального и среднего профессионального образования, во-первых, должен быть направлен на формирование компетентностей, во-вторых, должен способствовать формированию профессиональных компетенций посредством создания педагогических ситуаций, максимально точно моделирующих реальные жизненные ситуации, требующие проявления соответствующей компетенции. При этом если под компетентностью понимается способность к выполнению какой-либо деятельности, то профессиональная компетенция — это содержательный компонент такой способности в виде знаний, навыков, умений, приобретаемых в ходе обучения. Более емким понятием в профессиональной сфере считается «профессиональная компетенция», включающая как функционально-профессиональный, так и личностный фактор.

Формирование профессиональных компетенций — процесс, подразумевающий некую законченность, достижение определенного уровня стандарта, соответствие целей и результатов, о которых можно говорить, когда имеются необходимые механизмы и инструменты измерения достижения этих целей и результатов, отметки степени близости достигнутого к планируемому.

В государственных образовательных стандартах указано, что оценка качества освоения основных образовательных программ должна включать текущий контроль знаний, промежуточную аттестацию обучающихся и государственную (итоговую) аттестацию выпускников. Для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям профессиональной образовательной программы, для текущей и промежуточной аттестации, должны быть созданы фонды оценочных средств, позволяющие оценить не только знания, умения, но и освоенные профессиональные компетенции.

С целью фиксирования и описания сформированных профессиональных компетенций студентов в образовательных учреждениях предстоит решить задачу проведения оценки профессиональных компетенций.

В системе начального и среднего профессионального образования всегда была установка на практикоориентированность, поэтому проведение оценки профессиональных компетенций, требующее формулировки показателей результатов обучения, доработки существующего и создание нового оценочного инструментария для оценивания уровней сформированности профессиональных компетенций не является большой проблемой.

Хотя следует заметить, определение начального и конечного уровня сформированности профессиональных компетенций имеет высокую степень неопределенности. Измерить степень сформированности профессиональных компетенций можно только приблизительно, так как она зависит от целого ряда факторов, в том числе и субъективных.

При проведении оценки профессиональных компетенций в свете новых требований к результатам подготовки специалистов в системе профессионального образования на первый план выходят проблемы:

- неготовности образовательных учреждений и государственных аттестационных комиссий (ГАК) оценивать профессиональные компетенции обучающихся и выпускников учреждений профессионального образования, поскольку существующее методическое обеспечение контроля обученности и оценки уровня подготовки специалистов не предназначено для оценки компетенций;

- разработки нового методического обеспечения оценки профессиональных компетенций — данную проблему невозможно решить без соответствующего теоретического обоснования, объясняющего природу и закономерности формирования компетенций;

- изменения методологии оценки сформированности профессиональных компетенций — данная проблема влечет за собой соответствующие изменения контрольно-оценочной деятельности в содержательном, процессном и организационном планах.

При оценивании профессиональных компетенций обучающихся и выпускников учреждений профессионального образования, по мнению некоторых исследователей (Д. В. Лернилевский, Е. В. Ткаченко, С. Я. Батышев и др.), можно использовать компонентный метод анализа, который позволяет профессиональную компетенцию представить в системе следующих компонентов: эмоционально-психологический, регулятивный, социальный, аналитический, творческий компоненты и компонент

самосовершенствования. Каждый компонент профессиональной компетенции имеет свою характеристику, что позволяет создать инструментарий для оценивания уровней сформированности профессиональных компетенций. Ниже представлена характеристика некоторых компонентов профессиональных компетенций по профессии «Парикмахер»:

– эмоционально-психологический компонент (вера в свои возможности, стремление реализовать себя в профессии, ориентация на успех; настрой на преодоление препятствий, умение преодолеть страх перед неизвестным; способность переводить в действия свои профессионально значимые потребностные состояния, реализовывать мотивы и др.);

– регулятивный компонент (умение организовать рабочее место для работы и содержать его в порядке; умение выполнять санитарно-гигиенические правила; умение соблюдать требования безопасности труда и пожарной безопасности; умение правильно пользоваться инструментом, приборами, аппаратурой; умение дезинфицировать, чистить и править инструмент; умение выполнять массаж и мытье головы; умение расчесывать и укладывать волосы в соответствии с направлением моды, учитывая индивидуальные особенности лица клиента; умение выполнять разные виды стрижек, укладку волос холодным способом; умение выполнять укладку волос зажимами, щипцами; и др.

– социальный компонент (обладание высоким уровнем коммуникабельности и развития профессионально значимых качеств личности: общительности, вежливости, доброжелательности, честности, внимательности, тактичности, самообладания; умение строить гармоничные отношения с коллегами и клиентами и преодолевать возможные противоречия, возникающие в процессе производственной деятельности) и др.

При определении основных показателей результатов освоения студентом профессиональных компетенций необходимо следовать следующим принципам:

1) проверка должна быть реализована в компетентностном ключе, формулировать результаты следует, отвечая на вопросы: «Зачем это нужно делать?», «На каком уровне мы хотим, чтобы выпускник это делал?», «С какой скоростью должна быть сделана эта операция?» и т. д.;

2) показатели должны полностью соответствовать уровням сформированности профессиональных компетенций, при этом их формулировки не должны повторять название самих компетенций;

3) любой из выбранных показателей должен быть диагностируемым, т. е. должно быть представление о критериях сформированности этого результата, а также инструмент для его оценки [2].

В связи с этим важной составной частью формирования профессиональных компетенций у будущих специалистов должна стать научная организация контроля. Контроль должен обеспечить систематическую обратную связь, которая позволяет, во-первых, строить адаптивную программу обучения, включающую формирование профессиональных компетенций и, во-вторых, своевременно корректировать действия преподавателей и студентов по их формированию в процессе обучения. Основные функции контроля связаны с определением соответствия заданной цели исходного уровня профессиональных компетенций, а также результатов промежуточных этапов их формирования и конечного результата всего процесса обучения в целом. Контролем устанавливается степень сформированности профессиональных компетенций, как результат — подготовленность выпускника к дальнейшей профессиональной деятельности.

Таким образом, педагогически обоснованная организация системы контроля за формированием профессиональных компетенций может быть представлена в виде двухуровневой схемы: нижний уровень (уровень дисциплины) — определение соответствия учебных успехов студентов требованиям изучаемой дисциплины, целям обучения (сформированность профессиональных компетенций); верхний уровень — определение соответствия подготавливаемых специалистов требованиям государственного образовательного стандарта.

Организация эффективной системы педагогического контроля за формированием профессиональных компетенций предполагает обязательный переход к использованию методов обоснования оценок и проведения педагогических измерений.

Традиционная система оценки уровня сформированности профессиональных компетенций студентов базируется на результатах выпускных экзаменов и защиты письменных экзаменационных работ как форме итогового государственного контроля. Следует отметить, что несмотря на очевидные достоинства, для такой системы характерны существенные недостатки, отражающиеся на качестве подготовки специалистов.

Во-первых, она не стимулирует повседневную систематическую работу студентов. Промежуточные контрольные мероприятия не

решают этой проблемы, так как не препятствуют обучающемуся накапливать задолженность до сдачи экзаменов. В свою очередь низкая эффективность текущего контроля с его узкой шкалой оценок (по сути, двухбалльная шкала: «сдал — не сдал») и отсутствием возможности учитывать дополнительную работу студентов, сроки сдачи и сложность заданий также приводят к переносу всей нагрузки на период сдачи экзаменов. Получаемый же при этом результат не влияет на итоговую оценку по дисциплине и вывод о сформированности соответствующей профессиональной компетенции.

Во-вторых, сложившаяся система не обладает объективными критериями дифференциации обучающихся по уровню подготовки. Поэтому большие подгруппы обучающихся, отличающиеся по уровню сформированности профессиональных компетенций, получают одинаковые оценки. Это приводит к отсутствию связности между ними.

Кроме того, к недостаткам традиционной системы можно отнести влияние на итоговую оценку случайного фактора на экзамене (психологическое состояние экзаменатора и экзаменуемого, выбор билета, субъективизм преподавателя, его требовательность, опыт и т. п.).

Один из наиболее прогрессивных принципов оценивания уровня сформированности профессиональных компетенций студентов — взвешенное суммирование оценок при формировании показателя успешности учебной деятельности студента при освоении как отдельных учебных дисциплин, так и учебного плана в целом. Именно этот принцип лежит и в основе рейтинговой оценки сформированных у студентов профессиональных компетенций.

«Рейтинг» (от англ. rating — оценка, порядок, классификация) — термин, обозначающий субъективную оценку какого-либо явления по заданной шкале [3].

М. В. Катханов под рейтингом понимает «накопленную отметку» как по отдельным дисциплинам, так и по циклу дисциплин за определенный период обучения [4].

Для Л. И. Вареновой, В. Ж. Куклина, В. Г. Наводнова рейтинг — это «сумма баллов, набранная студентом в течение некоторого промежутка времени по определенным правилам, не изменявшемся в течение этого промежутка» [5]. В. П. Симонов предлагает такие определения: «накопительный рейтинг — это набор студентом (обучающимся) суммарного коэффициента результатов его обучения за определенный период, в ходе систематической экспертизы

преподавателем его знаний, умений, навыков», а также «суммарная оценка степени обученности и квалификации будущего специалиста за определенный период времени, выраженная в баллах или относительных показателях (процентах)» [6].

Разные авторы по-своему определяют понятие «рейтинговая оценка». Для М. П. Батура, А. В. Ломако, Л. Ю. Шилина это «совокупность правил, методических указаний и соответствующего математического аппарата, реализованного в программном комплексе, обеспечивающем обработку информации как по количественным, так и по качественным показателям индивидуальной учебной деятельности студентов, позволяющем присвоить персональный рейтинг (интегральную оценку, число) каждому студенту в разрезе любой учебной дисциплины, любого вида занятий, а также обобщенно по ряду дисциплин» [7].

Ю. Попов под рейтинговой оценкой понимает «комплекс определенных расчетов и положений, в котором все результаты контролируемых видов деятельности студентов при изучении дисциплины в целом или ее части (модуля) оцениваются в количественных единицах (баллах)» [8].

По мнению многих исследователей, рейтинговая оценка позволяет отслеживать в учебном процессе два основных параметра, отражающих сущность профессиональной компетенции:

1) сумму приобретаемых знаний (или объем учебной работы), умений и опыта;

2) качество усвоения знаний, умений и приобретенного опыта.

При использовании рейтинговой оценки профессиональных компетенций необходимо придерживаться следующей последовательности: весь курс обучения по дисциплине разбивается на тематические разделы, контроль по которым обязателен; по окончании обучения по каждому разделу проводится достаточно полный контроль с оценкой в баллах; в конце обучения определяется сумма набранных за весь период баллов и выставляется общая отметка.

Важным моментом осуществления рейтинговой оценки является проведение систематического контроля уровня профессиональных компетенций обучающихся, который осуществляется на основании оценивания выполнения практического задания, отчета о результатах лабораторных исследований, представляющих собой логически завершенную часть учебного материала. Обычно контроль считается пройденным, если обучающийся получает не менее 50 процентов от максимального балла.

Для обеспечения непрерывного контроля за работой обучающихся и объективной оценки качества усвоения материала преподаватель проводит следующую работу: делит весь учебный материал на структурно-логические самостоятельные блоки; определяет уровень усвоения материала каждым обучающимся после окончания изучения каждого блока с выставлением рейтинговой оценки; в конце периода обучения выставляет общую оценку за работу, представляющую собой сумму рейтинговых оценок за отдельные блоки.

Принципами использования рейтинговой оценки профессиональных компетенций являются:

- относительность оценки рейтинга: общее количество баллов по теме определяется в зависимости от отведенного на ее изучение количества часов, а также значимости данной темы по сравнению с другими;

- для определения рейтинга вводятся обязательные и дополнительные баллы: обязательными баллами оценивается выполнение самостоятельных работ, сдача зачетов, решение ситуационных, производственных задач и т. д.;

- дополнительные баллы рекомендуются использовать для поощрения обучающихся при выполнении ими творческих заданий; дополнительными баллами целесообразно также поощрять своевременное выполнение заданий, а также активное участие в практических и семинарских занятиях.

С помощью рейтинга всегда виден «статус-кво» студента. Такая система оценки позволяет обучающемуся быть более активным в учебной или производственной деятельности, уменьшает субъективизм педагога при оценке профессиональных компетенций, стимулирует соревновательность в учебном процессе, что отражает объективно существующую конкуренцию, например, на рынке труда.

Технология рейтинговой оценки профессиональных компетенций включает следующие основные элементы:

- определение максимальной рейтинговой оценки (R max);

- определение рейтинговой оценки профессиональной компетенции;

- определение учебной успешности в освоении профессиональных компетенций.

Определение рейтинговой оценки профессиональной компетенции обучающихся происходит следующим образом:

1) Рассчитывается учебная успешность в освоении профессиональных компетенций (соответствие суммарных рейтинговых оценок тому

или иному уровню сформированности профессиональной компетенции изображается в форме таблицы, которой следует руководствоваться, переводя суммарные баллы в оценки).

2) Определяются и нормируются «контрольные точки»: оцениваемые виды учебных заданий и результаты деятельности обучающихся. Выполняя задание, обучающийся зарабатывает определенное количество баллов, в зависимости от типа задания и от правильности его выполнения, например:

- выполнение практической (лабораторной) работы по теме (3 балла);

- решение проблемных, ситуационных задач по теме (5 баллов);

- выполнение внеаудиторной самостоятельной работы (подготовка доклада, разработка презентаций, оформление средств наглядности, выполнение индивидуальных заданий преподавателя и др.) (10 баллов);

- тестовый контроль (20 баллов);

- полнота и качество выполнения практических заданий в процессе прохождения практики в соответствии с ее программой (30 баллов);

- полнота, грамотность ведения дневника по практике с обязательным отражением самостоятельно выполненной работы и собеседование по дневнику (30 баллов) и т. д. [9].

Контрольные точки могут охватывать не только работу на занятии, но и домашние задания, внеурочную работу по дисциплинам или учебным и производственным практикам и т. д.

Можно выделить ряд преимуществ рейтинговой оценки профессиональных компетенций над традиционной:

- снижается субъективизм итоговой отметки, она не зависит от взаимоотношений педагога и обучающегося;

- придает обучению элемент соревнования, что играет большую роль в образовательных учреждениях;

- стимулирует как обязательную, так и дополнительную самостоятельную работу обучающихся;

- возрастает роль текущего и промежуточного контроля (на этих этапах обучающемуся предоставляется возможность набрать большое количество баллов, что стимулирует повседневную систематическую работу студентов);

- позволяет обращать внимание на незначительные ошибки при выполнении заданий;

- устраняются негативные стороны уравнительной системы обучения. Уже нет отличников и хорошистов. Вместо них появляются «первый» обучающийся, «десятый», «двадцатый».

При этом у студента возникает вполне оправданное ощущение, что ему нужно совсем не так уж много усилий, чтобы передвинуться с 16-го места на 15-е, и успех вполне возможен. При этом обучающийся имеет возможность самостоятельно выбирать стратегию своей деятельности, так как отметки предлагаемых видов деятельности определены заранее.

Внедрение и реализация рейтинговой оценки не требует какой-либо существенной перестройки учебного процесса, хорошо сочетается с занятиями в режиме технологий личностно-ориентированного обучения. Главная сложность при внедрении рейтинговой оценки профессиональных компетенций — необходи-

мость не только в качественном анализе сформированных профессиональных компетенций выпускника, но и в случае необходимости коррекции рейтинговой системы профессиональных компетенций и самого учебного процесса.

Разработка и внедрение рейтинговой оценки профессиональных компетенций в учреждении профессионального образования — важный элемент системы обеспечения и контроля формирования профессиональных компетенций обучающихся, позволяющий создать условия для мотивации самостоятельности студентов средствами своевременной и систематической оценки результатов их работы в соответствии с реальными достижениями.

Библиографический список

Смирнов, В. П. Мониторинг профессиональных компетенций специалистов СПО / В. П. Смирнов, Р. А. Пахалюк // Аккредитация в образовании [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.akvobr.ru/monitoring_professionalnyh_kompetencii_specialistov_spo.html

Калужская, М. В. Рейтинговая система оценивания. Как? Зачем? Почему? [Текст] / М. В. Калужская, О. С. Уколова, И. Г. Каменских. — М. : Чистые пруды, 2006. — 244 с.

Карпенко Л. А. Краткий психологический словарь [Текст] / Л. А. Карпенко, А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский. — Ростов-н/Д : Феникс, 1998.

Катханов, М. В. Методика разработки и внедрения рейтинг-контроля умений и знаний студентов [Текст] : учеб. пособие / М. В. Катханов. — М., 2010. — 204 с

Варенова, Л. И. Рейтинговая интенсивная технология рейтингового обучения [Текст] / Л. И. Варенова, В. Ж. Куклин, В. Г. Наводнов. — М., 1993.

Селевко, Г. К. Современные образовательные технологии [Текст] : учеб. пособие для пед. вузов / Г. К. Селевко. — М. : Народное образование, 1998. — 165 с.

Батура, М. П. Рейтинговая система обучения на базе современных компьютерных технологий [Текст] : метод. пособие для преподавателей и студентов / М. П. Батура, А. В. Ломако, Л. Ю. Шилин. — Минск : БГУИР, 1994.

Попов, Ю. Рейтинговая система [Текст] / Ю. Попов, В. Подлеснов, В. Садовников, Е. Андросюк, В. Кучеров // Высшее образование в России. — 2001. — № 4. — С. 131–137.

Гурина, Р. Как измерить профессиональную компетентность? [Текст] / Р. Гурина // Высшее образование в России. — 2008. — № 10. — С. 82–89.

УДК 377

Г. П. Андрусенко, руководитель Регионального центра внедрения ФГОС НУСПО Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), г. Челябинск

Н. И. Ерина, методист Регионального центра внедрения ФГОС НУСПО Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), г. Челябинск, e-mail: spj-2012@list.ru

КОНСТРУИРОВАНИЕ ВАРИАТИВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (НА ПРИМЕРЕ ПРОФЕССИИ НПО)

Формирование компетенций представляется одной из базовых составляющих Федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения, направленных на инновационный путь развития современного образования. Обучение, основанное на компетенциях,

наиболее эффективно реализуется в форме модульных программ, причем основной принцип обучения ориентирован на результаты, необходимые для сферы труда. Данный подход реально обеспечивает повышение эффективности и качества подготовки специалистов за счет формирования содержания и организации обучения. В статье рассматриваются подходы разработки вариативной части (вариативных профессиональных модулей) ОПОП учреждениями профессионального образования совместно с работодателями.

Ключевые слова: *Федеральный государственный образовательный стандарт, модульно-компетентностный подход, профессиональный модуль, профессиональные компетенции, общие компетенции, вариативный профессиональный модуль.*

Становление личности — сложный процесс. Одним из условий успешного протекания этого процесса является мотивация обучающегося и включение его в самостоятельную познавательную деятельность. Современный рынок рабочей силы требует от наемных рабочих таких качеств, как: профессиональная самостоятельность, мобильность, профессионализм, высокая ответственность за результаты труда, социальная мобильность. Развитию этих качеств должно уделяться пристальное внимание в процессе профессиональной подготовки специалиста [1, с. 120].

Одним из путей обновления, модернизации образования является смена образовательной парадигмы, тематическим ядром которой провозглашается компетентностный подход. Сущность данного подхода заключается в изменении приоритетов образования: от информированности обучаемых, к умению разрешать возникающие в жизни, профессиональной деятельности проблемы и задачи. Цель современного профессионального образования можно сформулировать следующим образом: подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентирующегося в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по профессии на уровне мировых стандартов, готового к профессиональному росту, социально и профессионально мобильного.

Основным инструментом управления качеством профессионального образования на государственном уровне считается стандарт. Федеральные государственные образовательные стандарты являются основой для объективного оценивания уровня образования и квалификации выпускников независимо от формы получения образования, обеспечивают их конкурентоспособность на рынке труда.

В системе профессионального образования государственные образовательные стандарты

впервые были введены в 1994 г., в 2004 г. их сменили стандарты второго поколения. С сентября 2011 г. в силу вступили Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС), по своему содержанию и структуре существенно образом отличающиеся от предыдущих.

Особенности ФГОС:

1) обязательное требование ФГОС НПО — формирование у обучающихся общих и профессиональных компетенций;

2) в рабочих учебных программах всех дисциплин и профессиональных модулей должны четко формулироваться требования к результатам их освоения: компетенциям, приобретаемому практическому опыту, умениям и знаниям;

3) составляющей частью основной профессиональной образовательной программы является вариативная часть, которая дает возможность для расширения или углубления подготовки, определяемой содержанием обязательной части, получения дополнительных компетенций, умений и знаний, необходимых для обеспечения конкурентоспособности выпускника в соответствии с запросами регионального рынка труда и возможностями продолжения образования.

По мнению В. И. Блинова, ведущим понятием компетентностного подхода впервые становится «образовательный модуль», при этом итоговая компетентность в той или иной профессиональной сфере представляется совокупностью таких модулей, а каждый из них формируется как специфическая функция (аспект) будущей профессиональной деятельности [2, с. 21]. Таким образом, в педагогике профессионального образования компетентностный подход трансформируется в модульно-компетентностный. Соответственно, компетенция — это часть квалификации, включающая в себя систему знаний, умений, личностных качеств практического опыта, определяющая готовность личности к успешной профессиональной деятельности.

Принцип модульного построения. Модуль образовательного стандарта понимается как целостный набор подлежащих освоению умений, знаний, отношений и опыта (компетенций), описанных в форме требований, которым должен соответствовать обучающийся по завершении модуля; набор, соответствующий определенной функции (виду) профессиональной деятельности, отраженной в стандарте. Принцип модульности в сочетании с принципом раздельного функционирования образовательного стандарта и образовательной программы диктует возможность существования программ модулей как отдельных, внутренне целостных документов [2, с. 23].

Перестройка образовательного процесса на компетентностную основу требует пересмотра организации образовательного процесса. Анализ ФГОС нового поколения и их сопоставление с государственными образовательными стандартами второго поколения позволили выявить наличие инвариантной и вариативной частей, причем доля вариативной составляющей возросла до 30 %. Особое внимание следует обратить на то, что объем времени, отведенный во ФГОС на вариативную часть ОПОП, реализуется на уровне рабочей программы образовательного учреждения. В связи с этим перед учреждениями профессионального образования совместно с работодателями возникает задача разработки вариативной части ОПОП (вариативных профессиональных модулей). Образовательные учреждения должны определить процедуры, условия, содержание и результаты конструирования вариативных частей ОПОП. В соответствии с целями внедрения ФГОС нового поколения вариативная образовательная программа должна гибко учитывать интересы и познавательные способности обучающихся. В стандартах прямо указывается, что обучающийся может выбрать в образовательном процессе значимые элементы содержания и соответствующие им формы учебной деятельности. Конструирование вариативной части образовательной программы будет основываться на результатах исследования общих и профессиональных компетенций, практического опыта, умений и знаний выпускника.

С целью определения приоритетности общих и профессиональных компетенций [3, с. 3–5] нами была проведена диагностика, направленная на выявление: степени значимости для обучающихся и заинтересованных работодателей региона общих и профессиональных компетенций, определенных ФГОС, а также составляющих этих компетенций;

дополнительных функций для определения новых профессиональных компетенций, сочетающихся с основными видами профессиональной деятельности выпускников. Эти компетенции должны формироваться в рамках вариативной части ОПОП. Предназначены они для удовлетворения интереса обучающихся и повышения их конкурентоспособности на региональном рынке труда. Участниками исследования стали: обучающиеся по профессии «Электромеханик по торговому и холодильному оборудованию» 1–3-х курсов ОУ НПО; выпускники, имеющие стаж работы 2–3 года по данной профессии; работодатели предприятий, на которых обучающиеся проходят учебную и производственную практику: ОАО «Алгоритм», ОАО «Остров», ОАО «Уралхолодстрой» г. Челябинска.

Диагностика проводилась в форме анкетирования. Каждому участнику был выдан «кейс» с набором анкет и разъяснениями по их заполнению. Содержание вопросов определено коллегиально сообществом представителей учебного учреждения и заинтересованных работодателей. Для того чтобы конкретизировать, выделить наиболее часто встречающиеся и необходимые в практической деятельности качества, способности и умения выпускников представителям предприятий было предложено дифференцировать общие и профессиональные компетенции. Для учащихся 1–2-го курсов было подготовлено 39 вопросов, для учащихся 3-го курса, выпускников и работодателей — 52 вопроса, касающихся общих и профессиональных компетенций.

На первом этапе обучающимся и выпускникам было предложено провести самооценку своих способностей, умений и качеств по заданным вопросам по пятибалльной системе. На втором этапе — проранжировать эти же качества, способности и умения по степени значимости. Диагностика мнений работодателей проводилась по той же схеме. Приоритетность общих и профессиональных компетенций для участников исследования определялась по коэффициенту значимости, полученному путем вычисления по формуле $Kp = \sum b + \sum r / \sum ri$, где в числителе — сумма баллов и значений рангов *i*-го показателя, в знаменателе — сумма единиц *i*-го показателя. Компетенции, имеющие наименьшую величину коэффициента, являются самыми важными. Именно этими компетенциями обучающиеся овладели недостаточно хорошо, но именно они являются наиболее востребованными (табл. 1).

Результаты диагностики приоритетности общих и профессиональных компетенций

№ п/п	Компетенции, практический опыт, умения, знания	Коэффициент приоритетности					
		работодатели	обучающиеся 1 к.	обучающиеся 2 к.	обучающиеся 3 к.	выпускники (стаж работы 2–3 года)	суммарный коэффициент
I. Общие компетенции							
ОК 2	Организовать собственную деятельность, исходя из цели и способов ее достижения, определенных руководителем:						
	1) слушать и задавать вопросы	13,50	8,40	8,38	7,60	7,70	9,12
	2) определять цели и задачи деятельности	4,00	10,79	6,46	10,60	8,67	8,10
	3) планировать ход выполнения деятельности	6,50	11,07	6,42	9,40	9,00	8,48
	4) контролировать во времени свою деятельность	6,95	9,15	9,11	10,03	7,98	8,64
	5) разбивать комплексную работу на отдельные этапы	13,90	9,86	8,14	9,20	9,67	10,15
	6) определять временной режим работы	10,00	11,89	9,67	9,40	11,67	10,53
	7) выделять главное и запоминать	9,90	10,39	8,15	10,26	13,19	10,38
	8) противостоять неопределенности	11,00	8,96	12,64	11,60	10,67	10,97
	9) быть исполнительным, подчиняться руководителю	5,50	10,70	6,89	7,80	8,00	7,78
ОК 3	Анализировать рабочую ситуацию, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку и коррекцию собственной деятельности, нести ответственность за результаты своей работы:						
	10) анализировать самостоятельную деятельность	6,30	9,86	6,25	11,60	7,30	8,26
	11) проводить самоконтроль и взаимоконтроль действий	5,00	7,97	7,67	10,20	7,00	7,57
	12) объективно оценивать результаты своей деятельности	5,50	8,91	7,56	10,80	8,30	8,20
	13) проводить личностную самооценку	7,40	9,71	7,61	13,00	9,30	9,40
	14) переносить освоенные способы учения в новую ситуацию	9,50	11,34	10,20	8,60	7,70	9,45
	15) самостоятельно заниматься своим обучением	10,60	8,25	6,92	6,60	8,30	8,13
	16) находить (альтернативы) варианты решения проблем	9,50	6,14	7,30	8,20	8,33	7,89
	17) обобщать результаты	11,70	10,80	10,21	11,88	13,90	11,71
	18) использовать в работе полученные ранее результаты	10,00	7,250	11,42	8,00	10,00	9,33
19) наблюдать и анализировать	8,10	8,81	10,42	13,68	14,80	11,16	
ОК 4	Осуществлять поиск информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач						
ОК 5	Использовать информационно-коммуникативные технологии в профессиональной деятельности:						
	20) получать информацию у окружения, консультироваться у эксперта или специалиста	15,00	12,34	12,00	9,50	13,70	12,51

Инновационное развитие профессионального образования

№ п/п	Компетенции, практический опыт, умения, знания	Коэффициент приоритетности					
		работодатели	обучающиеся 1 к.	обучающиеся 2 к.	обучающиеся 3 к.	выпускники (стаж работы 2-3 года)	суммарный коэффициент
	21) находить источники информации	7,78	10,09	9,42	9,87	9,60	9,55
	22) усваивать информацию со слов руководителя или преподавателя	9,90	10,60	9,50	10,80	11,93	10,55
	23) работать с текстом на бумажном носителе	11,70	10,60	10,35	7,31	13,73	10,74
	24) обмениваться информацией	11,00	9,60	10,46	15,20	9,37	11,13
	25) умение обрабатывать информацию, структурировать ее	9,00	9,69	7,84	9,60	10,70	9,34
	26) технически мыслить	7,88	10,33	9,71	9,99	9,73	9,52
	27) конспектировать, выделять главное	9,55	10,04	9,42	12,60	9,60	10,24
ОК 6	Работать в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, клиентами:						
	28) выступать пред аудиторией	14,5	13,40	12,00	15,80	8,40	12,82
	29) вести диалог, спор	13,5	9,77	10,24	12,40	9,97	11,18
	30) выходить из конфликтной ситуации	12,00	11,40	10,21	11,00	12,03	11,33
	31) нести совместную ответственность	8,50	10,04	7,51	11,20	10,37	9,52
	32) проявлять терпимость к другим мнениям и позициям	8,50	9,23	11,57	11,20	7,37	9,57
	33) оказывать помощь при необходимости	8,00	13,61	10,13	11,00	10,37	10,62
	34) проявлять эмоциональную устойчивость в трудных ситуациях	9,50	12,37	10,63	10,80	11,70	11,00
	35) критику и самокритику	8,50	11,14	14,00	13,80	12,67	12,02
	36) подчинять личные интересы целям группы	5,50	11,57	13,30	15,70	12,70	11,75
	37) улаживать разногласия и конфликты	11,50	10,46	11,88	12,45	10,37	11,33
	38) договариваться	16,00	10,69	15,78	9,70	13,30	13,09
	39) работать в группе	8,00	5,46	5,74	8,20	8,00	7,08
II. Профессиональные компетенции							
ПК 1.1	40) осуществлять подводку коммуникаций, подготовку мест и фундаментов для монтажа торгового оборудования	16,00			13,00	6,63	11,88
ПК 1.2	41) выполнять процессы монтажа, демонтажа	15,50			14,10	7,30	12,30
	42) выполнять наладку торгового оборудования и сдачи его в эксплуатацию	15,00			13,80	7,63	12,14
ПК 1.3	43) проводить техническое обслуживание, текущий ремонт, регулировку механической, электрической и гидравлической частей торгового оборудования	9,50			12,30	8,30	10,03
ПК 1.4	44) производить установку, регулировку, профилактический контроль и ремонт приборов автоматики, предохранительных устройств, пускозащитной и регулирующей аппаратуры торгового оборудования	14,50			10,41	9,63	11,51

№ п/п	Компетенции, практический опыт, умения, знания	Коэффициент приоритетности					
		работодатели	обучающиеся 1 к.	обучающиеся 2 к.	обучающиеся 3 к.	выпускники (стаж работы 2-3 года)	суммарный коэффициент
ПК 1.5	45) использовать при технической эксплуатации торгового оборудования принципиальные электрические, кинематические и гидравлические схемы	14,50			8,20	10,30	11,00
ПК 2.1	46) выполнять работы по монтажу опор, фундаментов, компрессоров, аппаратов, трубопроводов, приборов	14,00			12,50	10,90	12,47
ПК 2.2	47) производить монтаж, демонтаж холодильного оборудования	8,50			10,70	12,30	10,50
	48) производить техническое обслуживание, ремонт деталей и узлов	5,50			10,30	11,97	9,26
	49) производить наладку механической, электрической, гидравлической частей холодильного оборудования под руководством техника-механика	9,00			14,30	12,63	11,98
ПК 2.3	50) выполнять зарядку систем хладагентом, маслом, хладоносителем	7,50			12,50	13,63	11,21
ПК 2.4	51) находить и устранять причины снижения работоспособности, отказов в работе холодильного оборудования	8,50			11,60	14,69	11,59
ПК 2.5	52) проводить профилактические осмотры холодильного оборудования и приборов автоматики, регистрировать параметры различных режимов его эксплуатации	10,50			13,00	12,30	11,93

Анализ результатов анкетирования показал, что приоритетными явились составляющие компетенций:

1) *ОК 2. Организовать собственную деятельность:*

– для работодателей: определение целей и задач деятельности (Кр = 4,00); быть исполнителем, подчиняться руководителю (Кр = 5,50); планировать ход выполнения деятельности (Кр = 6,50);

– для обучающихся 1-го курса: слушать и задавать вопросы (Кр = 8,40); противостоять неопределенности (Кр = 8,96); быть исполнителем, подчиняться руководителю (Кр = 9,15);

– для обучающихся 2-го курса: планировать ход выполнения деятельности (Кр = 6,42); определять цели и задачи деятельности (Кр = 6,89);

– для обучающихся 3-го курса: слушать и задавать вопросы (Кр = 7,60); контролировать во времени свою деятельность (Кр = 9,20); пла-

нировать ход выполнения деятельности (Кр = 9,40);

– для выпускников: слушать и задавать вопросы (Кр = 7,70); быть исполнителем, подчиняться руководителю (Кр = 7,98); контролировать во времени свою деятельность (Кр = 8,00);

2) *ОК 3. Анализировать рабочую ситуацию:*

– для работодателей: проводить самоконтроль и взаимоконтроль действий (Кр = 5,00); объективно оценивать результаты своей деятельности (Кр = 5,50); анализировать самостоятельную деятельность (Кр = 6,30);

– для обучающихся 1-го курса: находить альтернативы решения проблем (Кр = 6,14); использовать в работе ранее полученные результаты (Кр = 7,25); проводить контроль и взаимоконтроль действий (Кр = 7,97);

– для обучающихся 2-го курса: анализировать самостоятельную деятельность (Кр = 6,25); самостоятельно заниматься своим обучением

(Кр = 6,92); находить альтернативы решения проблем (Кр = 7,30);

– для обучающихся 3-го курса: самостоятельно заниматься своим обучением (Кр = 6,60); использовать в работе полученные ранее результаты (Кр = 8,00); находить альтернативы решения проблем (Кр = 8,20);

– для выпускников: проводить самоконтроль и взаимоконтроль действий (Кр = 7,00); анализировать самостоятельную деятельность (Кр = 7,30); переносить освоенные способы учения в новую ситуацию (Кр = 7,70);

3) ОК 4. Осуществлять поиск информации, ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии:

– для работодателей: находить источники информации (Кр = 7,78); технически мыслить (Кр = 7,78); умение обрабатывать информацию (Кр = 9,00);

– для обучающихся 1-го курса: обмениваться информацией (Кр = 9,60); умение обрабатывать информацию (Кр = 9,69); технически мыслить (Кр = 10,33)

– для обучающихся 2-го курса: умение обрабатывать информацию (Кр = 7,84); конспектировать, выделять главное, ключевое (Кр = 9,42); находить источники информации (Кр = 9,42);

– для обучающихся 3-го курса: работать с текстом на бумажном носителе (Кр = 7,31); получать информацию у окружения, консультироваться у эксперта (Кр = 9,50); умение обрабатывать информацию (Кр = 9,60);

– для выпускников: обмениваться информацией (Кр = 9,37); находить источники информации (Кр = 9,60); конспектировать, выделять главное (Кр = 9,60)

4) ОК 6. Работать в команде, эффективно общаться с коллегами

– для работодателей: подчинять личные интересы целям группы (Кр = 5,50); работать в группе (Кр = 8,00); оказывать помощь при необходимости (Кр = 8,00);

– для обучающихся 1-го курса: работать в группе (Кр = 5,46); проявлять терпимость к другим мнениям и позициям (Кр = 9,23); вести спор, диалог (Кр = 9,77);

– для обучающихся 2-го курса: работать в группе (Кр = 5,74); нести совместную ответственность (Кр = 7,51); оказывать помощь при необходимости (Кр = 10,13);

– для обучающихся 3-го курса: работать в группе (Кр = 8,20); договариваться (Кр = 9,70); проявлять эмоциональную устойчивость в трудных ситуациях (Кр = 10,80);

– для выпускников: проявлять терпимость к другим мнениям и позициям (Кр = 7,37); работать в группе (Кр = 8,00); выступать перед аудиторией (Кр = 8,40).

В процессе диагностики также определялась необходимость формирования у обучающихся дополнительных профессиональных компетенций, родственных профессиональным компетенциям специалистов по профессии «Электромеханик по торговому и холодильному оборудованию» (табл. 2).

Таблица 2

Значимость дополнительных профессиональных компетенций

№ п/п	Наименование дополнительных компетенций (ДПК)	Работодатели	Обучающиеся			Выпускники (стаж работы 2–3 года)	Итого
			1-й курс	2-й курс	3-й курс		
1	Обслуживание холодильных установок (машинист холодильных установок)	50 %	50 %	30,8 %	25 %	—	31,4 %
2	Монтаж и техническое обслуживание установок кондиционирования воздуха	50 %	—	53,8 %	25 %	16,7 %	31,4 %
3	Техническое обслуживание холодильных установок на железнодорожном транспорте	—	12,5 %	—	—	50 %	11,4 %
4	Предпринимательская деятельность	—	25 %	15,4 %	50 %	33,3 %	22,9 %
5	Другие	—	12,5 %	—	—	—	2,9 %

По этому вопросу работодатели выразили мнение, что в постоянно меняющихся экономических условиях выпускник при необходимости при минимальных затратах на переобучение должен быстро перестроиться на выполнение таких трудовых функций, как: обслуживание стационарных промышленных холодильных установок (машинист холодильных установок); монтаж, демонтаж и сервисное обслуживание установок кондиционирования воздуха. Кроме того, считают работодатели, все выпускники по профессии «Электромеханик по торговому и холодильному оборудованию» в обязательном порядке должны иметь как минимум вторую группу по электробезопасности труда для выполнения работ по обслуживанию и ремонту электротехнического оборудования. Для этого обучающимся необходимо дополнительно пройти курс «Правила устройства и безопасной эксплуатации электроустановок».

Обучающиеся 1–3-х курсов, выпускники со стажем производственной деятельности изъявили желание дополнительно освоить техническое обслуживание рефрижераторов. Некоторые обучающиеся планируют после окончания училища открыть свое дело — участки по ремонту бытовой холодильной техники, для чего им необходимы знания по основам предпринимательской деятельности. Несколько человек выразили интерес к освоению таких видов работ, как: разгрузка — погрузка продукции с использованием электромеханических средств, такелажные работы. Но эти виды трудовых функций в работе не рассматриваются, так как они не соотносятся с профессиональными компетенциями «Электромеханика по торговому и холодильному оборудованию». Кроме того, количество заинтересованных в этом лиц составило всего 2,9 % от общего числа опрошенных. В ходе работы было выявлено следующее.

Библиографический список

1. Хуторский, А. В. Ключевые компетенции : технология конструирования [Текст] / А. В. Хуторский // Народное образование. — 2003. — № 5.
2. Блинов, В. И. Компетентностный подход как методологическая основа разработки федеральных государственных образовательных стандартов начального и среднего профессионального образования [Текст] / В. И. Блинов // Образовательная политика, 2008. — № 9.
3. Федеральный государственный образовательный стандарт начального профессионального образования по профессии 151022.01 «Электромеханик по торговому и холодильному оборудованию» [Электронный ресурс]. — Режим доступа : http://www.edu.ru/db-mon/mo/Data/d_09/m474.html.

1. Для всех категорий участников диагностики приоритетными являются следующие компетенции, умения и знания: определять цели и задачи своей деятельности; планировать ход выполнения работ; быть исполнительным, подчиняться руководителю; проводить самоконтроль и взаимоконтроль действий; анализировать самостоятельную деятельность; находить альтернативы решения проблем; самостоятельно заниматься своим обучением; находить источники информации; обмениваться информацией; технически мыслить; нести совместную ответственность; проявлять терпимость к другим мнениям и позициям; работать в группе.

2. Для обеспечения конкурентоспособности выпускников в соответствии с запросами регионального рынка труда обучающиеся по профессии «Электромеханик по торговому и холодильному оборудованию» должны в рамках вариативной части образовательной программы получить по своему выбору дополнительные компетенции, умения и знания, соответствующие видам профессиональной деятельности: обслуживание холодильных установок (машинист холодильных установок); монтаж и техническое обслуживание установок кондиционирования воздуха; техническое обслуживание холодильных установок на железнодорожном транспорте; предпринимательская деятельность; безопасная эксплуатация электротехнического оборудования.

Таким образом, конструирование содержания вариативной части ОПОП профессиональных вариативных модулей «Обслуживание холодильных установок суммарной холодопроизводительностью 500 000 ккал/час», «Предпринимательская деятельность» по профессии «Электромеханик по торговому и холодильному оборудованию» будет основываться на результатах проведенного исследования.

УДК 378

Б. Н. Гузанов, д-р техн. наук, проф.,
зав. кафедрой Российского государственного
профессионально-педагогического
университета (РГППУ), г. Екатеринбург,
e-mail: guzanov_bn@mail.ru
А. С. Кривоногова, ст. преп. РГППУ,
г. Екатеринбург, e-mail: akrivonogova@uralweb.ru

СТРУКТУРНО-ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ СТУДЕНТОВ ВУЗА В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ РАБОЧЕЙ ПРОФЕССИИ

В статье раскрыты особенности подготовки студентов профессионально-педагогического вуза в процессе обучения рабочей профессии. Представлена структурно-функциональная модель, которая может использоваться в качестве научной основы для разработки системы профессиональной подготовки студентов по рабочей профессии.

Ключевые слова: профессиональное становление, модель, подготовка по рабочей профессии, структурные компоненты профессионального становления, мотивация.

Профессионально-педагогическое образование представляет собой самостоятельный вид высшего профессионального образования, которое имеет существенную специфику в части целей, содержания и образовательных технологий. Данный вид образования содержательно ориентирует выпускников не на отдельный учебный предмет, а на содержание профессионального обучения по целой группе родственных профессий [1]. Важную роль в подобной отраслевой подготовке занимает обучение студентов рабочей профессии в соответствии с выбранной специализацией. Подготовка по рабочей профессии чаще всего направлена на формирование компетенций в области производственно-технологической деятельности, однако ее роль и место в процессе приобретения профессионально значимых качеств может быть более значимой. Мы полагаем, что подобную образовательную деятельность в профессионально-педагогическом вузе необходимо рассматривать не как самоцель, а как некую основу, организация и содержание которой способствуют формированию мотивации к учебно-профессиональной деятельности при реализации этапов профессионального становления студентов.

Все это возможно при соответствующей организации учебного процесса на основе инновационных форм и методов обучения, так как только в этом случае, как показали результаты анкетирования, достигается требуемое соотношение и уровень профессионального становления и ценностно-мотивационных качеств личности студента. Другими словами, необходимо

так спроектировать учебно-производственную подготовку в учебных мастерских, чтобы через освоение рабочей профессии, выполнение квазипрофессиональной деятельности происходило устойчивое и целенаправленное развитие положительной мотивации к обучению и освоению выбранной специальности. Профессиональная подготовка наилучшим образом может осуществляться путем реализации компетентностного, деятельностного, личностно ориентированного и других подходов, которые наиболее полно отражают условия процесса обучения, структуру учебной деятельности студентов, адекватные современным приоритетам российского профессионального образования.

В профессионально-педагогическом вузе одним из путей решения этой проблемы является системно спроектированная и поэтапно выстроенная подготовка по рабочей профессии в начальный период профессионального обучения при изучении дисциплины «Практикум по профессии», обеспечивающей профессиональное становление в вузе. В ходе практического обучения на основе квазипрофессиональной деятельности создаются условия, позволяющие сформировать у студентов высокий уровень мотивации к освоению будущей профессиональной деятельности. В результате подобного профессионального обучения студенты к началу освоения специализации должны понять сущность профессиональной подготовки, получить целостное представление о будущей профессионально-педагогической деятельности, освоить формы организации учебной деятельности, осознать необходи-

мость развития профильно-специализированных компетенций, иметь стремление к овладению профессией, обладать способностью к рефлексии и самооценке собственных достижений.

Для того чтобы процесс профессионального становления в ходе обучения рабочей профессии был наиболее продуктивным, необходимо создать определенные организационно-педагогические условия, которые могут быть спроектированы при разработке структурно-функциональной модели, отражающей последовательность и содержание обучения рабочей профессии с целью развития мотивационного потенциала у студентов вуза. Разработанная структурно-функциональная модель формирования компонентов профессионального становления студентов профессионально-педагогического вуза в процессе обучения рабочей профессии включает следующие блоки: целевой, методологический, содержательный, организационно-деятельностный, оценочный, результативный (рис. 1).

1. Целевой блок включает определение цели и конкретных задач, направленных на профессиональное становление студентов в вузе путем качественного преобразования ведущего мотивационного компонента через овладение профессиональными знаниями, умениями и навыками выполнения производственно-технологической деятельности. Целевой блок выполняет функции целеполагания и прогностическую. Целеполагание основывается на целостности процесса подготовки по рабочей профессии и предполагает постановку целей и задач, достижение которых возможно при продуктивной реализации педагогических условий, а также координацию и регулирование деятельности субъектов в ходе обучения. Прогностическая функция заключается в прогнозировании результатов процесса подготовки по рабочей профессии, в установлении высокого уровня сформированности мотивационного компонента, соответствующего требованиям диагностичности и успешности дальнейшей профессиональной подготовки студентов в вузе, в ориентации прогнозирования на изменение, развитие и сформированность остальных компонентов профессионального становления, включающих профессиональные компетенции и профессионально значимые качества.

2. Методологический блок отражает исходные теоретические положения в отношении проектирования процесса развития мотивационного компонента у студентов в процессе обучения рабочей профессии. В состав блока включены методологические подходы и система принципов, выполняющие регулятивную функцию. Методо-

логические подходы раскрывают парадигматический аспект развития мотивационного потенциала будущих педагогов профессионального обучения и представляют собой взаимосвязь теоретико-методологических и практико-ориентированных подходов. При проектировании структурно-функциональной модели мы ориентировались на ведущие в профессиональной педагогике принципы, содержание которых было пересмотрено с учетом современных теоретических достижений в области педагогики и психологии. К наиболее важным для процесса подготовки студентов по рабочей профессии относим принципы профессионально-педагогической направленности, целостности, научности, моделирования профессиональной деятельности, междисциплинарной интеграции.

3. Содержательный блок отражает смысловую сущность учебно-производственного процесса обучения рабочей профессии, на основе которой осуществляется развитие компонентов профессионального становления. Этот блок состоит из теоретического, практического и производственного модулей, которые определяют объем и структуру необходимого учебного материала дисциплины «Практикум по профессии» и позволяют на заданном уровне сформировать знания, умения и навыки, соответствующие выделенным компонентам профессионального становления. Функции содержательного блока: выделение составляющих профессиональных и профильно-специализированных компетенций, профессионально-педагогической направленности, профессионально значимых качеств; определение дидактических единиц дисциплины «Практикум по профессии», подлежащих усвоению на первоначальном этапе профессиональной подготовки.

4. Организационно-деятельностный блок обеспечивает последовательность формирования компонентов профессионального становления. Этот блок включает этапы профессионального становления, комплекс методов, форм и средств обучения и реализует следующие функции: организационную, формирующую и мотивационную. Организационная функция заключается в организации процесса подготовки по рабочей профессии в соответствии с поставленными целями и выделенными принципами обучения, определяющих выбор методов, форм и средств обучения. Формирующая функция состоит в развитии мотивационного потенциала как ведущего компонента профессионального становления, а также профессиональных и профильно-специализированных

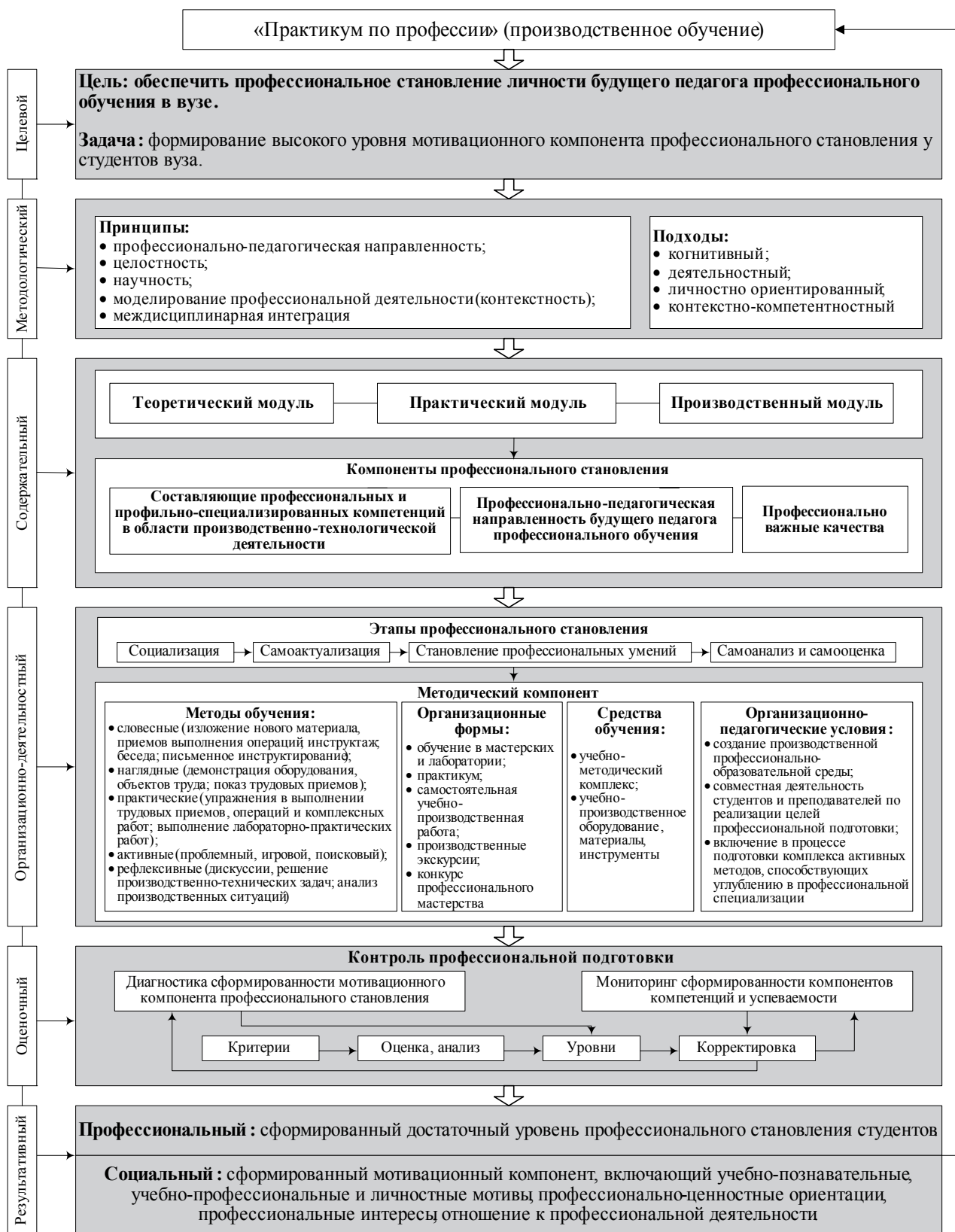


Рис. 1. Структурно-функциональная модель профессионального становления студентов в процессе обучения рабочей профессии

компетенций, необходимых для выполнения производственно-технологической деятельности, профессионально значимых качеств будущего специалиста, потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании за счет становления его индивидуальности, овладения профессионально-ценностными ориентациями. Мотивационная функция проявляется в активизации учебно-познавательной и учебно-профессиональной деятельности студентов, направленной на овладение способами действий, на результат учебной работы, на поиск и освоение информации о будущей профессиональной деятельности, а также на развитие профессиональных интересов, способствующих развитию профессионального самосознания будущего специалиста и построению индивидуальной траектории развития.

Развитие мотивационного компонента — главная задача модели, является сложным и многогранным процессом и обеспечивается взаимосвязью внутренних факторов личности и специально созданных организационно-педагогических условий. Поэтому еще одной функцией данного блока является создание условий, обеспечивающих устойчивый и целенаправленный характер процесса формирования мотивационного компонента у студентов в процессе подготовки по рабочей профессии. Комплекс организационно-педагогических условий включает в себя внешние и внутренние условия. К внешним условиям относятся: благоприятная производственная профессионально-образовательная среда, насыщенная информационным, учебно-методическим и материально-техническим обеспечением; совместная деятельность студентов и преподавателей по реализации целей профессиональной подготовки; включение в процессе подготовки комплекса активных методов, широкого разнообразия средств, подбираемых с учетом деятельностного, контекстно-компетентностного и личностно ориентированного подходов, способствующих углублению в профессиональной специализации. Внутренние условия включают: актуализацию у студентов идеи профессионального развития, выработку социально-психологической установки на профессиональную самореализацию личности, профессионально-педагогическую направленность на развитие личностных характеристик и мотивов, готовности к учебно-профессиональной деятельности и компетенций, актуализацию развития рефлексивных умений студентов.

Формирование мотивационного компонента является длительным процессом, который

реализуется поэтапно. На каждом этапе происходят изменения в мотивационном, когнитивном, операциональном компонентах личности студентов. В соответствии с этим в данном блоке выделены этапы профессионального становления: социализация, самоактуализация, становление профессиональных умений, самоанализ и самооценка, которые подробно описаны в статье авторов [2]. Переход от одного этапа к другому последовательно обуславливается изменениями видов деятельности, накоплением интегральных профессионально значимых качеств и умений, профессиональным развитием, формированием собственного образовательного пространства, что характеризует профессиональное становление студентов.

Реализация этапов в процессе изучения дисциплины «Практикум по профессии» осуществляется с помощью применяемого дидактического инструментария, который содержит комплекс методов, организационных форм и средств обучения, применение набора которых определяется на каждом этапе в зависимости от поставленных задач. В учебном процессе реализуются следующие группы методов: словесные (лекции, рассказы, объяснения нового материала, приемы выполнения операций, основанные на интегративном содержании общепрофессиональных и отраслевых дисциплин; инструктажи и беседы по закреплению, углублению и систематизации знаний и умений; письменное инструктирование); наглядные (демонстрация устройств контрольно-измерительных приборов и оборудования, объектов контроля, технической документации, мультимедиа презентаций; практический показ трудовых процессов и приемов выполнения операций); практические (выполнение упражнений в совершении трудовых приемов, операций и комплексных работ; выполнение лабораторно-практических работ с применением инструкционных и технологических карт); активные (проблемный, игровой, поисковый) и рефлексивные (объяснение нового материала, сопровождающееся интерактивными заданиями и обеспечивающееся наглядными средствами; дискуссии; решение производственно-технических задач; анализ конкретных производственных ситуаций).

В качестве средств обучения применяются учебно-производственный инструментарий и учебно-методический комплекс, который состоит из совокупности взаимосвязанных по дидактическим целям и задачам подготовки студентов разнообразных видов содержательной учебной информации, учебно-методических ма-

териалов, разработанных с учетом требований педагогики, психологии и эргономики. Данный комплекс включает: учебный план, рабочую программу дисциплины «Практикум по профессии», рабочие программы квалификационных практик, «банк» слайдов и мультимедийное сопровождение учебного материала; справочники; инструкционно-технологические карты; методические указания к выполнению лабораторных работ; комплект кейс-заданий и производственных ситуаций; рабочую тетрадь; сборник тестовых заданий; задания и методические указания к выполнению самостоятельной работы; документацию проведения конкурса профессионального мастерства; документацию квалификационного экзамена. Требования к компонентам учебно-методического комплекса определяются принципами управляемости построения процесса подготовки, проектирования результативной учебно-производственной деятельности, самостоятельности и самоконтроля.

При подготовке будущих педагогов профессионального обучения по рабочей профессии используются следующие организационные формы: обучение в слесарной и металлорежущей учебных мастерских и измерительной лаборатории; практикум; производственные экскурсии; тестирование качества производственного обучения; деловые производственные игры; конкурс профессионального мастерства; самостоятельная работа студентов.

5. Оценочный блок содержит критерии и уровни оценки сформированности компонентов профессионального становления в процессе освоения рабочей профессии. Он включает процедуру диагностики и мониторинга, реализуемую через систему критериев и показателей, позволяющих произвести интегративную оценку уровня сформированности компонентов профессионального становления и выборочную дифференцированную оценку любого из компонентов. Функциями блока являются: диагностическая, оценочная, анализирующая. Диагностическая функция заключается в процессе диагностики структурных составляющих профессионального становления студентов и реализуется на всех этапах профессиональной подготовки, обеспечивая тем самым возможность проведения мониторинга и корректировки процесса обучения рабочей профессии. Оценочная функция состоит в сопоставлении полученных результатов с ожидаемыми при соотнесении этих результатов с критериями и уровнями. Анализирующая функция заключается в выявлении факторов и затруднений, определении способов коррекции. На осно-

ве педагогического мониторинга осуществляются накопление и анализ информации о процессе подготовки студентов по рабочей профессии.

Оценка результатов подготовки осуществляется с помощью разработанных критериев, объединенных в четыре группы: когнитивный (уровень усвоения знаний, объем, прочность знаний в производственно-технологической сфере, оперирование профессиональными понятиями); операциональный (владение навыками, умениями и опытом выполнения операций и приемов контроля; правильность выполнения операций и приемов контроля; производительность труда; организация рабочего места; соблюдение правил и норм безопасности труда; самоконтроль); мотивационный (ответственность, стремление к достижению результата, направленность на приобретение профессиональных знаний и умений, проявление рефлексивно-оценочных способностей, проявление интереса к осваиваемой профессии, успеваемость); направленности (профессионально-ценностные ориентации, учебно-профессиональные интересы, отношение к учебно-профессиональной деятельности, готовность к учебно-профессиональной деятельности, мотивы учебно-познавательной и учебно-профессиональной деятельности, педагогическая направленность). В нашем исследовании приняты уровни: низкий, средний и высокий.

6. Результативный блок определяет успешность реализации предлагаемой модели и связан с разработкой ожидаемых результатов формирования компонентов профессионального становления. Результаты обучения включают два аспекта — профессиональный и социальный, в соответствии с которыми в качестве результатов рассматриваются:

– на этапе социализации: сформированность смыслообразующих мотивов учебно-познавательной и учебно-профессиональной деятельности, ценностного отношения к осваиваемой профессии, осознание собственных потребностей, сформированность первоначальных профессиональных знаний;

– на этапе самоактуализации: сформированность личностных мотивов, потребность в самопознании, рефлексии и профессиональном развитии, сформированность профессионально-педагогической направленности, наличие систематизированных знаний, сформированность первоначальных профессиональных умений и обобщенных способов действий, умений ставить и решать учебно-профессиональные задачи;

– на этапе становления профессиональных умений: сформированность компонентов профессиональных и профильно-специализированных компетенций, профессионально значимых качеств, потребность совершенствовать свою подготовку, сформированность учебно-профессиональных умений по планированию и организации собственной профессиональной деятельности, анализ и коррекция своей профессиональной детальности, сформированность умения строить взаимоотношения в коллективе;

– на этапе самоанализа и самооценки: способность к самоконтролю выполняемых учебно-профессиональных действий, к рефлексии; готовность к самостоятельной учебно-профессиональной деятельности.

Обучение рабочей профессии представляет собой совокупность ряда последовательно выполняемых и интегративно взаимосвязанных между собой образовательных модулей. В связи с этим, после изучения дисциплины «Практикум по профессии» не предусматривается присвоение квалификационного разряда. Подобная подготовка, главным образом, направлена на социализацию и на формирование мотивационного компонента, который представлен совокупностью мотивов: учебно-познавательных (стремление к овладению новыми способами учебно-познавательной деятельности, проявление интереса к профессиональным знаниям, ориентация на результат учебной работы), учеб-

но-профессиональных (стремление получить глубокие профессиональные знания, осознание значимости производственно-технологической деятельности в труде педагога профессионального обучения, потребность в овладении профессией), личностных (стремление овладеть способами самостоятельного приобретения профессиональных знаний, стремление к саморазвитию, самореализации, самовыражению в профессионально-педагогической сфере).

Функциональное назначение мотивационного компонента заключается в том, что его сформированность определяет, задает характер и целенаправленное развитие остальных компонентов профессионального становления педагога профессионального обучения. Рассмотренная структура и функциональное назначение мотивационного компонента позволяет трактовать его как совокупность учебно-познавательных, учебно-профессиональных и личностных мотивов, определяющих практико-ориентированный характер освоения профессии и целенаправленное развитие компонентов профессионального становления студентов, обеспечивающих проектирование траектории саморазвития и самореализации в будущей профессиональной деятельности.

В ходе опытно-поисковой работы проводилась апробация и проверка эффективности реализации структурно-функциональной модели формирования компонентов профессионального становления студентов (табл. 1).

Таблица 1

Динамика уровней сформированности компонентов профессионального становления студентов

Группа (чел.)	Этап опытно-поисковой работы	Уровень сформированности по критериям / компонентам*						Средний показатель
		низкий		средний		высокий		
		кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	
КГ (25)		<i>Когнитивный</i>						
	Начало (первый срез)	17	68,0	6	24,0	2	8,0	1,40
	Окончание (последний срез)	10	40,0	11	44,0	4	16,0	1,76
	<i>Динамика</i>	-7	-28,0	+5	+20,0	+2	+8,0	+0,36
		<i>Операциональный</i>						
	Начало	19	76,0	6	24,0	0	0,0	1,24
	Окончание	13	52,0	11	44,0	1	4,0	1,52
	<i>Динамика</i>	-6	-24,0	+5	+20,0	+1	+4,0	+0,28

*Отрицательные значения динамики показывают уменьшение количества студентов, а положительные — увеличение.

Инновационное развитие профессионального образования

Группа (чел.)	Этап опыт- но-поисковой работы	Уровень сформированности по критериям / компонентам*						Средний показатель
		низкий		средний		высокий		
		кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	
		<i>Мотивационный</i>						
	Начало	9	36,0	8	32,0	8	32,0	1,96
	Окончание	7	28,0	9	36,0	9	36,0	2,08
	<i>Динамика</i>	-2	-8,0	+1	+4,0	+1	+4,0	+0,12
		<i>Направленность</i>						
	Начало	13	52,0	11	44,0	1	4,0	1,52
	Окончание	10	40,0	13	52,0	2	8,0	1,68
<i>Динамика</i>	-3	-12,0	+2	+8,0	+1	+4,0	+0,16	
ЭГ-1 (19)		<i>Когнитивный</i>						
	Начало	8	42,1	7	36,8	4	21,1	1,79
	Окончание	2	10,5	10	52,5	7	36,8	2,26
	<i>Динамика</i>	-6	-31,6	+3	+15,7	+3	+15,7	+0,47
		<i>Операциональный</i>						
	Начало	10	52,6	7	36,8	2	10,6	1,58
	Окончание	5	26,3	9	47,4	5	26,3	2,00
	<i>Динамика</i>	-5	-26,3	+2	+10,6	+3	+15,7	+0,42
		<i>Мотивационный</i>						
	Начало	6	31,6	8	42,1	5	26,3	1,95
	Окончание	3	15,8	10	52,6	6	31,6	2,16
	<i>Динамика</i>	-3	-15,8	+2	+10,5	+1	+5,3	+0,21
		<i>Направленность</i>						
	Начало	5	26,3	13	68,4	1	5,3	1,79
Окончание	1	5,3	15	78,9	3	15,8	2,10	
<i>Динамика</i>	-4	-21,0	+2	+10,5	+2	+10,5	+0,31	
ЭГ-2 (15)		<i>Когнитивный</i>						
	Начало	8	53,3	3	20,0	4	26,7	1,73
	Окончание	3	20,0	4	26,7	8	53,3	2,33
	<i>Динамика</i>	-5	-33,3	+1	+6,7	+4	+26,6	+0,60
		<i>Операциональный</i>						
	Начало	9	60,0	3	20,0	3	20,0	1,60
	Окончание	4	26,7	4	26,7	7	46,6	2,20
	<i>Динамика</i>	-5	-33,3	+1	+6,7	+4	+26,6	+0,60
		<i>Мотивационный</i>						
	Начало	4	26,6	10	66,7	1	6,7	1,80
	Окончание	2	13,3	11	73,3	2	13,3	2,00
	<i>Динамика</i>	-2	-13,3	+1	+6,6	+1	+6,6	+0,20
		<i>Направленность</i>						
	Начало	2	13,3	12	80,0	1	6,7	1,93
Окончание	0	0,0	11	73,3	4	26,7	2,27	
<i>Динамика</i>	-2	-13,3	-1	-6,7	+3	+20,0	+0,33	
ЭГ-3 (17)		<i>Когнитивный</i>						
	Начало	8	47,0	7	41,2	2	11,8	1,65
	Окончание	4	23,6	6	35,3	7	41,1	2,18
<i>Динамика</i>	-4	-23,4	-1	-5,9	+5	+29,3	+0,53	

Группа (чел.)	Этап опыт-но-поисковой работы	Уровень сформированности по критериям / компонентам*						Средний показатель
		низкий		средний		высокий		
		кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	
		<i>Операциональный</i>						
	Начало	9	52,9	7	41,2	1	5,9	1,53
	Окончание	5	29,4	6	35,3	6	35,3	2,06
	<i>Динамика</i>	-4	-23,5	-1	-5,9	+5	+29,4	+0,53
		<i>Мотивационный</i>						
	Начало	5	29,4	8	47,1	4	23,5	1,94
	Окончание	3	17,6	7	41,2	7	41,2	2,24
	<i>Динамика</i>	-2	-11,8	-1	-5,9	+3	+17,7	+0,29
		<i>Направленность</i>						
	Начало	1	5,8	14	82,4	2	11,8	2,06
	Окончание	0	0,0	12	70,6	5	29,4	2,29
	<i>Динамика</i>	-1	-5,8	-2	-11,8	+3	+17,6	+0,24

Анализ результатов оценки сформированности компонентов профессионального становления в динамике по критериям показал, что в экспериментальных группах средний показатель выше, чем в контрольной группе. Это свидетельствует о высоком уровне профессионализации студентов экспериментальных групп. Выявление влияния организационно-педагогических условий и предложенной методики организации обучения рабочей профессии на уровень сформированности компонентов профессионального становления студентов определялось с помощью коэффициента корреляции. Увеличение значений коэффициента корреляции в экспериментальных группах подтверждает, что наибольшая эффективность реализации структурно-функциональной модели в период подготовки по рабочей профессии обеспечивается при комплексном выполнении организационно-педагогических условий и применении современных методов и средств обучения на основе контекстно-компетентного подхода. Весьма важным результатом является уровень мотивационного компонента, оценка которого показала значительное усиление мотивации к учебно-профессиональной деятельности, а также повышение способности к рефлексии и самоконтролю.

Таким образом, структурно-функциональная модель профессионального становления будущих педагогов профессионального обучения

в условиях подготовки по рабочей профессии на основе тесной взаимосвязи теоретической подготовки, практического обучения и квазипрофессиональной деятельности способствует развитию мотивационного компонента, позволяет целенаправленно формировать профессиональные компетенции и значимые качества личности. Предложенная модель является педагогической системой, которой присущи все системные признаки: целостность и согласованность, наличие структурных компонентов, наличие взаимосвязи между компонентами системы и образовательным пространством, иерархичность, наличие системообразующего фактора, множественность описания. Модель основывается на положениях системного (общенаучный уровень), когнитивного, деятельностного, личностно ориентированного и контекстно-компетентного (частнонаучный уровень) подходов.

В целом модель как система учитывает принципы профессионального образования, характеризуется этапностью формирования компонентов профессионального становления, развивает готовность студентов к осознанному изучению дисциплин отраслевой подготовки и специализации за счет наличия высокой мотивации к учебно-профессиональной деятельности, способности к рефлексии и осознанному стремлению к самостоятельной учебной деятельности.

Библиографический список

1. Кубрушко, П. Ф. Содержание профессионально-педагогического образования [Текст] / П. Ф. Кубрушко. — М.: Высш. шк., 2001. — 236 с.
2. Гузанов, Б. Н. Профессиональное становление студентов профессионально-педагогического вуза в условиях реализации компетентного подхода [Текст] / Б. Н. Гузанов, А. С. Кривоногова // Казанский педагогический журнал, 2011. — № 5–6. — С. 5–16.

ФОРМИРОВАНИЕ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье проанализированы средства, позволяющие формировать научно-исследовательскую компетентность педагогов учреждений начального и среднего профессионального образования: курсы повышения квалификации, организация научно-методических семинаров и консультаций для руководителей секций научного общества обучающихся и педагогов, занимающихся реализацией метода проектного обучения.

Ключевые слова: научно-исследовательская компетентность педагогов, метод проектного обучения, междисциплинарные исследовательские практикоориентированные проекты.

Быстро изменяющаяся социальная действительность вызвала к жизни новые, точнее, обновленные цели, содержание, методики и технологии образования. Это повлекло за собой и иные требования к педагогу. Он должен выполнять функции не только преподавателя, наставника, воспитателя, но и исследователя, первопроходца новых принципов, способов обучения и воспитания, соединять традиции с нововведениями, строгие алгоритмы с творческим поиском, новые информационные технологии с глубинными пластами отечественной и мировой культуры. Успешно выполнять эту работу может лишь тот, кто овладел методологией научного и научно-методического исследования и умеет применить ее к практике.

«Резкое разграничение функций ученых, методистов и практиков ушло в прошлое. К традиционным функциям учителя (обучение предмету, воспитание, развитие способностей и формирование жизненного самоопределения) добавилась (вернее, отчетливее проявилась) функция исследовательская... Школа стала многофункциональным социальным учреждением. Во многом изменилось понимание целей, факторов и механизмов образования как процесса социально-личностного, направленного на изменение общества через совершенствование человека. Возникла необходимость в формировании исследовательской деятельности педагога...» [1].

В Законе Российской Федерации «Об образовании», Типовом положении об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении), в квалификационных требованиях должности преподавателя отмечается, что педагогическая деятельность должна содержать эле-

мент поиска лучших, оптимальных для определенной ситуации вариантов ее осуществления. В. И. Загвязинский подчеркивает принципиальную важность положения о том, что не только правом, но и обязанностью педагогов является возможность творить, искать, обновлять содержание и методы обучения, вести опытно-поисковую исследовательскую работу в учебном заведении [2, с. 3]. Таким образом, у современного учителя должна быть сформирована научно-исследовательская компетентность.

Научно-исследовательская компетентность — необходимое качество современного учителя, работающего в условиях модернизации образования, позволяющее ему заниматься научно-исследовательской деятельностью и организовывать педагогический процесс на основе результатов педагогической науки и своих исследований. Она отражает потребность общества в инновационной деятельности педагога, его непрерывном профессиональном самосовершенствовании.

Эффективность формирования научно-исследовательской компетентности преподавателя зависит от включенности субъекта в научно-исследовательское пространство, от наличия средств, позволяющих формировать исследовательские знания и умения [3, с. 13].

В Челябинском институте развития профессионального образования реализуются следующие средства, формирующие научно-исследовательскую компетентность:

– курсы повышения квалификации (КПК), включающие обучение преподавателей способам разработки и реализации модели метода проектного обучения (далее — метода проектов) в образовательном профессиональном учреждении;

– организация научно-методических семинаров для руководителей секций научного общества обучающихся в учреждениях профессионального образования (в том числе в режиме on-line);

– консультации руководителей секций научного общества в учреждениях профессионального образования (в том числе в режиме on-line).

Остановимся подробнее на курсах повышения квалификации педагогических работников учреждений профессионального образования. Особенностью курсов является реализация вариативного, практикоориентированного модуля «Модель инновационного обучения», в содержательный компонент которого введено изучение и разработка модели метода проектного обучения. На первом этапе (теоретические занятия) слушатели знакомятся с классификацией проектов в соответствии с типологическими признаками и их особенностями; основными требованиями для организации и использования метода проектов; алгоритмом работы над проектом, которая в своей основе является исследовательской, предусматривающей определенную последовательность действий, позволяющую овладеть следующими операциями:

– определение проблемы и вытекающих из нее задач исследования (использование в ходе совместного исследования метода «мозговой атаки», «круглого стола» и т. д.);

– выдвижение гипотезы решения задач;

– обсуждение методов исследования (статистических, экспериментальных, наблюдений и пр.);

– обсуждение способов оформления конечных результатов (презентаций, защиты, творческих отчетов, просмотров и пр.);

– сбор, систематизация и анализ полученных данных;

– подведение итогов, оформление результатов, их презентация;

– выводы, выдвижение новых проблем исследования.

Затем слушатели разрабатывают междисциплинарные (межпредметные) исследовательские проекты практической направленности в рамках существующей учебно-исследовательской и научно-исследовательской работы студентов учреждений начального и среднего профессионального образования (НПО и СПО).

В рамках существующей модели научно-исследовательской деятельности студентов в профессиональном образовании условно выделяют регламентированные формы работы, испол-

зуемые в учебном процессе, и внеаудиторные. К первым относится учебно-исследовательская работа, охватывающая все виды учебной деятельности студентов и являющаяся обязательной для педагогов колледжа, ко вторым — научно-исследовательская работа студентов, реализуемая в рамках студенческого научного общества. Овладение умениями на курсах повышения квалификации разрабатывать и реализовывать междисциплинарные исследовательские проекты практической направленности способствует развитию исследовательских навыков и творческого мышления как обучающихся, так и обучающихся, стимулирует интерес у тех и других к научно-исследовательской деятельности и является в определенной степени показателем научно-исследовательской компетентности педагога.

Почему внимание уделяется разработке междисциплинарных (межпредметных), исследовательских проектов? Традиционно межпредметные связи реализовывались на понятийном уровне за счет выделения в курсах учебных дисциплин общих понятий и сведений, общих видов работ. Современный подход изменяет взаимоотношения учебных дисциплин в системе обучения. Содержание учебных дисциплин должно быть ориентировано на овладение общими и профессиональными компетенциями.

Поскольку подготовка к профессиональной деятельности в своей основе носит междисциплинарный характер, то формирование междисциплинарного подхода в решении проблем является одной из составляющих профессиональной деятельности. В связи с этим целесообразно использовать междисциплинарные проекты, которые, как правило, выполняются во внеаудиторное время. Это либо небольшие проекты, затрагивающие две-три дисциплины, либо достаточно объемные, продолжительные, общеучилищные или общеколледжные, направленные на решение проблемы, значимой для всех участников проекта (например, такие проекты, как: «Единое речевое пространство», «Культура общения», «Проблема человеческого достоинства в российском обществе XIX–XX веков» и пр.). Такие проекты требуют очень квалифицированной координации со стороны специалистов, слаженной работы многих творческих групп, имеющих четко определенные исследовательские задания, хорошо проработанные формы промежуточных и итоговых презентаций.

Междисциплинарные проекты экологической тематики в полной мере отвечают тре-

бованиям, приведенным выше. Экологические проблемы многоаспектны, и для их решения требуется привлечение знаний из различных областей знания: биологии, химии, физики, математики и т. д. В качестве примера можно привести такие проекты, как: «Проблема питьевой воды в Челябинской области», «Физико-химические и микробиологические методы исследования качества воды открытых водоемов Челябинской области», «Кислотные дожди», «Флора и фауна наших лесов», «Красная книга Челябинской области», «Памятники истории и архитектуры в промышленных городах» и т. д.

Эти проекты подчинены логике исследования и имеют структуру, приближенную или полностью совпадающую с подлинным научным исследованием. Данный тип проектов предполагает аргументацию актуальности взятой для исследования темы, формулирование проблемы исследования, его предмета и объекта, обозначение задач исследования в последовательности принятой логики, определение методов исследования, источников информации, выбор методологии исследования, выдвижение гипотез решения обозначенной проблемы, разработку путей ее решения, в том числе экспериментальных, опытных, обсуждение полученных результатов, выводы, оформление результатов исследования, обозначение новых проблем для дальнейшего развития исследования [5].

Данный тип проектов позволяет формировать следующие компоненты:

- направленность личности (положительное отношение к деятельности, склонности, переходящие в страстную увлеченность);
- интеллектуальный (логический — умение работать с информацией, подготовленность к самостоятельному выполнению конкретных видов деятельности, умение решать типовые профессиональные задачи);
- творческий (видеть проблему и решать ее, владение творческими методами решения проблем, умение заниматься самообразованием, давать самооценку);
- социальный (взаимодействие с ответственными институтами и людьми).

Эти компоненты, основываясь на результатах исследований Б. Г. Ананьева, М. С. Кагана, В. С. Леднева, В. Н. Мясищева, К. К. Платонова, в значительной мере обуславливают успешность профессиональной деятельности исследователя.

На начальном этапе слушатели показывают явно недостаточный уровень сформированности научно-исследовательской компетентности

преподавателей к организации и реализации проектной работы с обучающимися. Однако надо отметить наличие ярко выраженного желания у слушателей освоить метод проектного обучения не в виде знаний методологических основ проектной деятельности, а в виде умений реализовывать эти знания на практике, т. е. освоить потребности в рамках формирования научно-исследовательской компетентности. Этот показатель важен, поскольку позволяет проектировать цели и задачи дополнительного профессионального образования.

Анализ формирования научно-исследовательской компетентности в процессе выполнения практических работ у слушателей, доказывает, что благодаря практической направленности занятий по модулю «Модель инновационного обучения», выполнению практических работ, самооценке и взаимооценке, публичной защите педагогического продукта, экспресс-диагностике, происходит овладение операциями исследовательской деятельности на достаточно высоком уровне. У слушателей КПК появляется мотивация к реализации проектной деятельности в учреждениях профессионального образования и как подтверждение этому, выставление на конкурс научно-исследовательских работ обучающихся различных проектов. Чтобы овладение операциями исследовательской деятельности у слушателей на курсах КПК было не фрагментарным, необходимо закреплять полученный эффект. Для этого в Челябинском институте развития профессионального образования организуются научно-методические семинары и консультации для руководителей секций научного общества обучающихся в учреждениях профессионального образования, в том числе в режиме on-line, а также педагогов, занимающихся реализацией метода проектного обучения.

Таким образом, проведение в Челябинском институте развития профессионального образования курсов повышения квалификации педагогических работников, направленных на обучение разработке и реализации модели метода проектного обучения в учреждениях НПО и СПО, и организация научно-методических семинаров и консультаций для руководителей секций научного общества обучающихся и педагогов, занимающихся реализацией метода проектного обучения, позволяют выстроить непрерывный обучающий процесс, формирующий научно-исследовательскую компетентность у педагогов.

Библиографический список

- Загвязинский, В. И. Исследовательская деятельность педагога [Текст] / В. И. Загвязинский. — М. : Академия, 2010. — 174 с.
- Загвязинский, В. И. Методология и методы психолого-педагогического исследования [Текст] / В. И. Загвязинский. — М. : Академия, 2005. — 207 с.
- Набиева, Е. В. Мониторинг формирования научно-исследовательской компетентности учителя [Текст] / Е. В. Набиева // Стандарты и мониторинг в образовании. — 2008. — № 5. — С. 13–17.
- Заболотская, Е. М. Организация научно-исследовательской деятельности в колледже [Текст] / Е. М. Заболотская // СПО. — 2011. — № 4. — С. 126–130.
- Кандерова, О. Н. Основные требования и рекомендации к использованию образовательной технологии «метод проектов» [Текст] : метод. пособие для преподавателей / О. Н. Кандерова. — Челябинск, 2010. — 51 с.

УДК 377

*С. Г. Литке, доц., канд. психол. наук,
г. Челябинск, e-mail: spj-2012@list.ru*
*А. М. Тепляков, директор Златоустовского
металлургического колледжа,
г. Златоуст, e-mail: spj-2012@list.ru*

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК АСПЕКТ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УЧРЕЖДЕНИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье рассматривается состояние современного профессионального образования в контексте инновационного развития. Утверждается, что психологическая служба в колледже обеспечивает психологическое сопровождение инновационной деятельности и позволяет формировать психологическую компетентность как базисную профессиональную характеристику высококвалифицированной и конкурентоспособной личности.

Ключевые слова: профессиональное образование, инновационная деятельность, психологическая компетентность.

Современный колледж — это динамично развивающееся образовательное учреждение среднего профессионального образования, которое осуществляет подготовку конкурентоспособных специалистов для разных отраслей народного хозяйства, а также для сферы обслуживания населения. Педагогический коллектив колледжа способен учитывать общие тенденции развития российского образования и изменения факторов внутренней и внешней среды, поскольку базовыми принципами деятельности коллектива колледжа являются: качество подготовки специалистов, удовлетворение запросов полисегментного рынка труда, единство обучения и воспитания, интеграция в региональное и российское образовательное сообщество благодаря профессиональному ресурсу. Современное профессиональное учебное заведение может развиваться, только находясь в инновационном режиме. Быть инновационным — это

значит быть лидером, предприимчивым руководителем, проявлять в работе творческий подход, при постоянном ускорении.

По мнению С. Д. Полякова, объект педагогической инноватики — это процесс возникновения, развития и освоения инноваций в образовании обучающихся, ведущих к прогрессивным изменениям качества их образования [1, с. 38]. Предмет педагогической инноватики — есть совокупность педагогических условий, средств и закономерностей, связанных с разработкой, введением и освоением педагогических новшеств в образовательную реальность. Педагогическая инноватика основывается на учете личностных характеристик обучающихся с применением модернизированного педагогического инструментария [1, с. 44].

По нашему мнению, развитие психологической компетентности как основы эффективного самопознания и личностного развития

является нововведением в образовательную деятельность современного колледжа. Формирование психологической компетентности решается через реализацию ряда задач:

1) усвоение основных психологических понятий: «психические явления», «личность», «сознание», «психологические методы», «самопознание», «психологическое развитие», «личностный рост»;

2) развитие целеполагающих компетенций — адекватно анализировать личностные проявления и формулировать личностные цели, выбирать адекватную стратегию и тактику психологической коррекции и профилактики, управлять процессом личностного развития;

3) владение основными психоразвивающими и психокоррекционными технологиями интегративной психологии (метод направленной визуализации, психотехнологии актуализации творческого потенциала личности, психотехники изменения негативных, в том числе стрессовых, состояний).

Перспективная цель нашего исследования состоит в повышении уровня качества образования через формирование и развитие психологической компетентности студентов учреждений СПО. Реализация данной цели осуществляется через организацию и проведение мониторинга развития психологической компетентности. В таблице 1 представлены основные параметры оценки уровня психологических компетенций методом экспертной оценки.

Современный руководитель в педагогическом коллективе выполняет функции топ-менеджера — руководителя высшей квалификации [2, с. 12]. Создание управленческого аппарата или команды единомышленников, непосредственно участвующей в научно-исследовательской, инновационной деятельности предполагает следующий обязательный состав: руководители творческих проектных структур, сотрудники-инноваторы, инициативные группы. По нашему мнению, в этот состав должна также входить психологическая служба, осуществляющая психологическое сопровождение инновационной деятельности.

Основные вопросы, которые встают перед руководителем образовательного учреждения: где здесь место психолога? в какой степени или насколько полноценно психолог может быть включен в инновационные процессы? в каких управленческих действиях руководителя психолог может стать его союзником? какой должна быть психологическая служба учебного заведения, чтобы соответствовать современным

требованиям профессионального образования? Ответы на них может дать непосредственно психолог высокой степени профессиональной компетентности, работающий в сфере профессионального образования.

По нашему мнению, система психологического сопровождения инновационной деятельностью напрямую зависит от уровня психологической компетентности не только профессиональных психологов и руководителей, но и студентов. Именно эта предпосылка явилась важным условием создания в колледже экспериментальной площадки «Формирование психологической компетентности студентов среднего профессионального образования как фактор повышения их профессиональной подготовки».

За период работы психологической службы (с 2004 г.) были достигнуты значительные результаты.

Во-первых, ее сотрудники проявили свои умения: анализировать профессиональную деятельность как своего подразделения, так и всего педагогического коллектива; предвидеть, прогнозировать ситуации; применять современные технологии и обеспечивать научный подход в образовательном процессе; адекватно использовать потенциал современных государственных документов в сфере образования и деятельности практических психологических служб образования, обеспечивающих инновационную деятельность; инициировать новые направления работы психолога; высокоэффективно работать в единой команде со всеми службами, удовлетворяя их запросы, обеспечивая, таким образом, свою востребованность.

Во-вторых, психологи стараются проявлять инициативность и творчески подходить к процессу повышения профессионального мастерства и личностного роста студентов колледжа, как результат: в процессе деятельности службы были созданы инновационные продукты (например, портфолио студента); внедрена инновационная программа «Профессионал»; ежегодно результаты новых научных разработок публикуются на страницах специализированных научных изданий; проводятся региональные психологические семинары-практикумы для психологов образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования; создано и действует на базе службы методическое объединение педагогов-психологов образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования Челябинской области.

		КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ																												
№ п/п	Параметры оценки психологической компетентности	1*	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	Общий показатель по параметру		
	стратегии поведения в конфликтной ситуации;																													
	– умение публично выступать;																													
	– умение разбираться в психологии людей на основе анализа психологического типа																													
4	Психокоррекционные компетенции: – владеть элементарными психодиагностическими и психокоррекционными технологиями																													

№ п/п	Параметры оценки психологической компетентности	КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ																										Общий показатель по параметру	
		1*	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
	Итоговый средний показатель																												

* Фамилии студентов закодированы

Процедура оценивания

Каждый параметр оценивается в соответствии с уровневой шкалой и переводится в стень:

- высокий уровень — 4 балла;
- уровень выше среднего — 3 балла;
- средний уровень — 2 балла;
- уровень ниже среднего — 1 балл;
- низкий уровень — 0 баллов.

Итоговый средний показатель вычисляется по формуле $СП=C/10$,

где СП — итоговый средний количественный показатель развития психологической компетентности;

С — сумма количественных показателей по параметрам.

Уровень развития психологической компетентности определяется по шкале:

- высокий уровень — от 32 до 40 баллов;
- уровень выше среднего — от 23 до 31 балла;
- средний уровень — от 18 до 22 баллов;
- уровень ниже среднего — от 9 до 17 баллов;
- низкий уровень — от 0 до 8 баллов.

Таблица 2

Индивидуальный оценочный лист

студента _____

№ п/п	Параметры оценки психологической компетентности	Количественные показатели экспертного оценивания			
		Самооценка	Оценка педагога-психолога	Оценка группы	Общий показатель по параметру
1	<p>Когнитивная компетенция:</p> <ul style="list-style-type: none"> – уровень знаний о сознании, личности и психических явлениях – уровень знаний основ эффективного семействедения 				
2	<p>Целеполагающая компетенция: анализ личной ситуации и постановка цели;</p> <ul style="list-style-type: none"> – выбор стратегии управления личностным развитием и психологической самопрофилактикой и самокоррекцией; – умение составлять программу личностного, в т. ч. профессионального развития 				
3	<p>Коммуникативная компетенция:</p> <ul style="list-style-type: none"> – умение устанавливать коммуникации и адекватно решать коммуникативные цели; – выбирать оптимальные стратегии поведения в конфликтной ситуации; – умение публично выступать; – умение разбираться в психологии людей на основе анализа психологического типа 				
4	<p>Психокоррекционные компетенции:</p> <ul style="list-style-type: none"> – владеть элементарными психоразвивающими и психокоррекционными технологиями 				
Итоговый средний показатель					

Процедура оценивания (см. в табл. 1)

В-третьих, психологи колледжа эффективно участвуют в вопросах представления образовательного учреждения на разных уровнях, активно участвуют в профориентационной деятельности.

В рамках экспериментальной деятельности реализуется комплексная Программа «Формирование психологической компетентности субъектов профессионального образования», которая ориентирована на повышение психологической компетентности субъектов профессионального образования: студентов, компетентных и конкурентоспособных на рынке труда; родителей, включая лиц, их заменяющих; педагогического коллектива, способного обеспечить качественный уровень образовательного процесса, соответствующий современным стандартам; социальных партнеров (в том числе работодателей), чьи потребности удовлетворяет учебное заведение.

Необходимость разработки данной темы обусловлена и тем, что состояние развития российского общества ставит перед человеком и образовательной средой множество противоречий между: ориентированием современной концепции образования на единые международные стандарты общественного развития и необходимостью сохранять наследие и самобытность этнических культур; задачей передачи знаний последующим поколениям через целостность, системность образовательного процесса и современным образованием, направленным на специализацию и профилизацию обучения; рыночными отношениями, обуславливающими развитие такого личностного качества, как конкурентоспособность, и производственным запросом, требующим от личности исполнительности и подчинения; постулируемой гуманитаризацией образования, детерминирующей систему общей психологизации образовательного процесса, и федеральным государственным образовательным стандартом, уменьшающим объем гуманитарных дисциплин в учебном процессе.

Таким образом, при отсутствии единого ориентира возникает проблема определения стратегии полноценного личностного и профессионального развития субъектов образования в условиях современного общества. Это можно решить, в первую очередь, осознав необходимость повышения уровня профессиональной компетентности в различных сферах жизнедеятельности: экономической, политической, социальной, правовой, культурной и т. п.

С началом перехода на новые федеральные государственные образовательные стандарты основополагающей компетенцией общей профессиональной компетентности современной личности является психологическая компетенция как отдельной личности, так и социальных сообществ. Психологическая компетентность — одна из базовых составляющих (наряду с общекультурной, предметно-методической) профессиональной компетентности современного специалиста. Она позволяет наиболее квалифицированно осуществлять работу в педагогическом и студенческом коллективах на основе реального учета индивидуально-психологических особенностей, социально-психологических процессов и явлений.

Под психологической компетентностью будем понимать способность человека выявлять, анализировать и конструктивно решать психологические проблемы. Под психологической компетентностью педагога нами понимается профессионально значимое личностное образование, которое возникает на основе синтеза теоретических и практических психологических компетенций. Таким образом, психологическая компетентность должна стать базисной профессиональной характеристикой личности не только педагога, психолога или специалиста другого профиля, но и структурным элементом любой развитой и самоактуализирующейся личности.

В современной науке разрабатывается методологическая база и решаются вопросы формирования психологической компетентности отдельных субъектов образования. При этом мало изучены психологические аспекты, позволяющие рассматривать данное направление комплексно, с учетом специфики и особенностей развития образовательных учреждений профессионального образования в условиях перехода на федеральные государственные образовательные стандарты третьего поколения и внедрения системы менеджмента качества в образовании.

Методологическую основу экспериментального исследования составляют положения общей и социальной психологии, психологии труда, профессиологии и других отраслей психологической науки, а также исследования современных научных школ К. А. Абульхановой, А. А. Деркача, А. К. Марковой, Е. А. Климова и других российских психологов, изучающих проблему компетентности. Достичь желаемого результата в экспериментальном исследовании возможно, используя работы ученых уральской научной школы по вопросам психологического сопровождения профессионального самоопре-

деления личности, психологии профессионализации педагога (Н. С. Глуханюк, Ф. Э. Зеера, Р. В. Овчаровой).

Также считаем актуальным проведение исследования с позиции системогенетической концепции В. Д. Шадрикова, посвященного построению психологической системы деятельности личности (мотивации, целей, информационной основы, принятия решения, программирования, профессионально-важных качеств, исполнительской части, контроля, коррекции); с позиции интегративной психологии В. В. Козлова — рассмотреть формообразующие факторы развития личности на основе принципов целостности личностного развития, разноформатности взаимодействия в современном мире, интеграции различных форм познания [3, с. 418].

Развитие профессионального образования тесно связано с созданием национальных систем психологического обеспечения образования. Мировой опыт доказывает высокую эффективность психологического обеспечения образования для повышения общего качества жизни населения. Перспективы развития психологической службы образования декларируются в Законе Российской Федерации «Об образовании», определяются новыми социальными требованиями к системе образования. В условиях России психологическая служба в образовательных учреждениях является частью системы образования, поэтому ее основные задачи и функции исходят из миссии образования и заключаются в обеспечении развивающего характера образования, т. е. создании психолого-педагогических условий для успешного становления и развития будущего поколения.

Библиографический список

1. Поляков, С. Д. Педагогическая инноватика : От идеи до практики [Текст] / С. Д. Поляков. — М. : Педагогический поиск, 2007. — 167 с.
2. Щербакова, Т. Н. Психологическая компетентность учителя : Содержание, механизмы и условия развития [Текст] / Т. Н. Щербакова. — Ростов н/Д. : Изд-во РГУ, 2004. — 217 с.
3. Козлов, В. В. Интегративная психология : Пути духовного поиска, или освящение повседневности [Текст] / В. В. Козлов. — М. : Издательство института психотерапии, 2007. — 528 с.
4. Андропова, Н. В. Умение разрабатывать психолого-педагогические рекомендации как компонент психологической компетентности учителя : автореф. ... дис. канд. психол. наук / Н. В. Андропова. — Казань, 2000. — 74 с.
5. Глуханюк, Н. С. Психология профессионализации педагога [Текст] / Н. С. Глуханюк. — 2-е изд., доп. — Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2005. — 248 с.
6. Зеер, Э. Ф. Профессионально-образовательное пространство личности [Текст] / Э. Ф. Зеер ; Рос. гос. проф.-пед. ун-т, Нижнетагил. гос. проф. колледж им. Н. А. Демидова. — Екатеринбург, 2002. — 234 с.

УДК 377

Т. И. Медоева, методист
Челябинского института развития
профессионального образования (ЧИРПО),
г. Челябинск, e-mail: spj-2012@list.ru

ОСОБЕННОСТИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В УЧРЕЖДЕНИЯХ НАЧАЛЬНОГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье дается определение методической работы с учетом особенностей современного образования; рассматриваются способы управления методической работой в образовательном учреждении, ее виды, направления, особенности планирования и оценки.

Ключевые слова: методическая работа, управление методической работой, виды методической работы, направления методической работы, учебно-методический комплекс, планирование методической работы.

Учитель живет, пока он учится. Когда он перестает учиться, в нем умирает учитель
К. Д. Ушинский

В условиях происходящих социально-экономических преобразований в стране и модернизации производства происходит закономерный процесс изменения способов труда: деятельность современного рабочего все больше характеризуется тесной взаимосвязью умственных и практических действий. В связи с этим большое значение имеет подготовка производственника такого типа, основу действий которого составляли бы высокое профессиональное мастерство, инициатива, целеустремленность и творчество. Для того чтобы удовлетворить потребности общества и государства в специалистах нового толка, в системе профессионального образования происходят инновационные изменения в педагогической теории и практике. В образовательный процесс вводится иное содержание, иные подходы, формируется иной педагогический менталитет. Поскольку качество образовательного процесса напрямую связывается со способностью педагогических работников внедрять инновации в процесс обучения, образовательным учреждениям необходимо создать такую систему методической работы, которая бы была способна обеспечить непрерывное развитие педагогов.

Сегодня невозможно внедрить единую, общую для всех модель оптимальной системы методической работы в учреждении профессионального образования, поскольку в российском образовании провозглашен принцип вариативности, который дает возможность педагогическим коллективам образовательных учреждений выбирать и конструировать педагогический и методический процессы по любой модели, включая авторский вариант. При этом можно утверждать, что методическая работа должна ориентироваться на получение, систематизацию и распространение передового педагогического опыта. Рассмотрим смысл понятия «методическая работа».

В российской педагогической энциклопедии методическая работа рассматривается как деятельность по освоению наиболее рациональных методов и приемов обучения и воспитания учащихся; повышению уровня профессиональной компетентности педагога в организации и реализации воспитательно-образовательного процесса; обмену опытом между членами педагогического коллектива, выявлению и пропаган-

де актуального педагогического опыта [1]. В словаре-справочнике по педагогике под редакцией П. И. Пидкасистого методическая работа рассматривается как особая структурно-организационная форма в образовательном учреждении [2]. В представлении Л. П. Ильенко методическая работа — специальный комплекс практических мероприятий, базирующийся на научной основе. Только научная основа организации методической работы, считает автор, является верным и основным путем повышения мастерства педагога. По его мнению, методическая работа должна обеспечивать действенную и своевременную помощь педагогическим работникам: «где “сильна” методическая работа, там, серьезные, результативные успехи педагогического коллектива в его нелегком труде» [3]. О том, что методическая работа должна иметь научную основу говорит также А. М. Моисеев. Он полагает, что методическая работа — «это целостная система, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта, на конкретном анализе учебно-воспитательного процесса; система взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога, на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом <...> на совершенствование учебно-воспитательного процесса, достижение оптимального уровня образования, воспитания и развития детей» [4]. Л. И. Фалюшина определяет методическую работу, как систему внутренней организационной педагогической и управленческой деятельности администрации и коллектива образовательного учреждения, направленную на обеспечение непрерывного совершенствования педагогической квалификации и профессионального мастерства педагога в целях повышения качества учебно-воспитательного процесса [5].

Исходя из задач, которые решают педагоги российских профессиональных школ, руководствуясь вышеназванными определениями, методическую работу в системе начального и среднего профессионального образования можно рассматривать как целостную систему мер, действий и мероприятий, базирующихся

на достижениях науки и передовом педагогическом опыте, имеющую целью повышение качества, оптимизацию и интенсификацию процесса обучения и направленную на: повышение методического и педагогического уровня педагогических работников; обеспечение процесса обучения программной, учебной и учебно-методической документацией; совершенствование содержания профессионального образования на основе Федеральных государственных стандартов начального и среднего профессионального образования третьего поколения; совершенствование аудиторной и самостоятельной работы обучающихся; внедрение в образовательный процесс современных принципов, форм, методов (технологий) обучения и контроля, ориентированных на подготовку конкурентоспособных специалистов. На наш взгляд, именно такое определение позволяет понять сущность методической работы, определить ее цель и задачи.

Из определения следует, что целью методической работы является создание условий, способствующих повышению эффективности и качества процесса обучения конкретному предмету и профессии в целом. При этом главной задачей методической работы (из перечисленных нами в определении методической работы) становится непрерывное профессиональное развитие педагогов. Следует отметить, что методическая работа по профилю реализуемых образовательных программ будет отличаться профессиональной направленностью содержания и ориентированием учебного (учебно-производственного) процесса на перспективы развития промышленных предприятий, организаций и конкретной отрасли экономики в целом.

Представляя методическую деятельность целостной системой, нужно полагать, что она, как и любая другая система, управляема. При этом необходимо отметить, что структура управления методической работой находится в прямой зависимости от поставленных задач и финансовых возможностей конкретного учреждения профессионального образования. Управление методической деятельностью должно найти отражение в его организационно-функциональной структуре. Как правило, в ней определяется место всем звеньям, на которые возложены частично или полностью функции, связанные с методической деятельностью. Такими устоявшимися звеньями являются кафедры, методические объединения,

сама методическая служба. Следует учитывать, что главное, к чему необходимо стремиться при организации управления методической работой, — это реальная методическая работа педагога, адресованная лично ему. Поэтому одним из важнейших направлений в деятельности администрации следует считать демократизацию процесса управления. Таким образом, наряду с осуществлением текущей запланированной методической работы необходимо создать условия для творческой деятельности педагогов. Организованное творчество возможно при наличии матричной организации управления, при которой пересекаются вертикальный и горизонтальный виды управления, а также сочетается жесткая линейно-функциональная организационная структура с гибкой, подвижно-матричной структурой, где, кроме основных стабильных элементов, могут присутствовать временные, которые вводятся в структуру по потребности педагогов и выводятся из нее после выполнения своей функции. Такими меняющимися элементами могут быть временные творческие группы, создающиеся педагогами на добровольной основе для решения конкретных учебных или исследовательских задач.

Методическую работу в целом по образовательному учреждению целесообразно планировать на год, исходя из задач, обозначенных программой развития образовательного учреждения. Мероприятия, запланированные в рамках методической работы, должны найти отражение в месячном плане-графике работы учреждения и реализоваться, по мнению Г. И. Кругликова, через коллективные формы методической работы и самостоятельную методическую работу педагогов [6]. К коллективным формам методической деятельности он относит: педагогический, научно-методический, методический советы, методические комиссии, инструкционно-методические совещания, педагогические чтения, научно-практические конференции, школу передового методического опыта, методический (педагогический) кабинет. К этому перечню можно добавить и другие формы методической работы, которые обеспечивают гибкость организационной структуры и позволяют педагогу удовлетворять свои образовательные потребности и формировать (развить) свои творческие способности: семинары-практикумы, экспериментальные лаборатории, проблемные группы, конкурсы профессионального мастерства, инновационных разработок. Подчер-

кнем, что коллективные формы методической работы, кроме профессионального развития, обеспечивают развитие коммуникативных способностей преподавателей и мастеров производственного обучения, являются площадкой для обмена передовым опытом и его тиражирования.

Самостоятельная методическая работа — процесс сугубо индивидуальный, добровольный. Однако в век глобализации и информатизации он должен стать для каждого работника образования потребностью, привычкой. Виды самостоятельной работы: изучение информации по проблемам образования и методической теме, над которой работает конкретный педагог; участие в коллективных формах методической работы; творческое общение с педагогическим сообществом, в том числе через Интернет; индивидуальная методическая работа руководителей с педагогическими работниками; самообразование; взаимопосещение занятий; открытые уроки (занятия); руководство экспериментальной площадкой и др. Индивидуальная методическая работа, также как и коллективная, должна планироваться. При составлении плана методической работы педагог определяет, в том числе, свое поле деятельности в решении методической проблемы, над которой работает УПО, кафедра или методическое объединение.

В настоящее время идет процесс реформирования системы профессионального образования. В результате этого реформирования происходит реструктуризация образовательных учреждений профессионального образования, НПО и СПО объединяются, образуя многопрофильные учреждения, имеющие статус ССУЗа. В связи с этим меняются требования к педагогическим работникам. Эти изменения отражены в различных нормативных документах. Например, новые квалификационные характеристики обязывают педагога осваивать современные формы и методы обучения, педагогические и информационно-коммуникационные технологии. В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования учебно-методической документацией должны быть обеспечены 100 % дисциплин и профессиональных модулей. В соответствии с Положением об учреждении среднего профессионального образования (Ч. 3., п. 19.) необходимо ежегодно обновлять образовательные программы «в части состава дисциплин (модулей) и/или содержания ра-

бочих программ учебных дисциплин (модулей), программ учебной и производственной практики, а также методических материалов, обеспечивающих реализацию соответствующих образовательных технологий с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, технологий и социальной сферы». Таким образом, можно говорить, что на фоне повышения требований к содержанию методической работы педагога, идет разграничение его методической деятельности по направлениям.

На сегодняшний день в системе СПО нет утвержденных норм, которые бы точно определяли эти направления. В официальных изданиях и периодической печати материалы по этой проблеме носят рекомендательный характер. Однако несмотря на отсутствие нормативных документов практика планирования методической работы по направлениям существует довольно давно. В журналах «Профессиональное образование», «Специалист», «Среднее профессиональное образование» и других, а также на специализированных сайтах в Интернете можно найти достаточно обширный материал, касающийся опыта планирования методической работы педагогов.

Индивидуальную методическую работу в СПО подразделяют на: учебно-методическую; научно-методическую и организационно-методическую.

Учебно-методическая работа предполагает деятельность, направленную на методическое и дидактическое обеспечение процесса обучения с учетом рекомендаций, выработанных в результате научно-методической деятельности. Итогом учебно-методической работы должен стать учебно-методический комплекс преподаваемой дисциплины, который в дальнейшем с повышением уровня педагогического мастерства педагога, освоением им и внедрением в процесс обучения новых методик и технологий обучения будет совершенствоваться. Особое место в этом комплексе должны занять цифровые (электронные) образовательные ресурсы, которые обеспечат современный подход к обучению и позволят применять в образовательном процессе методики дистанционного обучения (полностью или частично).

Научно-методическая работа педагога УПО ориентируется на исследование и обобщение передового опыта с целью развития процесса обучения; совершенствования его содержания и методик преподавания; разработки новых современных моделей (техно-

логий) обучения и воспитания; поиска новых принципов, закономерностей, методов, форм и средств организации учебного процесса. Результат этой деятельности может быть выражен как в освоении педагогом современных методик и технологий обучения, так и в публикациях собственного инновационного опыта. Издание методических пособий, учебников, монографий (в том числе имеющих внешнюю рецензию), участие в научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства, мастер-классы для педагогов территориального методического объединения или области — все это также характеризует результат методической работы педагога данного направления.

При планировании организационно-методической работы определяется объем участия педагогического работника в коллективных формах методической деятельности: педагогических и научно-методических советах, методических советах, цикловых комиссиях, заседаниях кафедр и др.

В условиях внедрения ФГОС одним из направлений методической деятельности может стать экспертно-методическая работа. Учреждением профессионального образования данный вид деятельности применяется для проведения экспертиз методических материалов и оценочных средств, которые разрабатываются педагогами по каждой отдельной дисциплине и профессиональному модулю. Данное направление предусматривает участие педагогов в работе экспертных комиссий, в составе жюри на конкурсах профессионального мастерства, инновационных методических продуктов и т. п.

Планирование методической работы педагога осуществляется в различных формах,

которые устанавливаются образовательным учреждением: план методической работы, программа развития педагога, паспорт методической деятельности. Вне зависимости от выбранной формы планирования ее структура должна четко отражать перспективное развитие педагогического работника и предусматривать меры, которые обеспечат его соответствие современным квалификационным требованиям или квалификационной категории (имеющейся или планируемой). Критериями соответствия уровня квалификации педагогического работника учреждения начального или среднего профессионального образования первой квалификационной категории являются (в том числе): владение современными образовательными технологиями и методиками и эффективное их применение в практической профессиональной деятельности; внесение личного вклада в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания. Для высшей категории этот вклад должен быть основан еще и на инновационной деятельности, освоении новых образовательных технологий и активном распространении собственного опыта в области повышения качества обучения и воспитания.

В заключение следует отметить, что в качестве «мерила» методической деятельности педагогического работника, его профессиональной компетентности, готовности к внедрению инноваций и внедрению ФГОС может стать портфолио педагога, содержащее несколько «портфелей», в которые раскладываются продукты методической деятельности, документы, отзывы и рецензии, характеризующие его профессиональную состоятельность.

Библиографический список

1. Российская педагогическая энциклопедия [Текст] : в 2 т. — М. : БРЭ, 1993. — Т. 1. — 608 с.
2. Словарь-справочник по педагогике [Текст] / авт.-сост. В. А. Мижериков ; под общ. ред. П. И. Пидкасистого. — М. : ТЦ Сфера, 2004. — 448 с.
3. Ильенко, Л. П. Теория и практика управления методической работой в общеобразовательных учреждениях [Текст] / Л. П. Ильенко. — М. : АРКТИ, 2003. — 95 с.
4. Моисеев А. М. Заместитель директора школы по научно-методической работе (функции, полномочия, технология деятельности) [Текст] / А. М. Моисеев, О. М. Моисеева ; под ред. М. М. Поташника. — М. : Педагогическое общество России, 2001. — 256 с.
5. Фалюшина, Л. И. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ [Текст] / Л. И. Фалюшина. — М. : АРКТИ, 2004. — 262 с.
6. Кругликов, Г. И. Методическая работа мастера производственного обучения [Текст] : учеб. пособие для студентов сред. проф. учеб. заведений / Г. И. Кругликов. — М. : Академия, 2010. — 160 с.
7. Материалы сайта www.superinf.ru

УДК 377
542

С. В. Митрофанов, преп. Чебаркульского
агролесохозяйственного колледжа (ЧАЛК),
Челябинская область, г. Чебаркуль,
e-mail: Snowball1995@mail.ru

М. Г. Соколова, зам. директора
Чебаркульского агролесохозяйственного
колледжа (ЧАЛК), Челябинская область,
г. Чебаркуль, e-mail: Sokolovamargen1@rambler.ru

ЛАБОРАТОРНЫЕ РАБОТЫ ПО ХИМИИ КАК СРЕДСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНО НАПРАВЛЕННОЙ ХИМИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ЛЕСНОГО И ЛЕСОПАРКОВОГО ХОЗЯЙСТВА В ССУЗЕ

В статье показана роль профессионально ориентированных лабораторных работ по химии как средства профессионально направленной химической подготовки будущих специалистов лесного и лесопаркового хозяйства, приводятся примеры лабораторных работ по химии, которые используются в образовательном процессе Чебаркульского агролесохозяйственного колледжа.

Ключевые слова: профессионально направленная химическая подготовка, лабораторные работы по химии с профессионально ориентированным содержанием.

Динамичное развитие экономики, повышение требований рынка труда к качеству подготовки выпускников учебных заведений потребовали перестройки системы образования в учебных заведениях СПО, в основу которой легло более четкое определение статуса и значения в этой системе курсов общеобразовательных дисциплин. Коснулось это и предмета «химия».

Обучение в ССУЗе должно не только обеспечить студентов знаниями фундаментальных основ химии, но и умением активно применять эти знания в своей будущей профессиональной деятельности. Изучение химии положительно сказывается на формировании общей и профессиональной компетентности будущего специалиста [1]. Курс данной дисциплины в ССУЗе сочетает общие и специфические задачи, связанные с профилем и спецификой специальности «Лесное и лесопарковое хозяйство», создает базу знаний, необходимых для успешного освоения студентами общепрофессиональных (ботаника, почвоведение, дендрология, лесоведение) и специальных (лесные культуры, лесозащита, лекарственные растения, пчеловодство) дисциплин. Поэтому преподавателю химии необходимо знать приоритетные профессиональные потребности обучающихся. В основе построения курса химии лежит содержание базового химического ядра, с одной стороны, и профессионально ориентированной части, содержащей наиболее значимые области применения химических теорий, — с другой. Одним из средств,

позволяющих наиболее оптимально реализовать принцип профессиональной направленности обучения по химии, являются лабораторные работы профессионально ориентированного содержания.

Основные цели профессионально ориентированных лабораторных работ: экспериментальное подтверждение изученных теоретических положений; ознакомление с методикой проведения исследований; преобразование знаний в умения и навыки; овладение обучающимися способами деятельности, необходимыми для избранной специальности, а также подготовка студентов к будущей профессиональной деятельности. Высокое качество содержания таких работ — одно из условий формирования общих и профессиональных компетенций студентов [2]. Лабораторные работы обязательно должны включать задания, иллюстрирующие роль химических знаний в профессиональной деятельности.

Для реализации указанных целей нами был разработан «Малый практикум по химии». Предлагаемые в нем лабораторные работы составлены на основе действующих программ для учреждений СПО, осуществляющих подготовку по специальности «Лесное и лесопарковое хозяйство», по химии и ботанике (общепрофессиональная дисциплина, раздел «Физиология растений»). Профессиональный компонент, содержащийся в лабораторных работах данного сборника, иллюстрирует процессы, которые протекают в растительных организмах: обмен

веществ, приспособление к среде и т. д. Знание этих процессов поможет будущим специалистам лесного и лесопаркового хозяйства определять методы и приемы повышения общей продуктивности растительных организмов, в том числе древесных пород; разрабатывать систему мероприятий для увеличения выхода деловой древесины с единицы площади, увеличения урожая плодов и семян, сохранения и повышения устойчивости растений к неблагоприятным условиям среды; находить конкретные, оптимальные приемы выращивания посадочного материала в лесных питомниках и создания лесных культур и т. д.

В качестве примера можно привести лабораторные работы «Определение сосущей силы клеток по изменению концентрации растворов» и «Влияние концентрации раствора на прорастание семян», которые можно использовать при изучении раздела химии «Растворы», а также при рассмотрении физиологии растительной клетки и водообмена растений по дисциплине «Ботаника». Профессиональные компетенции, полученные в ходе выполнения первой работы, могут быть применены студентами в будущей профессиональной деятельности для определения концентрации применяемых химических и биологических веществ при обработке семян от болезней и при их внекорневой подкормке в лесном питомнике, а при выполнении второй — для сокращения периода всхожести семян при выращивании посадочного материала. А работы «Влияние ионов калия и кальция на вязкость цитоплазмы», «Влияние ионов калия и кальция на проницаемость цитоплазмы», «Микрохимический анализ золы» рекомендуется проводить при изучении химии элементов и таких разделов ботаники, как: «Анатомия и физиология растительной клетки» и «Минеральное питание растений». Приобретенные в ходе выполнения данных работ умения могут пригодиться будущим техникам при выполнении мероприятий по оптимизации минерального питания семян и подготовке посадочного материала лесных питомников к зиме.

Библиографический список

1. Пак, М. С. Актуальные проблемы модернизации образования в контексте Болонской декларации [Текст] / М. С. Пак, В. А. Бордовский, В. П. Соломин // Актуальные проблемы модернизации химического образования и развития химических наук : материалы 53-й Всерос. науч.-практ. конф. с международным участием (5–8 апр. 2006 г., г. Санкт-Петербург). — СПб. : Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2006. — С. 3–6.
2. Фахретдинова, М. А. Лабораторные и практические занятия в образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования [Текст] : метод. рекомендации / М. А. Фахретдинова, Н. И. Нагимова, Л. Б. Глазунова. — Ульяновск : УИПКПРО, 2010. — 54 с.

Для повышения познавательной активности обучающихся на лабораторных занятиях по химии нами используются различные типы таких работ:

1) сравнительно простые работы, иллюстрирующие теоретические положения лекционного курса, которые могут быть выполнены на лабораторных занятиях в любом ссузе, в том числе не располагающем сложным оборудованием; они могут быть проведены также в форме лекционных демонстраций;

2) более сложные работы, связанные с количественным определением различных физиологических показателей, которые, как правило, рассчитаны на несколько занятий.

Мы считаем, что важной особенностью проводимых нами лабораторных работ для будущих специалистов лесного хозяйства является отсутствие описания ожидаемых результатов и готовых выводов. Полагаем, что такой метод развивает самостоятельность студентов и способствует более прочному усвоению изучаемого материала [3].

Для повышения эффективности проведения профессионально ориентированных лабораторных работ по химии студентам колледжа предлагается определенный алгоритм оформления лабораторных работ (название работы, краткое описание ее хода, результаты, выводы) и способы подведения итогов их выполнения (обсуждение в начале каждого занятия результатов работ, выполненных на предыдущем занятии; проведение семинаров по пройденному материалу с одновременной проверкой преподавателем сделанных студентами записей и т. д.).

Таким образом, профессионально ориентированные лабораторные работы, реализующие межпредметные связи общеобразовательной дисциплины «Химия» и предметов профессионального цикла специальности «Лесное и лесопарковое хозяйство», несомненно, усилят мотивацию и интеллектуальную активность обучающихся, а также приблизят студентов к сфере будущей профессиональной деятельности.

3. Викторов, Д. П. Малый практикум по физиологии растений [Текст] : учеб. пособие для биол. спец. вузов / Д. П. Викторов. — 3-е изд., перераб. и доп. / Д. П. Викторов. — М. : Высшая школа, 1983. — 135 с.

УДК 377
334

Е. А. Серебренникова, зам. директора по УМР
Уральского государственного колледжа,
г. Челябинск, e-mail: lena-77@74.ru

К ВОПРОСУ О ФОРМИРОВАНИИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ У СТУДЕНТОВ ТЕХНИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ ССУЗОВ

В статье обосновывается необходимость формирования компетенций предпринимательской деятельности у студентов технических специальностей ССУЗов и предлагаются способы решения данной проблемы.

Ключевые слова: компетенции предпринимательской деятельности студентов технических специальностей ССУЗов, интегративность, интегративный учебный курс.

Рыночная система хозяйствования, все более утверждающаяся в России, основывается на предпринимательском типе экономической системы с сохранением за государством регулирующих функций. В настоящее время предпринимательский тип экономической системы выдвинул предпринимателя в число наиболее значимых субъектов экономического прогресса.

Современного предпринимателя должны отличать способность и готовность творчески мыслить; генерировать идеи, превращая их в новые технологии; ставить перед собой цели и самостоятельно достигать их; находить нестандартные решения; проявлять инициативу; умело реагировать на различные жизненные ситуации; быть готовым взять на себя ответственность. Именно такой человек — деятельный, активный, практичный, предприимчивый — должен стать ключевой фигурой нового общества и новой экономики.

Практика последних десятилетий убедительно доказывает, что в быстро меняющемся мире стратегические преимущества будут у тех государств, которые смогут эффективно развивать и продуктивно использовать инновационный потенциал развития, основным носителем которого является молодежь.

Развитие эффективных моделей и форм вовлечения молодежи в трудовую и экономическую деятельность, включая деятельность трудовых объединений, студенческих отрядов, развития молодежных бирж труда и других форм занятости молодежи, совершенствования норма-

тивно-правовой базы для максимально гибкого привлечения молодежи к трудовой деятельности и обеспечения ее законных прав и интересов является одной из приоритетных задач государственной молодежной политики на период до 2020 года [1].

Среди молодежи становятся все более востребованными навыки ведения собственной предпринимательской деятельности. По данным Главного управления Центра занятости населения по Челябинской области ежегодно более 1500 молодых людей в возрасте от 18 до 29 лет открывают собственное дело, что обеспечивает их трудоустройство, развитие деловой активности, способствует воплощению в жизнь социально-экономической политики, проводимой на территории Челябинской области [2]. Развитие предпринимательства включено в перечень «точек ускоренного роста» экономики Челябинской области, что обусловлено высокой значимостью малого и среднего бизнеса в решении социальных и экономических задач [3].

Несмотря на положительные тенденции развития предпринимательства в Челябинской области, по результатам мониторинга и анкетирования, проводимых общественным координационным советом по развитию малого и среднего предпринимательства в Челябинской области совместно с информационно-консультационными центрами муниципальных образований Челябинской области, был выявлен ряд сдерживающих факторов, среди которых:

- 1) дефицит квалифицированных кадров;
- 2) недостаточный уровень профессиональной подготовки начинающих предпринимателей;
- 3) недостаточная информированность субъектов малого и среднего предпринимательства в различных вопросах предпринимательской деятельности, особенно в муниципальных образованиях Челябинской области, отдаленных от областного центра.

Для того чтобы молодежь могла воспользоваться правом заниматься предпринимательской деятельностью, представленным ей государством, необходимо уже на уровне общего образования знакомить ее с основами этой деятельности. Обучение основам предпринимательства, приближенного к современным экономическим реалиям, как средство формирования человеческого капитала и инструмент адаптации молодого человека к социально-экономическим изменениям имеет существенное значение для будущего России.

В настоящее время обучение учащихся школ основам бизнеса происходит преимущественно на уроках основ экономики и предпринимательства, а также через различные формы внеурочной деятельности. Студенты средних и высших учебных заведений осваивают предпринимательские компетенции в ходе изучения экономических дисциплин или в рамках экономических специальностей. Однако формирование предприимчивости предполагает организацию такого типа учебного процесса, который был бы ориентирован на становление и развитие в молодых людях сначала базовых профессиональных компетенций, а затем на их основе — компетенций предпринимательской деятельности по направлению базовой специальности. Мы полагаем, что подготовку предпринимателя целесообразно осуществлять в едином процессе получения образования путем интеграции содержания базового профессионального (технического) и дополнительного (предпринимательского) образования через содержание дисциплин и профессиональных модулей базовой профессиональной подготовки и дополнительной подготовки. В рамках освоения дополнительной подготовки студент выполняет сквозные практические работы, направленные на получение экономической выгоды от проектируемого производства, применяя технологические, экономические, юридические и управленческие знания и умения.

Анализ опроса студентов специальностей технического профиля позволяет сделать вывод, что подготовка к предпринимательской

деятельности не является целью для всех студентов, поскольку большинство из них не планируют связывать свою деятельность с предпринимательством. Однако по-нашему мнению, в условиях неизбежного взаимодействия субъектов малого и среднего бизнеса и потенциальных потребителей их услуг у каждого человека должны быть сформированы компетенции в области предпринимательства.

Эффективное формирование заявленных компетенций требует создания организационно-педагогических условий, которые должны быть выявлены в ходе теоретического исследования и проверены на необходимость и достаточность опытно-экспериментальным путем, что конечно же, требует изменения в содержании и организации учебно-воспитательного процесса.

Нельзя сводить обучение в учреждениях среднего профессионального образования только к подготовке рабочих кадров. Образовательное учреждение должно выпускать высококвалифицированных специалистов с достаточным набором сформированных компетенций, под которым мы понимаем не только общие и профессиональные компетенции, сформированные в направлении отраслевой подготовки, но и расширяющие их интегративные компетенции в области предпринимательства.

Современный предприниматель должен обладать интегративностью, т. е. сочетать в себе компетенции различных специальностей не только социально-экономического, юридического, управленческого профилей, но и технического (в области реализации своей деятельности). Интегративность позволяет грамотно организовывать технологический процесс, собственные ресурсы, развивать свой бизнес с учетом инновационных технологий отрасли. Также она предполагает развитие творческих компетенций и компетенций самосовершенствования, относящихся к базовым компетенциям, которые формируются в результате активной осознанной деятельности субъекта и представляют собой опыт этой деятельности, т. е. не знания, а практические умения охватывают собой все основные способы деятельности. Базовые компетентности позволяют субъекту адекватно ситуации проявлять данные компетенции, совершенствуя степень овладения любой социально значимой деятельностью [4].

Предлагаемый к реализации в качестве эксперимента дополнительный профессиональный модуль позволит сформировать интегративные профессиональные компетенции, направленные на организацию и управление предпринимательской деятельности в сфере получаемого

базового профессионального образования. Навыки, полученные путем интеграции базового и дополнительного содержания образовательной программы, будут способствовать эффективному управлению технологическими процессами, управлению собственными ресурсами, совершенствованию профессионального и личного самосознания выпускников, развитию качеств личности, необходимых для осуществления предпринимательской деятельности, расширению возможности самозанятости, а это в свою очередь требует:

– изменения содержания обучения на ступени среднего профессионального образования путем введения дополнительного профессионального модуля с целью расширения наших представлений об уровне сформированности компетенций выпускника;

– проверки организационно-педагогических условий, эффективного функционирования модели формирования компетенций предпринимательской деятельности;

– обоснования форм и методов обучения, позволяющих перейти от учебной деятельности к деятельности профессиональной.

Таким образом, актуальность данной темы обусловлена необходимостью разрешения противоречий проявившихся в системе среднего

профессионального образования. Наиболее существенными из них являются противоречия между:

– объективной потребностью общества в молодых инициативных специалистах, способных квалифицированно, творчески, ответственно заниматься предпринимательской деятельностью по направлению базовой специальности, и отсутствием достаточного количества выпускников средних специальных учебных заведений, обладающих необходимыми для этого компетенциями предпринимательской деятельности;

– возможностями образовательного учреждения создать условия для формирования компетенций предпринимательской деятельности у студентов неэкономических специальностей и отсутствием дидактического обеспечения такой подготовки в образовательном процессе средних специальных учебных заведений в настоящее время.

Выявленные противоречия определили проблему нашего исследования: организационно-педагогические условия эффективного формирования компетенций предпринимательской деятельности у студентов среднего специального учебного заведения, обучающихся по специальностям технического профиля.

Библиографический список

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://mon.gov.ru/dok/akt/9130/>
2. Областная целевая Программа развития малого и среднего предпринимательства в Челябинской области на 2012–2014 годы [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.rg.ru/2011/11/18/chelyab-prog-biznes-reg-dok.html
3. Стратегии социально-экономического развития Челябинской области до 2020 года [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.econom-chelreg.ru
4. Темняткина, О. В. Оценка результатов образования обучающихся ОУ НПО и СПО на основе компетентностного подхода [Текст] : метод. пособие / О. В. Темняткина. — Екатеринбург : ИРРО, 2009. — 78 с.

УДК 378
811(002)

О. В. Скрябинская, преп. кафедры иностранных языков ВУНЦ ВВС «ВВА» им. Жуковского и Гагарина (филиал), г. Челябинск, e-mail: spj-2012@list.ru

ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ИНОЯЗЫЧНОГО ОБЩЕНИЯ ПРИ ОБУЧЕНИИ ПЕРЕВОДУ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИХ ТЕКСТОВ УЧАЩИХСЯ АВИАЦИОННЫХ ВУЗОВ

В статье рассмотрены вопросы повышения качества профессиональной иноязычной подготовки будущих авиационных специалистов. Описаны особенности обучения переводу

научно-технических текстов, изложены условия, необходимые для успешного обучения переводу.

Ключевые слова: научно-технический текст, авиационный вуз, иноязычное общение, научно-технический перевод, технология чтения.

За последнее десятилетие значительно активизировалось международное воздушное движение, которое обозначило потребность в авиаспециалистах, владеющих профессионально ориентированным английским языком как одним из важнейших факторов обеспечения безопасности полетов. Авиаспециалисты должны иметь представление об иностранном языке как о системе, обеспечивающей его коммуникативную функцию, это позволит им адекватно использовать язык в штатных и внештатных ситуациях полета. В связи с этим необходимо говорить об обучении летного состава профессионально ориентированному английскому языку, что подразумевает не только обучение языку профессиональных кодов, но и изучение языка в более полном объеме. Очевидно, что обучение взрослых вне среды изучаемого языка — задача очень сложная, требующая строжайшего отбора учебного материала, четкой формулировки задач обучения в целом и каждого его этапа в отдельности. Кроме того, необходимо отметить, что в качестве доминирующей цели изучения иностранного языка согласно Госстандарту признается формирование межкультурной коммуникативной компетенции и умения пользоваться иностранным языком как средством общения в сфере будущей профессиональной деятельности. Для того чтобы справиться с нестандартной ситуацией, чувствовать себя уверенным во время выполнения полета, необходимо уметь объяснить нестандартную ситуацию простым английским языком (plain English).

Подготовка учащихся авиационных вузов к профессиональному иноязычному общению осуществляется в два этапа: на первом этапе она направлена на решение общеобразовательных задач, на втором (язык для специальных целей) — в основном на решение специальных профессиональных задач, когда происходит формирование профессиональных иноязычных коммуникативных умений. Для достижения уровня профессиональной компетенции специалистов необходимы определенные коммуникативные умения, которые формируются посредством обучения иноязычному общению, следовательно, содержание обучения общению на иностранном языке в авиационном вузе должно удовлетворять требованиям, предъяв-

ляемым к иноязычной деятельности будущих авиационных специалистов. Отбор содержания призван способствовать разностороннему и целостному формированию личности студента, подготовке его к будущей профессиональной деятельности [1].

Овладение умением читать иноязычную литературу по профилю своей специальности является неотъемлемой частью подготовки современных авиационных специалистов. Вся сопровождающая литература фирм «Боинг» и «Эрбас» выпускается на английском языке. Причем конструкторы запрещают переводить ее на какой-либо язык мира, так как в этом случае они снимают с себя ответственность за безопасность полетов, поскольку не могут проверить каждый перевод.

В методической литературе отмечается важность соблюдения оптимального соотношения в обучении таких видов речевой деятельности, как устная речь и чтение. Несмотря на это, направленность на практическое владение иностранным языком привела к тому, что в последнее время приоритет в обучении сместился к устной речи, что отразилось на недостаточной практике чтения.

По сравнению с аудированием (однократное восприятие в условиях дефицита времени), при чтении человек может воспринимать текст столько раз, сколько ему нужно. Наиболее значимыми компонентами в процессе обучения видам чтения являются: выбор текста, формулировка задания и форма контроля.

Существует ряд требований к текстам, при помощи которых развивается навык чтения. Тексты, которые используются в учебном процессе, должны соответствовать коммуникативно-познавательным интересам и потребностям учащихся, а также степени сложности их языкового и речевого опыта в иностранном языке, они должны содержать определенные трудности на лингвистическом и экстралингвистическом (информационном) уровнях. Такие тексты читаются со словарем (как в аудитории, так и во внеаудиторное время), а точное и полное их понимание контролируется переводом на русский язык. В аудитории в процессе чтения и перевода таких текстов курсанты под руководством преподавателя осуществляют анализ различных трудностей линг-

вистических и информационных явлений таким образом, чтобы в дальнейшем при изучении иностранного языка они научились преодолевать эти трудности самостоятельно. Информационная насыщенность таких текстов высока; читающий стремится к максимально полному и точному восприятию информации. В таких текстах не должно быть незнакомых учащемуся грамматических конструкций. Количество незнакомой лексики может быть достаточно высоким, но не чрезмерным, чтобы чтение текстов не превращалось в их расшифровку.

Основная задача научно-технического перевода состоит в предельно ясном и точном доведении до читателя сообщаемой информации. Это достигается логически обоснованным изложением фактического материала, без эксплицитно выраженной эмоциональности. В научно-технической литературе занимают особое место тексты, ориентированные не столько на носителей определенного языка, сколько на представителей некоторой профессиональной группы с определенными экстралингвистическими знаниями. К научно-техническим текстам относятся тексты руководств по обслуживанию и эксплуатации самолетов. Особое внимание при переводе таких текстов необходимо уделять их лексико-грамматическим особенностям. Наиболее полная эквивалентность наблюдается у переводов текстов узкоспециального характера в силу однозначности терминологии. Перевод текстов общенаучной или политехнической тематики требует выбора правильного варианта перевода одного из значений многозначного термина. Например:

control key — кнопка, клавиша управления,
direct digital control — прямое цифровое управление,

radio range finder remote control switch — переключатель дистанционного управления радиопеленгатора.

Примерная технология раскрытия значения терминов, употребляющихся в текстах авиационной тематики, может быть следующей:

а) определение значений всех компонентов термина справа налево, начиная с главного определяемого компонента;

б) нахождение и вычленение в общей цепочке компонентов возможных терминологических словосочетаний, являющихся определяющими элементами главного компонента термина;

в) установление связей между всеми компонентами термина, в том числе и внутренних связей вторичных терминологических словосочетаний;

г) синтез смыслового содержания всего термина вокруг главного компонента;

д) подбор русского эквивалента термина, структура которого определяется нормами русского языка, а также нормой и узусом конкретной терминосистемы.

Часто в технических инструкциях встречаются различные сокращения: аббревиатуры и акронимы. К примеру, языковые и речевые аббревиатуры:

ATIS — *Automatic Terminal Information Service*;

CAVOK — *ceiling and visibility OK*;

ILS — *Instrument Landing System*

Обычно там же дается и их расшифровка, если ее нет, то перевод сокращений проверяется по терминологическим словарям.

Также необходимо обращать внимание на перевод такой категории слов, которые в литературе именуются «ложными друзьями» переводчика (*translator's false friends*). Их использование в качестве прямых переводческих соответствий может привести к грубым смысловым ошибкам:

original — не оригинальный, а первоначальный;

progressive — не прогрессивный, а постепенный;

accurate — не аккуратный, а точный;

actual — не актуальный, а фактический, действительный;

object — не объект, а предмет, цель;

article — не артикль, а изделие;

Полное и верное понимание всей содержащейся при чтении технического текста авиационного профиля информации предполагает точное понимание каждого предложения. Поэтому необходимо различать, что к какой группе членов предложения относится. Этому способствует фиксированный порядок слов английского предложения.

Приступая к чтению и переводу литературы по специальности, следует помнить, что английский язык относится к группе аналитических языков. Это значит, что грамматические связи между словами в английском предложении осуществляются главным образом не путем изменений формы самих слов (падежных и личных окончаний, как в русском — синтетическом — языке), а с помощью служебных слов, таких как предлоги, вспомогательные глаголы, артикли.

В отличие от русского, простое английское предложение имеет фиксированный (твердый) порядок слов. Подлежащее и сказуемое являются обязательными членами в английском

предложении, в то время как другие члены предложения могут отсутствовать. Поэтому при переводе надо в первую очередь найти подлежащее и сказуемое. Определение может находиться в любой части предложения до или после определяемого им слова, так как может определять любой член предложения. Это часто затрудняет понимание структуры предложения, поэтому при первичном анализе его иногда можно опустить. В русском предложении при перестановке его членов грамматическая связь между словами обычно не нарушается, поскольку она выражена в форме самих слов. В английском от местоположения слова зависит, каким членом предложения оно является. Изменение порядка слов в предложении приводит к изменению его смысла.

Необходимо упомянуть, что в текстах инструкций часто встречаются предложения с оборотом *there is*. Это особый вид сказуемого, оборот наличия: *есть, имеется, существует, расположен, лежит* и т. д.

Порядок слов в этих предложениях обратный: сначала идет сказуемое (*there is*), а потом подлежащее. Если в таких предложениях есть группа обстоятельств, то перевод лучше начинать с нее.

There was a bird ingestion into № 2 engine at 200 feet — на высоте 200 футов произошло попадание птицы в двигатель № 2.

Наиболее распространенной ошибкой учащихся при выполнении перевода является стремление переводить пословно — однообразно членить исходный текст или высказывание на отдельные слова, находить их соответствие на языке перевода. Суть этой ошибки состоит в подмене представлений о характере переводимых знаков: вместо речевых единиц перевода учащийся механически подставляет языковые единицы, в то время как в разных языках языковой состав той или иной речевой единицы может не совпадать.

Овладение технологией чтения осуществляется в результате выполнения предтекстовых, текстовых и послетекстовых заданий.

Предтекстовые задания направлены на моделирование фоновых знаний, необходимых и достаточных для рецепции конкретного текста, на устранение смысловых и языковых трудностей его понимания и одновременно на формирование навыков и умений чтения, выработку «стратегии понимания». В них учитываются лексико-грамматические и лингвострановедческие особенности подлежащего чтению текста.

В **текстовых** заданиях обучаемым предлагаются коммуникативные установки, в которых содержатся указания на вид чтения (изучающее, ознакомительное, просмотровое, поисковое), скорость и необходимость решения определенных познавательных-коммуникативных задач в процессе чтения.

Послетекстовые задания предназначены для проверки понимания прочитанного, для контроля за степенью сформированности умений чтения и возможного использования полученной информации в будущей профессиональной деятельности [2].

Помимо выполнения упражнений, преподаватель должен обеспечить ряд условий, соблюдение которых необходимо для успешного обучения переводу.

1. Систематичность и регулярность чтения. Овладеть умением читать можно только в результате тренировок в этом виде деятельности. Это положение приобретает особенно актуальное звучание в условиях острой нехватки учебного времени, которая должна компенсироваться обильным и систематическим самостоятельным чтением вне урока.

2. Рациональное использование двуязычного словаря и другой справочной литературы. Обучение рациональному использованию словаря является неотъемлемым компонентом процесса формирования основ коммуникативного чтения. Обращение к словарю при чтении, как и лексико-грамматический анализ, является дополнительным и надежным средством извлечения информации из читаемых текстов, средством преодоления лексических трудностей понимания.

3. Информативность чтения. Сущность данной закономерности в основном определяется требованиями к текстам для чтения. Коммуникативному чтению возможно обучить только лишь на базе информативных текстов, содержание которых соответствовало бы интересам учащихся. Только убедившись в получении новых сведений посредством чтения на иностранном языке, учащиеся смогут по достоинству оценить приобретаемое ими дополнительное средство духовного обогащения — коммуникативное умение читать на иностранном языке.

Обобщая вышесказанное, следует отметить, что учет данных аспектов повысит эффективность учебного процесса и будет способствовать более успешному формированию компетенции профессионального иноязычного общения в авиационном вузе.

Библиографический список

1. Макар, Л. В. Обучение профессионально-ориентированному общению на английском языке студентов неязыкового вуза [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Л. В. Макар. — СПб. : Российский гос. пед. ун-т им А. И. Герцена, 2000.
2. Ткачева, Л. Б. Перевод английской научно-технической литературы [Текст] / Л. Б. Ткачева. — Омск : Омский гос. техн. ун-т, 2003. — 139 с.
3. Астафурова, Т. Н. Стратегии коммуникативного поведения в профессионально-значимых ситуациях межкультурного общения [Текст] : дис. ... д-ра пед. наук / Т. Н. Астафурова. — М., 1997.
4. Козлова, Г. А. Может ли у пилота с 4-м уровнем быть «English not fluent»? [Текст] / Г. А. Козлова // Вестник НОУ ВКШ «Авиабизнес». — 2008. — № 2 (10). — С. 16–18.
5. Красильникова, Е. В. Иноязычная коммуникативная компетенция в исследованиях отечественных и зарубежных ученых [Текст] / Е. В. Красильникова // Ярославский педагогический вестник. — 2009. — № 1 (58). — С. 179–184.
6. Талызина, Н. Ф. Управление процессом усвоения знаний [Текст] / Н. Ф. Талызина. — М., 1984. — 43 с.

УДК 377
630

М. Г. Соколова, зам. директора Чебаркульского агролесохозяйственного колледжа (ЧАЛК), Челябинская область, г. Чебаркуль, e-mail: Sokolovamargen1@rambler.ru
С. В. Митрофанов, преп. Чебаркульского агролесохозяйственного колледжа (ЧАЛК), канд. с/х наук, Челябинская область, г. Чебаркуль, e-mail: Snowball1995@mail.ru

ВНЕАУДИТОРНАЯ САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ПО ХИМИИ КАК ВАЖНОЕ СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА В ССУЗЕ

В статье показана роль внеаудиторной самостоятельной работы по химии в формировании профессиональной компетентности будущих специалистов лесного хозяйства в ссузе. Раскрывается понятие, описываются виды внеаудиторной самостоятельной работы, представлен опыт ее организации в Чебаркульском агролесохозяйственном колледже.

Ключевые слова: *внеаудиторная самостоятельная работа, виды внеаудиторной самостоятельной работы, компетентностно-ориентированная система заданий.*

В условиях выполнения социального заказа на подготовку профессионально грамотных, мобильных, конкурентоспособных специалистов одной из важнейших проблем, стоящих перед ссузами, является повышение качества подготовки будущих специалистов. Студент учреждения среднего профессионального образования должен не только получать знания по дисциплинам учебного плана, овладевать умениями и навыками использования этих знаний, методами исследовательской работы, но и уметь самостоятельно приобретать новые научные знания.

В этой связи большое значение приобретает внеаудиторная самостоятельная работа студентов. Проблема самостоятельной рабо-

ты посвящены исследования многих авторов (М. Е. Бронштейн, Л. Г. Вяткина, М. Г. Гарунова, В. Графа, И. А. Зимней, И. И. Ильясова, И. В. Ковалевского, А. Г. Молибога, Р. А. Нимазова, П. И. Пидкасистого, П. В. Семашко, В. Ф. Тадиян, Г. В. Федина, В. В. Шаламова, Д. Б. Эльконина и др.). Однако данная проблема не утратила своей актуальности в педагогической теории и практике и в настоящее время. Понятие «внеаудиторная самостоятельная работа» многогранно, поэтому вполне естественно, что оно не получило единого толкования в педагогической литературе. Ученые, педагоги, исследователи, занимающиеся интересующей нас проблемой, вкладывают в термин

«внеаудиторная самостоятельная работа» различное содержание, такое как:

– «работа, выполняемая студентом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия» [1];

– «планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия» [2];

– «логическое продолжение аудиторных занятий, которые проводятся по заданию преподавателя, инструктирующего студентов и устанавливающего сроки выполнения задания» [3];

– «любая деятельность студентов, осуществляемая в рамках учебного заведения вне учебного процесса, способствующая их личностному развитию, расширению и углублению профессиональных знаний и формированию профессионально значимых качеств» [4];

– «такой вид учебной деятельности, как ответы на вопросы по теме, предложенной для самостоятельного изучения, вне учебного расписания и, как правило, вне учебных аудиторий и без непосредственного участия преподавателя» [5].

Анализируя различные определения, можно констатировать, что внеаудиторная самостоятельная работа имеет сложную структуру. Ее особенностью является специфическая роль преподавателя и обучающегося, при этом деятельность первого заключается в проектировании, организации, контроле внеаудиторной самостоятельной работы студентов, а деятельность последних отличается возрастающей самостоятельностью, характеризующейся высоким уровнем творческой активности.

В связи с многообразием содержания понятия «внеаудиторная самостоятельная работа студентов», выделяя ее как сферу деятельности, направленную, прежде всего, на формирование общих и профессиональных компетенций будущих специалистов лесного хозяйства, мы формулируем данное понятие следующим образом: внеаудиторная самостоятельная работа — это планируемая деятельность студентов, выполняемая во внеаудиторное время по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия и способствующая личностному развитию, расширению и углублению профессиональных знаний и формированию профессионально значимых качеств будущих специалистов лесного хозяйства.

Принимая во внимание данное определение, обратимся к организации внеаудитор-

ной самостоятельной работы будущих специалистов лесного хозяйства в Чебаркульском агролесохозяйственном колледже (ЧАЛК) на примере дисциплины «Химия». При этом заметим, что организация внеаудиторной самостоятельной работы студентов по химии должна быть направлена на решение основной задачи обучения — подготовку компетентного, конкурентоспособного техника лесного хозяйства и будущего специалиста со средним профессиональным образованием.

Анализ научно-методической литературы по проблеме внеаудиторной самостоятельной работы, а также содержания деятельности техника лесного хозяйства в современных условиях позволили уточнить характеристики внеаудиторной самостоятельной работы по химии, в качестве которых мы выделяем:

1) наличие практических задач, упражнений или заданий, решение которых способствует поэтапному включению студента в процесс познания и использования профессионально-ориентированных компетенций по химии;

2) мотивацию студентов (потребность узнавать новые понятия из области химии, осваивать новые методы решения профессионально-ориентированных задач, ориентация на самообразование в области профессионально-ориентированных знаний по химии);

3) самостоятельность принятия решений в выборе и использовании методов решения профессионально-ориентированных и нестандартных заданий по химии;

4) поисковую активность студентов.

С учетом содержания и сущности профессиональной компетентности, характеристик самостоятельной работы мы выделили организационно-педагогические условия развития профессиональной компетентности будущих техников лесного хозяйства в процессе внеаудиторной самостоятельной работы по химии:

– обеспечение асинхронной организации внеаудиторной самостоятельной работы, направленной на формирование профессиональной компетентности будущих специалистов;

– разработка и внедрение профессионально-ориентированных заданий, задач, упражнений, решение которых направлено на подготовку студентов к профессиональной деятельности;

– активизация субъективной позиции по самостоятельному принятию профессионально значимых решений [6].

Перед проектированием внеаудиторной самостоятельной работы по химии для специалистов лесного хозяйства мы выполнили следующие

щие мероприятия: во-первых, изучили стандарт по специальности (виды, объекты профессиональной деятельности и т. д.), а также проанализировали степень востребованности химии для указанной специальности в регионе; во-вторых, разработали план непрерывной химической подготовки на основе учета междисциплинарной интеграции с целью обучения студентов применению знаний по химии в их будущей профессиональной деятельности; в-третьих, провели мониторинг химической грамотности абитуриентов с целью выявления их готовности к дальнейшему освоению химической дисциплины; в-четвертых, спланировали индивидуальную исследовательскую деятельность студентов по химии, результаты которой можно предложить или внедрить в лесную отрасль региона.

Активная самостоятельная работа студентов возможна только при наличии серьезной и устойчивой мотивации. Самый сильный мотивирующий фактор — подготовка к дальнейшей эффективной профессиональной деятельности. С этой целью для внеаудиторной самостоятельной работы студентов по химии в ЧАЛК используются следующие виды заданий, отражающие профессиональную направленность специальности «Лесное и лесопарковое хозяйство»: составление кроссвордов, написание рефератов, оформление выставок, решение задач, исследовательские работы, проекты студентов и т. д.

На наш взгляд, кроссворд — удобная форма активизации мышления. В процессе составления кроссвордов студенты, используя такие формулировки, как «Основные химические соединения, входящие в состав почвы», «Химические элементы, составляющие первичные минералы, входящие в состав земной коры», «Минеральные удобрения, применяемые в лесных питомниках», «Химическая среда, влияющая на плодородие почвы в лесном насаждении», «Органическое соединение — основной элемент древесины» и т. д., прорабатывают теоретический и практический материал по химии и спецдисциплинам, обращаются к дополнительной и справочной литературе, осваивают базовые понятия дисциплин, демонстрируя при этом творческое отношение к заданию, способствующему развитию у них креативного мышления и выработке нестандартных решений.

Одним из видов внеаудиторной самостоятельной работы студентов является написание реферата. Студенты ЧАЛК готовят рефераты по химии на темы: «Роль химических знаний в формировании профессиональной компетентности специалиста лесного и лесопаркового

хозяйства», «Химия на службе леса», «Влияние химии на продуктивность лесов». При написании данных работ у будущих техников лесного хозяйства формируется понимание необходимости применения в профессиональной деятельности знаний в области химии, а именно: как с помощью химических веществ бороться с вредителями леса, повышать продуктивность лесных насаждений с целью улучшения защитных и экологических функций лесов и т. д.

В кабинете химии колледжа обучающиеся самостоятельно оформляют выставки материалов: «Почвенные монолиты с разной степенью кислотности, щелочности, засоленности», «Растения-индикаторы, произрастающие на кислых, щелочных, соленых почвах», «Некоторые растения до и после применения ядохимикатов» и т. д. Подобные выставки наглядно демонстрируют студентам роль химических элементов в росте и развитии травянистых и древесных растений.

Нами разработаны задачи и упражнения по химии с профессионально-ориентированным содержанием (для подготовки по специальности «Лесное и лесопарковое хозяйство» в ссузах), которые используются для внеаудиторной самостоятельной работы студентов.

Приведем примеры таких задач.

1. «Медный купорос — один из наиболее эффективных препаратов для борьбы с болезнями деревьев, произрастающих в регионе. Чаще всего его используют в смеси с наполнителями. Смесь водного раствора медного купороса с известью (100 г $\text{CuSO}_4 \times 5\text{H}_2\text{O}$ и 75 г $\text{Ca}(\text{OH})_2$ на 10 л воды) носит название бордоской жидкости. Найдите концентрацию CuSO_4 в бордоской жидкости».

2. «Для достаточного обеспечения растения калием, повышающим тургор клеток и морозоустойчивость растений, используют калийные соли, в том числе сильвинит. Один из видов калийных удобрений, производимых из сильвинита, содержит 40 % K_2O . Вычислите, сколько процентов хлорида калия содержится в нем».

При решении первой задачи у студентов формируются знания об использовании для борьбы с болезнями хвои семян бордоской жидкости, неправильное приготовление которой может привести к негативным последствиям (малая концентрация не повлияет на результат обработки, большая может привести к гибели семян). В процессе решения второй задачи студенты получают сведения о полной подготовке семян к зиме. Кроме того, решение подобных задач дает возможность не только

вырабатывать у студентов профессиональные умения и навыки, необходимые в их будущей деятельности, но и развивать общелогические умения: выделять главное, проверять, сравнивать, обобщать, делать выводы, что также будет способствовать формированию профессионального интереса.

Лабораторные работы по химии с профессионально-ориентированным содержанием, представленные в сборнике «Малый практикум по химии», также могут быть выполнены студентами самостоятельно. Так, работа по теме «Влияние антибиотиков на всхожесть и рост растений» способствует формированию у будущих специалистов необходимых навыков для выращивания посадочного материала в лесных питомниках, а результаты работы «Образование крахмала в зеленых листьях на свету» можно использовать при уходе за подростом (молодое поколение леса). Выполнение заданий по теме «Исследование сока из листьев клевера» дает знания, необходимые при создании (посеве) кормовых полей для диких животных в охотничьих угодьях, а данные, полученные при выполнении работы «Обнаружение органической кислоты в муравейнике» могут быть использованы для поддержания санитарного состояния лесов региона на оптимальном уровне. Таким образом, подобные внеаудиторные лабораторные задания, по нашему мнению, выступают средством развития интеллектуальных и практических умений и навыков обучающихся, способствуют формированию профессиональной компетентности будущих специалистов лесного хозяйства.

Составной частью образовательного процесса является и участие студентов колледжа в самостоятельной внеаудиторной научно-исследовательской работе. Будущие техники лесного и лесопаркового хозяйства самостоятельно проводят исследования по таким темам, как: «Влияние кислотности водного раствора на поглощение растениями ионов тяжелых металлов», «Устойчивость растительных клеток и тканей к неблагоприятным факторам среды», «Биоиндикация газодымовых загрязнений по состоянию хвои сосны», «Влияние химических удобрений на лесные насаждения», «Использование ядохимикатов при борьбе с вредителями и болезнями леса», «Применение химических соединений при борьбе с нежелательной растительностью» и т. д. Результаты таких работ позволяют внести рекомендации для лесных предприятий Чебаркульского района по созданию искусственных лесных насаждений и уходу

за ними в процессе выращивания. Тем самым можно повысить устойчивость насаждений к неблагоприятным факторам среды и общую продуктивность лесов.

Одним из основных требований, предъявляемых работодателями к выпускникам ссузов, является умение работать в команде. С этой целью нами используется метод проектов, реализуемый в рамках выполнения творческой внеаудиторной работы временной группой студентов. Темы проектов формулируются в тесном сотрудничестве со специалистами-практиками с учетом выявленных типовых ситуаций применения результатов профессионально-ориентированных химических исследований в регионе, как, например, «Проект озеленения центральной части города с учетом баланса углекислого газа в г. Чебаркуле Челябинской области». Данная работа выявила причины роста концентрации углекислого газа, последствия его воздействия на атмосферу. На основании полученных результатов нами предложен проект озеленения центральных улиц г. Чебаркуля с учетом поглотительной способности CO_2 для предприятий, занимающихся озеленением города, и городской администрации.

Для обеспечения эффективной организации внеаудиторной самостоятельной работы студентов по химии разработан учебно-методический комплекс, включающий следующие компоненты: содержательно-целевой (программа учебной дисциплины), технологический (методические рекомендации к различным видам работ), контрольно-рефлексивный (вопросы для самоконтроля по всему курсу дисциплины), вспомогательный (список литературы, тематика рефератов, заданий и докладов, задачи, задания, лабораторные работы и т. д.) и видеоматериалы. В состав этого комплекса входит также рабочая тетрадь, которая содержит задания и упражнения, в том числе с профориентационным содержанием, а также систему заданий для самопроверки и самооценивания.

Для контроля внеаудиторной самостоятельной работы студентов нами используются разнообразные его виды: самоконтроль, самооценка, оценка работы студента преподавателем посредством тестирования, защита творческих работ, самоотчеты, контрольные работы, собеседования.

В заключение можно сделать вывод о том, что внеаудиторная самостоятельная работа по химии, организованная в Чебаркульском агролесохозяйственном колледже, обеспечивает мотивационно-ценностное отношение студента

к данной деятельности, способствует повышению эффективности обучения и дает возможность личностного включения студента в освоение профессиональной деятельности как процесса формирования профессиональной компетентности будущего специалиста.

Библиографический список

1. Методические рекомендации по проектированию и организации внеаудиторной самостоятельной работы студентов [Текст] / А. Г. Базаев, И. Л. Васильева, Г. В. Киреева, Ю. С. Бондарева. — Челябинск : Челябинский юридический колледж, 2009. — 24 с.
2. Организация самостоятельной работы студентов по педагогическим дисциплинам : метод. пособие [Текст] / Э. В. Балакирева, Р. У. Богданова, О. Б. Даутова, Л. И. Даргевичене, А. П. Тряпицына. — Ч. I. — СПб., 2008. — 43 с.
3. Нестерова, И. В. Самостоятельная работа студентов [Текст] / И. В. Нестерова // Среднее профессиональное образование. — 2003. — № 12. — С. 15–16.
4. Петрище, В. И. Использование самостоятельной и внеаудиторной форм работы при изучении дисциплин экономического характера [Электронный ресурс] / В. И. Петрище // Государственное управление. Электронный вестник. — 2011. — Вып. 27. — Режим доступа : e-journal.spa.msu.ru/images...2011/27/Petrishe.pdf
5. Щербаков, А. В. Организация самостоятельной работы обучающихся в учреждении профессионального образования : метод. рекомендации [Текст] / А. В. Щербаков. — Челябинск : ЧИРПО, 2007. — 60 с.
6. Петухова, Т. П. Методические аспекты организации самостоятельной работы в контексте компетентностного образования [Текст] / Т. П. Петухова // Вестник Пермского университета. — 2007. — № 7. — С. 56–63.

УДК 621.7

З. Р. Танаева, проф. Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), г. Челябинск, e-mail: zamfira-t@yandex.ru
Т. В. Федосова, преп. специальных дисциплин Усть-Катавского профессионального техникума, г. Усть-Катав, e-mail: Fedosova68@mail.ru

ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ КАК УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРИ ОБУЧЕНИИ СВАРОЧНОМУ ПРОИЗВОДСТВУ

В статье раскрывается сущность, признаки и характерные черты одного из активных практико-ориентированных методов обучения — деловых игр; обосновываются педагогические возможности использования деловых игр в формировании профессиональных компетенций в учреждениях профессионального образования при обучении специальности «Сварочное производство».

Ключевые слова: активные методы обучения, деловые игры, профессиональный модуль, сварочное производство.

Важным направлением повышения качества профессионального образования в настоящее время выступает развитие образования, ориентированного на практику. Перспективным средством решения данной проблемы является широкое использование в учебном процессе активных методов обучения. Большие возможности активизации процесса обучения содержат

в себе игровые методы, прежде всего, деловые игры.

На современном этапе деловые игры рассматриваются с позиции их потенциала для формирования общих и профессиональных компетенций обучаемых; как средство обеспечения профессионально-прикладной направленности образовательного процесса.

В отечественной педагогике и психологии проблему игровой деятельности в профессиональном образовании разрабатывали Ю. Л. Котляровский, В. И. Матирко, Г. К. Селевко и др. Описывая сущность деловой игры как разыгрывание того или иного социально-экономического процесса, проигрывание различных производственных ситуаций в условиях обучения, ученые выделяют основу педагогической эффективности деловых игр в приобретении профессионального опыта. С целью качественной характеристики структуры деловых игр, используемых при обучении сварочному делу в учреждениях профессионального образования, обратимся к различной классификации деловых игр.

Так, А. П. Селевко предлагает следующую классификацию деловых игр [1].

1. Имитационные игры: на занятиях имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения; события, конкретные действия людей и обстановка, условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность.

2. Операционные игры: помогают отрабатывать выполнение конкретных специфических операций; в них моделируется соответствующий рабочий процесс.

3. Исполнение ролей: отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица.

4. «Деловой театр»: разыгрывается какая-либо ситуация, поведение человека в ней; учащийся должен мобилизовать весь свой опыт, знания, навыки, суметь вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения.

5. Психодрама и социодрама: это тоже «театр», но уже социально-психологический, в котором отрабатывается умение чувствовать ситуацию в коллективе, оценивать и изменять состояние другого человека, умение войти с ним в продуктивный контакт.

В. И. Матирко разделяет деловые игры в соответствии с целями использования на учебные и производственные [2]. Учебные деловые игры применяют при обучении руководителей, специалистов и рабочих для развития у них навыков и умений по практическому использованию теоретических знаний при выполнении служебных обязанностей, отрабатываются новые приемы и действия. Учебные деловые игры позволяют активизировать учебный процесс и существенно ускорить формирование у слушателей комплекса теоретических знаний, умений и навыков,

которые влияют на повышение эффективности деятельности работника. Цель производственных деловых игр заключается в моделировании процессов, связанных с профессиональной деятельностью и являющихся актуальными на данный период; в рассмотрении различных вариантов ее разрешения; в отработке организационного и экономического механизма; в определении наиболее эффективного пути разрешения заданной проблемы.

Рассматривая классификацию деловых игр, Ю. Л. Котляровский также выделяет вид «исследовательские игры» [3]. По его мнению, они могут быть использованы при проверке гипотез, новых принципов организации и технологии работ и др.

Таким образом, учитывая различные точки зрения ученых, выделим группы деловых игр, ориентированных на учебный процесс в системе начального и среднего профессионального образования: 1) имитационные деловые игры, основная задача которых научить обучаемых ориентироваться в различных обстоятельствах, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, устанавливать с ними контакты, влиять на их интересы, потребности и деятельность; 2) неимитационные (исследовательские), основными задачами которых являются развитие интеллектуально-творческих и познавательных способностей студентов, повышение эффективности самостоятельной деятельности.

Оценивая роль деловой игры в профессиональном образовании начального и среднего звена, необходимо выделить ряд ее особенностей:

1) деловая игра является коллективным методом обучения, в процессе которого формируется коллективное решение;

2) создание и поддержание эмоционального настроя в процессе проведения деловой игры способствует активному включению слушателей в обсуждение и решение предлагаемой проблемы;

3) деловая игра позволяет максимально приблизить образовательный процесс к реальной практической деятельности;

4) участие в деловой игре дает слушателям возможность проявить свои индивидуальные творческие способности, показать знания, продемонстрировать приобретенные умения и навыки.

Организация и проведение деловых игр требуют серьезной подготовки. Проспект деловой игры может быть представлен в следующем

виде: учебные цели, состав участников, исходная информация, методические рекомендации и порядок проведения деловой игры. Одно из требований деловых игр — максимальное приближение к реальности, что обуславливает необходимость учета специфики и условий профессиональной деятельности будущего специалиста.

Воссоздание предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности специалиста осуществляется прежде всего при изучении профессиональных модулей. В содержании профессионального образования профессиональный модуль как новая структурная единица занимает центральное место, поскольку требования к результатам обучения формулируются как перечень видов профессиональной деятельности и соответствующих профессиональных компетенций.

Проанализируем возможности деловых игр в формировании профессиональных компетенций на конкретном примере. Так, по междисциплинарному курсу «Основы организации и планирования производственных задач на сварочном участке» по специальности «Сварочное производство» нами разработана деловая игра «Участок». При проектировании деловой игры учитывались такие ее принципы, как: полное погружение участников в игровую проблему; постепенность вхождения в экспериментальную ситуацию; равномерная нагрузка на всех участников игры; правдоподобность игровой ситуации; непосредственное участие в игре администратора (в роли которого выступает преподаватель). При разработке сценария деловой игры были сформулированы цели, задачи, этапы, определены критерии оценки результатов ее проведения, предложен алгоритм проведения, расписаны роли участников, разработано ее дидактическое обеспечение. В качестве объекта деловой игры выбрана разработка оптимальной планировки участка сварки при серийном производстве реального изделия. В игре участвуют две-три проектные группы, каждая из которых должна проектировать участок для выбранного изделия из предложенной администратором игры номенклатуры деталей. Для объективной оценки результатов игры участникам предлагается определить изделие-представитель с учетом расчета коэффициентов приведения по массе и трудоемкости. В результате группа должна получить программу, эквивалентную заданной номенклатурной программе. Победитель игры выявляется на основе оценки оптимальных

технико-экономических показателей, перечень которых предъявляется участникам игры перед ее началом.

Деловая игра «Участок» способствует овладению умениями и навыками эффективного выполнения технологических расчетов на основе нормативов технологических режимов, трудовых и материальных затрат (ПК 4.2); применения методов и приемов организации труда, эксплуатации оборудования, оснастки, средств механизации для повышения эффективности производства (ПК 4.3); обеспечения профилактики и безопасности условий труда на участке сварочных работ (ПК 4.5). Кроме этого, работая в группе, обучаемые учатся взаимодействовать с коллективом, трудиться в команде, эффективно общаться с коллегами. Моделируя участок сварки, обучаемые организуют собственную деятельность, выбирают типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивают их эффективность и качество [4].

Особое место при проведении деловой игры занимает подготовительный этап. Деловые игры открывают обучаемым новые возможности самообразовательной деятельности. Акцент в содержании самоподготовки переносится с самостоятельной работы студентов, направленной на закрепление пройденного материала, на подготовку, необходимую для участия в деловой игре. С этой целью обучаемые в процессе самоподготовки изучают нормативные документы и рекомендованную литературу, проигрывают варианты действий в конкретных ситуациях. Так, при подготовке к деловой игре «Участок» обучаемые изучают тарифную систему нормирования труда; методику расчета времени сварочных работ, нормативы затрат труда на сварочном участке; нормативы технологических расчетов, трудовых и материальных затрат; методы и средства защиты от опасностей технических систем и технологических процессов; нормативно-справочную литературу для выбора материалов, технологических режимов, оборудования.

Таким образом, применение деловой игры на конкретном этапе учебного процесса позволило максимально приблизить приобретенные знания к личности обучаемого, к его непосредственной профессиональной деятельности. Эффективность проведения деловой игры обусловлена, во-первых, тем, что за сравнительно небольшой отрезок времени данная форма организации учебного процесса позволяет выработать те навыки и качества, отработка которых возможна только при применении деловой игры,

во-вторых, по результатам деятельности участников во время деловой игры можно получить достаточно полную картину профессиональных и личностных качеств обучаемых; в-третьих, определить их готовность к самостоятельной профессиональной деятельности.

Библиографический список

1. Селевко, Г. К. Современные образовательные технологии [Текст] : учеб. пособие / Г. К. Селевко. — М. : Народное образование, 1998. — 256 с.
2. Сборник деловых игр, конкретных ситуаций и практических задач [Текст] / под ред. В. И. Матирко. — М. : Высшая школа, 1991. — 255 с.
3. Котляревский, Ю. Л. Искусство моделирования и природа игры [Текст] / Ю. Л. Котляревский, А. С. Шанцер. — М. : Прогресс, 1992. — 104 с.
4. Российская Федерация. Министерство образования и науки. Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 150415 «Сварочное производство» : приказ от 23 ноября 2009 г. № 654.

Качество профессионального образования и рынок трудовых ресурсов

УДК 377.111.3

А. Ю. Антропова, доц. Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), канд. пед. наук, г. Челябинск, e-mail: aua31@mail.ru

СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УПО

В статье описана система показателей, предлагаемых для оценки результатов деятельности в УПО. Указанная система выстроена на основе системного подхода. Данные показатели должны позволить получать информацию для принятия адекватных управленческих решений и осуществлять управленческий учет.

Ключевые слова: образовательная система, оценка результатов деятельности, система показателей, системный подход.

Реформирование системы профессионального образования включает одну из актуальных содержательных проблем, которая состоит в объективизации оценивания результатов деятельности учебных заведений. Измерение результатов деятельности в УПО стало важным инструментом государственного управления образованием. Его целью является повышение производительности труда и эффективности качества образовательных услуг путем повышения ответственности образовательных учреждений за полученные результаты и улучшения процесса бюджетирования.

В этой связи возникает потребность в точной и независимой количественной оценке результатов деятельности УПО как образовательных систем, которые в силу своей нематериальной природы трудно поддаются формализации. Под образовательной системой следует понимать такую организационно-экономическую систему, в которой реализуется инновационный образовательный процесс [1]. Надо отметить, что одной из основных проблем оценки эффективности деятельности УПО является отсутствие четких показателей результативности. Они либо не установлены вообще, либо при их формули-

ровке используется недостаточно проработанная методология. Трудности зачастую усугубляются и тем обстоятельством, что конечные результаты нелегко выразить в конкретных количественных параметрах.

С целью эффективной оценки результатов деятельности учебного заведения необходимо разработать множество показателей, которые позволят измерить реальный (фактический или ожидаемый) и требуемый (желаемый или целевой) результаты. В качестве прямых показателей для оценки деятельности УПО обычно используются следующие: качество образовательных услуг; число получателей образовательных услуг; степень удовлетворенности обучающимися полученными образовательными услугами; обеспечение равного доступа населения к предоставляемым услугам; доход, получаемый от оказанных образовательных услуг [2]. Надо отметить, что данные показатели по отдельности не эффективны. Другими словами, степень эффективности должна выражаться системой показателей, позволяющей всесторонне оценить результат деятельности учебного заведения.

Система показателей является необходимым инструментом формирования информационной

базы мониторинга эффективности функционирования в целях осуществления компетентного руководства деятельностью учебного заведения, выявления и мобилизации внутренних резервов (снижение себестоимости образовательных услуг, совершенствование организационной структуры управления) и, в конечном итоге, достижения преимущества перед конкурентами. Разработка системы показателей требует систематизации данных об оценке эффективности и их классификации. Совокупность показателей, какой бы детальной она ни была, без учета взаимосвязей и соподчиненности не может дать объективного представления об эффективности деятельности УПО [3]. Системный подход требует охвата всех аспектов деятельности в соответствии с миссией учебного заведения.

Главная задача системного подхода состоит в обнаружении и описании системы при всей ее сложности, а также в обосновании дополнительных физически реализуемых связей, которые, будучи наложенными на систему управления, делают ее управляемой в требуемых пределах, сохраняя при этом такие области самостоятельности, которые способствуют повышению эффективности системы (обеспечивают конкурентные преимущества). Только достаточно эффективный процесс управления является целесообразным.

Таким образом, предлагается сгруппировать показатели эффективности деятельности УПО в зависимости от следующих классификационных признаков.

1. К уровню целевой структуры объекта управления следует отнести оперативный, тактический и стратегический показатели. Оперативный показатель характеризует степень выполнения краткосрочной цели, обычно не требует сложного анализа, выражается абсолютной величиной и используется на оперативном уровне принятия решений. Тактический показатель является промежуточным, отражает степень реализации среднесрочной цели и используется на тактическом уровне принятия решений. Стратегический показатель — комплексный, отражающий качественную сторону функционирования УПО по достижению стратегической цели (миссии, стратегии, специальной политики).

2. По принадлежности к фактору конкурентоспособности целесообразно выделить финансово-экономический, потребительский, образовательный и потенциальный показатели. Финансово-экономический показатель отражает существенное свойство процесса формиро-

вания экономической устойчивости УПО или финансового результата его деятельности, поскольку он оценивает экономические последствия предпринятых действий и является индикатором соответствия реализуемой стратегии. Потребительский (маркетинговый) показатель направлен на существенную характеристику целевого сегмента рынка или потребителя. Образовательный (процессный) показатель отражает качественный уровень процесса и услуги, а также условия, его обеспечивающие. Показатель потенциала характеризует качественное изменение человеческого (интеллектуального) капитала, информационного обеспечения и инфраструктуры, обеспечивающей постоянный долговременный рост и развитие.

3. Объем отражаемых свойств можно разделить на частный и обобщенный. Частный показатель отражает существенное свойство процесса, его значение может быть определено (рассчитано) независимо от других показателей. Обобщенный показатель отражает совокупность свойств и определяется коэффициентом, процентом или индексом, рассчитываемым с использованием нескольких показателей.

4. Уровень ранжирования делится на первичный показатель — соответствие результата деятельности поставленной цели — и вторичный, характеризующий причину отклонения фактических данных от целевых (по времени, стоимости и т. д.) [4].

Данные показатели должны позволить получать информацию для принятия адекватных управленческих решений, осуществлять управленческий учет (планирование, мониторинг, контроль, выявление отклонений). Система показателей деятельности УПО призвана, с одной стороны, полно охватывать цели и задачи, с другой — быть сбалансированной и практически реализуемой (обозримой, статистически обеспеченной и т. д.). Необходимо также отметить, что показатели должны детализироваться в критериях, объективная и точная оценка которых обеспечивается, в первую очередь, соответствием этих критериев требованиям измеримости и другим основным общепризнанным требованиям квалиметрии к таким критериям, как компоненты содержания оценки, с учетом специфики предмета и субъекта оценки — учебной, воспитательной, научной, инновационной и других видов деятельности образовательного учреждения.

Таким образом, введение сложной системы подсчета результатов деятельности УПО оправдано лишь в том случае, если правитель-

ство страны или субъекта Российской Федерации имеет серьезные намерения использовать собранную информацию для принятия политических и управленческих решений, направленных на повышение эффективности использования бюджетных средств, выделяемых на профессиональное образование. Учебные заведения, добившиеся наилучших результатов, должны иметь право на дополни-

тельное бюджетное финансирование. В этой связи следует отметить, что, во-первых, оценке должны подвергаться наиболее важные результаты деятельности, во-вторых, показатели оценки должны быть тесно увязаны с инструментарием государственного статистического наблюдения за деятельностью учебных заведений, и в-третьих, они должны исключать субъективизм экспертов.

Библиографический список

1. Смирнов, И. П. Экономическая функция профессионального образования [Текст] / И. П. Смирнов. — М. : Агентство «Социальный проект», 2009. — 320 с.
2. Гаськов, В. М. Управление системой профессионального образования [Текст] / В. М. Гаськов. — М. : ИРПО, 2010. — 284 с.
3. Тодосийчук, А. В. Организационно-экономический механизм формирования и реализации инновационной политики в вузе [Текст] / А. В. Тодосийчук, В. А. Попков. — М. : ИУО РАО, 2010. — 176 с.
4. Манушин, А. Теория и практика оценки результатов деятельности учреждений профессионального образования [Текст] / А. Манушин, Л. А. Яновская, Т. Г. Коршикова ; под ред. А. В. Тодосийчука. — М. : НИИРПО, 2009. — 105 с.

УДК 377

*Л. А. Боровинская, директор
Профессионального училища № 107,
Челябинская обл., с. Уйское,
e-mail: Uiskpu107@yandex.ru*

К ВОПРОСУ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ НЕПРЕРЫВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ ДЛЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УЧИЛИЩА № 107 С. УЙСКОЕ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ)

В статье обобщен опыт работы Профессионального училища № 107 с. Уйское Челябинской области по организации непрерывного профессионального образования при подготовке кадров для села с учетом новых социально-экономических условий функционирования системы НПО-СПО.

Ключевые слова: непрерывное образование, кластер, компетентность, квалификация.

Исторически Россия всегда была сильна своим сельским хозяйством. Многие современные политики связывают возрождение экономического потенциала России с интенсивным развитием сельскохозяйственного производства. Сегодня сельскохозяйственные предприятия испытывают недостаток молодых кадров. Создалась парадоксальная ситуация, когда в российской провинции сельская безработица соседствует с дефицитом специалистов массовых сельских профессий, то есть тех, кто может работать на высокопроизводительной технике, на комбайнах, где компьютеризированы техно-

логические процессы, где действует прогрессивная система ГЛОНАСС. Во время высоких технологий сельский труженик остался в стороне. Работодатели пошли по пути интенсификации сельскохозяйственного производства, внедрения современных технологий и новых систем машин (Dgen-dir и т. п.), позволяющих увеличить норму выработки на механизатора до 1000 га вместо существующих 50 га. В результате этого производительность труда вырастает в 20 раз. Более высокими становятся требования к квалификации и образованию рабочего. Рядовой механизатор не сможет с помощью краткос-

рочных курсов освоить технику и технологию современных комплексов. Проблема заключается в том, что у рабочих наблюдается недостаток образования, а у специалистов среднего звена отсутствует опыт работы даже на машинах категории «С, F». Выход из сложившейся ситуации представляется в осознании необходимости готовить высококвалифицированных рабочих через систему непрерывного обучения не ниже среднего специального, способных к самообразованию и ускоренной специализации.

Решение этой задачи осложняется из-за устаревшей материально-технической базы и отсутствия комплексного методического обеспечения многих учебных заведений. Рассмотрим локальный пример. Территориально производственное партнерство с СХП «Уйское» и СХП «Филимоновское» позволяет училищу № 107 частично решать эту проблему через организацию практик на современных машинах. Кластерная политика позволила бы в полной мере учитывать и удовлетворять новые и постоянно меняющиеся запросы работодателей. Так, подготовленный рабочий в агрохолдинге по узкой специальности при самом большом желании не сможет работать по другим направлениям, так как базовых знаний в области растениеводства и механизации у него нет. Во всех организациях востребованы люди с фундаментальной, «сквозной», единой аграрной профессией, по-настоящему квалифицированные рабочие.

В АПК существует реальная многоукладность: крупные агрохолдинги, сельскохозяйственные предприятия, семейные фермы. Из всех укладов фермерский развивается наиболее динамично. В итоге «за 10 лет темпы роста производства в фермерском секторе в 4,3 раза выше, чем в среднем по АПК» [1; 2]. Фермеры мотивированы на развитие производства, собственного хозяйства. И в этом состоит глубинная связь крестьянских интересов и национальных интересов России. Фермерство — это высокая личная и общественная культура. Фермеризация представляет собой длительный, эволюционный процесс, когда из поколения в поколение передаются нравственные традиции, умение обращаться с землей и техникой.

В нашем районе сложилась ситуация, когда предприятия АПК работают на современном оборудовании, используют новые современные технологии и нуждаются в высококвалифицированных специалистах и рабочих. Училище осуществляет подготовку для села по трем профессиям: «Хозяйка усадьбы», «Управляющий усадьбой», «Тракторист — машинист сельско-

хозяйственного производства». Мы обеспечиваем кадрами 35 населенных пунктов нашего района и пограничные села других районов. Уйский район располагается в центре области, равноудален от мегаполисов Челябинска и Магнитогорска (170 км), практически не имеет разведанных запасов полезных ископаемых, что обуславливает основной вид деятельности — производство сельскохозяйственной продукции. Из 16 тысяч работающих в районе около 10 тысяч заняты в личном подсобном хозяйстве, которое для многих является основным источником дохода. В районе имеется 1432 трактора, из которых 626 находятся в личном подсобном хозяйстве. Исходя из средней продолжительности работы в качестве механизатора — 20 лет, для простого воспроизводства числа трактористов необходимо ежегодно готовить 72–75 специалистов, в том числе для личного подсобного хозяйства — 25–30, без учета миграции механизаторов в город.

Важнейшей особенностью сельского хозяйства является широта охвата территории. Производство ведется на больших площадях, на многочисленных участках, часто удаленных друг от друга на десятки километров, что осложняет контроль, требует большого количества транспортных средств, а самое главное — на разных участках ввиду почвенных различий не может применяться одинаковая технология. В период сельскохозяйственных работ тракторист использует от 40 до 50 самоходных, прицепных и навесных машин и орудий. Это требует формирования у рабочих данной профессии более широкого набора общих и профессиональных компетенций. Разработчиками ФГОС последнего поколения начального профессионального образования по профессии 110800.02 «Тракторист — машинист сельскохозяйственного производства» это учтено при формировании структуры основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) НПО. В данной структуре предусмотрена преемственность с примерными программами подготовки трактористов-машинистов, заложены необходимые требования по изучению технологии механизированных работ в сельском хозяйстве, предусмотрено изучение комплекса сельскохозяйственных машин (в дополнение к программам подготовки трактористов-машинистов), но при этом времени на освоение основной профессиональной образовательной программы заложено недостаточно. Так, для освоения профессиональных модулей заложено всего 340 часов обязательных учебных занятий, тогда

как согласно примерным программам подготовки трактористов-машинистов категории «С, Е, F» на изучение дисциплин «Устройство», «ТО и ремонт», «Технология уборки» необходимо 400 часов. Также обучающиеся по профессии «Тракторист — машинист сельскохозяйственного производства» должны изучить весь набор используемых сельскохозяйственных машин и освоить междисциплинарный курс «Технология механизированных работ в сельском хозяйстве». Кроме того, в отличие от автомобильного транспорта, где сложилась и прекрасно работает сеть автосервисов, в сельском хозяйстве отсутствует сеть сервисных предприятий. Поэтому механизатор вынужден сам ремонтировать и обслуживать используемую им технику. А это также требует более высокой квалификации работников. Так, например, по технологическим картам технического обслуживания весь перечень работ выполняется трактористом. Мастер-наладчик выполняет только работы 5-го и 6-го разрядов, поэтому тракторист-машинист должен быть слесарем 4-го разряда. Все это диктует необходимость увеличения срока освоения ОПОП по данной профессии с 10 месяцев до 1 года 10 месяцев. Сложная современная сельскохозяйственная техника требует от обучающегося владения набором профессиональных компетенций более высокого уровня.

Современный сельскохозяйственный рабочий — это профессионал, владеющий проектировочными умениями для моделирования любой ситуации, которая может произойти с ним как в профессиональной, так и в личной деятельности. Таким образом, конкурентоспособный специалист — это личность, обладающая гибким мышлением, готовая к постоянному профессиональному росту, способная проектировать свою деятельность и в знакомых, и в нестандартных условиях. Поэтому нами было принято решение о развитии инновационной деятельности и в плане формирования проектировочных умений обучающихся в процессе учебной деятельности. Наша инициатива была поддержана Министерством образования и науки Челябинской области, и 26 декабря 2011 г. был издан приказ № 01-2155 об открытии областной экспериментальной площадки на базе ГБОУ НПО «Профессиональное училище № 107» по теме «Формирование проектировочных умений обучающихся в процессе учебной деятельности».

На проведенных Комитетом Государственной думы 9 ноября 2010 г. парламентских слушаниях на тему «Образование и повышение

квалификации в аграрной сфере: проблемы, тенденции, перспективы» их участники отметили следующее: «...Повышение эффективности и конкурентоспособности агропромышленного комплекса невозможно без развития ресурсного потенциала. Одной из важнейших составляющих ресурсного потенциала агропромышленного комплекса является кадровый потенциал». Правительству РФ было рекомендовано: «...продолжить работу по оказанию государственной поддержки сельскохозяйственному производству в части совершенствования системы обучения, подготовки и переподготовки специалистов для сельского хозяйства и улучшения кадрового обеспечения предприятий агропромышленного комплекса страны; содействовать созданию условий по внедрению инновационных технологий в агропромышленный комплекс на базе существующих образовательных учреждений и сельхозпредприятий...». Рекомендации были даны и образовательным учреждениям сельскохозяйственного профиля, а именно: «Принять дополнительные меры, направленные на повышение качества подготовки выпускников и на создание системы непрерывного профессионального образования...» [3]. Таким образом, обеспечение отрасли высококвалифицированными кадрами, проведение научных исследований по приоритетным направлениям сельскохозяйственного производства и существенное обновление учебно-лабораторной и материально-технической базы аграрных учреждений профессионального образования является приоритетной задачей как Правительства Российской Федерации, так и самих образовательных учреждений.

Проведенный анализ психолого-педагогических источников и многолетний опыт работы в сфере образования позволяет сформулировать существующие противоречия между новыми тенденциями развития общества — ростом значимости человека в различных сферах общественной жизни, в производстве, экономике, превращением системы образования в базис общественного развития, вхождением человека в техническую эпоху, стремлением к охвату системой образования все более длительного отрезка жизни человека — и отсутствием теоретически обоснованной и практически разработанной модели подготовки квалифицированных специалистов современного высокотехнологичного аграрного производства, которая была бы построена на принципах системного подхода, ориентированного на постоянное развитие потребностей общества. В связи с этим возникла

идея разработки и внедрения в педагогическую практику модели непрерывной профессиональной подготовки специалистов аграрного профиля в системе НПО-СПО через дополнительные образовательные услуги. Идея непрерывного профессионального образования заключается в постоянном творческом обновлении, развитии и совершенствовании каждого человека на протяжении всей жизни.

По оценкам экспертов, в начале XX в. обновление знаний происходило каждые 20–30 лет, и общество в лице одного поколения не так остро чувствовало недостаток современных знаний, сохраняя консервативную систему образования. Сегодня знания обновляются ежегодно на 15 %, т. е. каждые шесть лет. Саммит Европейского совета, проходивший в Лиссабоне в марте 2000 г., отметил, что особенностью европейского общества является его ориентированность на знания и что успешный переход к экономике и обществу, базирующихся на знаниях, должен сопровождаться переходом к концепции обучения в течение всей жизни [4]. Концепция непрерывного профессионального развития нашла отражение в документах ООН, организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), ЮНЕСКО и Совета Европы. Центральная идея документов — создание последовательных стратегий для обеспечения образовательных и обучающих возможностей для всех людей на протяжении всей жизни. Рекомендация № 195 Международной организации труда (МОТ) 2004 г. [5] ввела в международную практику следующие важные понятия. «Непрерывное обучение» — учебная деятельность, предпринимаемая в течение всей жизни для развития компетентности и квалификации. «Компетентность» — знания, навыки и производственный опыт, применяемые и совершенствуемые в конкретных условиях. «Квалификация» — официальное выражение теоретических и профессиональных навыков работы, которые признаются на международном, национальном и отраслевом уровне. «Потенциал к трудоустройству» — уровень универсальных компетентности и квалификации, которые усиливают потенциал человека в использовании предоставляемых образованием и подготовкой кадров возможностей для получения достойной работы и закрепления на ней, достижения прогресса на предприятии и на различных рабочих местах, а также для преодоления проблем, вызванных изменениями в технологии и условиях на рынке труда.

Выдающийся чешский педагог Я. А. Коменский в XVII в. теоретически обосновал систему непрерывного образования, положив

в основу возрастающую периодизацию. Но в полной мере становление и развитие идей непрерывного образования относится к середине XX в. Начало исследований по этой проблеме в отечественной науке связано с разработками, проводимыми педагогами и психологами Б. Г. Ананьевым, С. Я. Батышевым, А. П. Беляевой, К. Я. Вазиной, А. А. Вербицким, А. М. Верзилиным, С. Г. Вершловским, В. С. Ледневым, А. Я. Найном, А. М. Новиковым, Е. В. Ткаченко и др. В новых социально-экономических условиях при активизации процессов регионализации и интеграции образовательных учреждений профессионального образования необходима разработка эффективной современной сети НПО-СПО, а также разработка и апробация организационно-экономической модели образовательного учреждения, реализующего образовательные программы различных уровней, приведение образовательных услуг в соответствие с возрастающими требованиями к организации образовательного процесса, к качеству реализуемой образовательной услуги, к сбалансированности рынка образовательных услуг и рынка труда с учетом складывающихся демографических тенденций, к повышению доступности качественного образования для различных категорий населения.

Профессиональное училище № 107 с 2008 г. работает в режиме эксперимента по созданию и реализации модели непрерывной профессиональной подготовки специалистов аграрного профиля в системе НПО-СПО через дополнительные образовательные услуги. Эксперимент осуществляется на основании программы исследования, нормативно-правовой базы в тесном сотрудничестве с Уральской государственной академией ветеринарной медицины, а именно с ее структурным подразделением — Троицким аграрным техникумом (ТАТ УГАВМ), и с Челябинским институтом развития профессионального образования (ЧИРПО). Исследования, проведенные в ПУ № 107 по теме эксперимента, выявили существенные характеристики данной идеи: доступность во времени и пространстве; понимание личностью себя и окружающей среды; значение социальной роли человека в процессе трудовой и общественной деятельности; переход от принципа «образование на всю жизнь» к принципу «образование через всю жизнь». Для того чтобы уверенно «войти» в эксперимент, необходимо было определить готовность педагогических работников к экспериментальной деятельности. Проведенный анализ анкетирования по-

казал, что: 1) педагогов увлекает поиск путей совершенствования образовательного процесса (90 %); 2) по их мнению, сотрудничество с Троицким техникумом поднимет престиж училища (80 %); 3) коллектив видит максимальную самореализацию через применение инновационной педагогической деятельности (95 %). Целью эксперимента является теоретическая разработка, создание и экспериментальная проверка модели непрерывной профессиональной подготовки специалистов аграрного профиля в системе НПО-СПО через дополнительные образовательные услуги. Реализация этой модели позволяет создать единое образовательное пространство, в котором личность найдет высший смысл пребывания в образовательной системе, сможет осуществить максимальное развитие способностей и сформировать основы культурного поведения в жизни.

Объектом исследования является социально-педагогическая система дополнительных образовательных услуг для подготовки специалистов аграрного профиля на основе интеграции образовательных программ в системе НПО-СПО; предметом исследования — процесс непрерывного профессионального образования через дополнительные образовательные услуги. В основу исследования положена гипотеза, основанная на том, что в результате реализации модели непрерывной подготовки через дополнительные образовательные услуги формируется потребность в дальнейшем профессиональном образовании по профилю специальности.

Для реализации цели были поставлены следующие задачи:

1) разработка модели непрерывной профессиональной подготовки обучающихся, обладающих ключевыми компетенциями для саморазвития и самосовершенствования в профессиональной деятельности;

2) выявление социально-педагогических условий, необходимых для создания единого образовательного пространства в системе НПО-СПО;

3) обоснование комплекса дополнительных образовательных услуг, обеспечивающих преемственность между ступенями начального и среднего профессионального образования.

Созданная нами модель представляет собой систему взаимосвязанных компонентов непрерывной профессиональной подготовки специалистов аграрного профиля в системе НПО-СПО через дополнительные образовательные услуги и включает целевой блок, блок образовательных технологий, блок ресурсов, блок мониторинга, блок управления, блок результата.

Целевой блок включает в себя цели деятельности образовательного учреждения, социальный заказ общества, требования работодателей, образовательные цели личности, а также государственные образовательные стандарты начального и среднего профессионального образования. В блоке управления описана организационно-управленческая структура двух образовательных учреждений — ПУ № 107 и ТАТ УГАВМ. Ресурсный блок включает описание кадрового ресурса (руководители образовательных учреждений, входящих в состав интегрированного образовательного учреждения, руководители структурных подразделений, преподаватели, кураторы учебных групп, психологи, научные работники, студенты и обучающиеся и т. д.); описание нормативного ресурса (федеральные, областные, отраслевые нормативные акты локального характера); описание материально-технического ресурса (материально-техническая база образовательных учреждений и др.); описание научно-методического ресурса (образовательные технологии, диагностический аппарат и др.); описание социального ресурса (развитие социального партнерства в осуществлении образовательной деятельности: учебный процесс, воспитательный процесс, организация практического обучения, повышение квалификации педагогических коллективов, реализация научной, научно-методической, научно-исследовательской деятельности).

Блок содержания и результатов модели непрерывной профессиональной подготовки содержит описание профессий, получаемых выпускниками ПУ № 107 и ТАТ УГАВМ, а также отражает связь между этими профессиями и траекторию профессионального развития выпускников этих двух образовательных учреждений. Блок мониторинга включает системы контроля знаний (контрольные работы, контрольные срезы, тесты, зачеты, экзамены); привлечение работодателей к оценке уровня подготовки специалистов (анкетирование, опросы); мониторинг состояния системы подготовки специалистов.

Подводя итоги разработки модели непрерывного профессионального образования, необходимо отметить следующее. Предлагаемая нами модель фиксирует ряд общих и существенных характеристик для эффективного функционирования системы непрерывного профессионального образования в условиях непрерывного образовательного пространства. Данная модель построена на единстве и взаимосвязи составляющих ее компонентов: целей, содержания, форм и методов взаимодействия преподавателей

и обучающихся, описания этапов, полученного результата. Реализация модели имеет своей целью формирование у обучающихся мотивов, знаний, умений, необходимых для осуществления познавательной деятельности.

В основу реализации модели непрерывной профессиональной подготовки специалистов аграрного профиля в системе НПО-СПО через дополнительные образовательные услуги положены следующие принципы:

- преемственность — согласование образовательных программ, учебных планов;
- интенсивность — сокращение времени на подготовку специалиста;
- принцип социального партнерства.

Предлагаемая нами модель непрерывного профессионального образования позволяет достигнуть следующих результатов:

- организовать единое образовательное пространство, не нарушая ведомственной принадлежности образовательных учреждений, сохраняя их унитарность и возможность функционировать самостоятельно на рынке образовательных услуг;
- максимально эффективно формировать связи социального партнерства, ориентируясь в том числе и на потребности работодателей;
- обеспечить социальную защищенность обучающихся, предлагая им различные варианты траекторий профессионального образования.

Реализация модели непрерывного профессионального образования имеет конкретные результаты:

1) произошли изменения в системе управления: а) создан координационный совет экспериментальной деятельности, в котором четко выделены функции его участников — представителей учебных заведений, работодателей, других социальных партнеров; б) создана служба содействия трудоустройству выпускников; в) введены дополнительные функции действующих структурных подразделений; г) изменены локальные нормативные акты, вводящие в действие различные компоненты модели; д) осуществляется планирование совместной деятельности педагогических коллективов и коллективов обучающихся образовательных учреждений;

2) произошли изменения в системе подготовки кадров;

3) в условиях интеграции на теоретическом уровне разработана и апробирована система непрерывного профессионального образования, которая позволяет реализовать образовательные программы от школы до вуза;

4) разработаны и внедрены в практику образовательные траектории, которые позволят изменить уровень профессионального образования на более высокий, изменить профиль деятельности (например, с технического на экономический), совершенствовать имеющийся уровень образования (через систему дополнительных образовательных услуг);

5) пересмотрены требования к результатам освоения образовательных программ (перечни общих и профессиональных компетенций);

6) определены подходы, разработан алгоритм формирования содержания непрерывного профессионального образования;

7) разработана дополнительная профессиональная образовательная программа по профессии «Тракторист — машинист сельскохозяйственного производства», которая обеспечивает возможность перехода обучающихся в системе начального профессионального образования на уровень среднего профессионального образования по специальности «Механизация сельского хозяйства», формирование содержания которой осуществлялось на основе преемственности содержания начального и среднего профессионального образования.

Таким образом, профессия «Тракторист — машинист сельскохозяйственного производства» является первой ступенью стандарта СПО. Учитывая сезонность сельскохозяйственных работ, обучить качественно рабочим профессиям сельскохозяйственного профиля в городских техникумах, колледжах невозможно. Для этого требуется более тесное взаимодействие с сельскохозяйственными товаропроизводителями, чтобы организовать практическое обучение на современных машинах, оборудовании. Управление сельского хозяйства Уйского муниципального района — это главный заказчик и координатор образовательных услуг. Управлением заявлен текущий и перспективный прогноз потребности в квалифицированных кадрах специалистов и рабочих на период 2011–2015 гг. Главными социальными партнерами являются сельскохозяйственные потребительские кооперативы, общества с ограниченной ответственностью, крестьянско-фермерские хозяйства и личные подсобные хозяйства.

Таким образом, требования времени диктуют изменения содержания образования и интеграцию с учреждениями более высокого уровня. Изменение содержания основано на предлагаемых Федеральным государственным образовательным стандартом общих и профессиональных компетенциях, а также

профессионально-функциональных требованиях, выдвигаемых работодателями. При участии работодателей реализуются краткосрочные программы профессиональной подготовки; определяются перспективы подготовки и повышения квалификации рабочих; введены специальности, востребованные на рынке труда: «Делопроизводитель», «Бухгалтер», «Тракторист категории «Д»», «Управляющий сельской усадьбы»; заключены договоры о целевой подготовке специалистов; пересмотрены договоры об организации производственной практики, о совместном использовании производственного и учебного оборудования; разработано и апробировано новое научно-методическое обеспечение реализации дополнительного профессионального образования; апробируются информационно-коммуникационные технологии; используются новые технологии контроля качества подготовки специалистов (решение нестандартных ситуаций, междисциплинарное тестирование).

Реализация модели позволила получить новое качество кадрового потенциала. Произошло повышение квалификации педагогических кадров по ключевым направлениям эксперимента по формированию модели интегрированного образовательного учреждения через методические семинары и совещания, целевые курсы в ЧИРПО, мастер-классы практикующих работников и др., привлечение работников предприятий к контролю знаний обучающихся. Удовлетворяются социальные потребности населения в профессиональном образовании в части сокращения сроков освоения образовательных программ СПО на базе НПО; получения двух-трех рабочих профессий без увеличения сроков обучения; возможности изменения профиля подготовки для освоения программ СПО; в части социальной защищенности (передвижение в образовательном пространстве учреждения с учетом способностей обучающихся, финансовых возможностей и др.). Появилось больше возможностей для трудоустройства выпускников после получения образования за счет расширения их профессиональных компетенций.

Для нашего исследования научный интерес представляет такая составляющая модели непрерывной профессиональной подготовки специалистов аграрного профиля, как компетентность. Так как меняется технология в сельскохозяйственном производстве, необходим рабочий широкой специализации, а не операционист, над которым стоят несколько специалистов. Умение ставить задачи, находить решение, развиваться в соответствии с динамикой меняю-

щихся производственных процессов — вот задачи выпускника НПО-СПО. И только интеграция НПО и СПО сможет подготовить компетентного профессионала, который будет уважать себя и иметь достойный уровень жизни.

Применяемая сегодня в городе методика переучивания инженера на рабочие профессии для нас неприемлема, поскольку выпускники, получившие высшее образование, в село не возвращаются в связи с депрессивностью отрасли. На базе Профессионального училища № 107 в ноябре 2011 г. прошло заседание Экспертного совета Министерства образования и науки Челябинской области, на котором были представлены промежуточные результаты деятельности экспериментальной площадки ПУ-107. В проекте решения заседания Экспертного совета было дано положительное заключение по ведению экспериментальной деятельности в училище. Качественное изменение системы и содержания начального и среднего профессионального образования, интеграция уровней профессионального образования при подготовке специалистов агропромышленного сектора позволяет выпускать квалифицированные рабочие кадры специалистов среднего звена и создавать оптимальные условия для профессионального образования и развития личности.

Одним из путей решения задачи повышения качества образования и является создание системы непрерывного образования. Преимущество в нашем эксперименте играет главную роль, совершенно несравнимую с формальной профориентацией. Практика последних лет показывает, что обучающиеся НПО — это будущие студенты СПО, которые продолжают обучение после армии по заочной форме и работают по специальности, очень часто приглашаются на должности специалистов среднего звена. Предложенная система обучения позволяет не только выпускать высококвалифицированные кадры, но и вернуть их в село.

Итак, целью подготовки выпускников ПУ-107 и ТАТ УГАВМ является качественное изменение непрерывной профессиональной подготовки специалистов для АПК, соответствующее социальному заказу общества, стандарту общего образования, ГОС НПО и СПО, которое обеспечивает успешную социализацию выпускников, вхождение их в профессию, а также подготовку конкурентоспособной личности, востребованной на современном рынке труда, получившей качественное среднее профессиональное образование через дополнительные образовательные услуги.

Библиографический список

1. Плотников, В. Фермерство в России состоялось. Однако... [Текст] / В. Плотников // Сельский механизатор. — 2011. — № 5. — С. 3–5.
2. Крестьяне спрашивают. В. Путин отвечает [Текст] // Сельский механизатор. — 2011. — № 4. — С. 5–19.
3. Образование и повышение квалификации в аграрной сфере : Проблемы, тенденции, перспективы : парламентские слушания 9 нояб. 2010 г. / Комитет Государственной думы [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://komitet2-20.km.duma.gov.ru/site.xp/052057124052054055.html>.
4. Многоуровневая непрерывная система подготовки кадров для аграрного сектора производства в академическом комплексе Уральской государственной академии ветеринарной медицины [Текст] / В. Н. Лазаренко, А. И. Кузнецов и др. ; под ред. В. Н. Лазаренко. — Троицк, 2006. — 132 с.
5. О развитии людских ресурсов : Образование, подготовка кадров и непрерывное обучение [Электронный ресурс] // Инструктивно-методические материалы и рекомендации МОТ. Рекомендация МОТ № 195 (Женева, 2004). — Режим доступа : http://www.conventions.ru/view_base.php?id=626.
6. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания [Текст] / Б. Г. Ананьев. — СПб. : Питер, 2011. — 208 с.
7. Беляева, А. П. Интегративная теория и практика многоуровневого профессионального образования [Текст] / А. П. Беляева. — СПб. : Ин-т профтехобразования РАО, 2002.
8. Вазина, К. Я. Саморазвитие человека и технологическая организация образовательного пространства : Концепция, опыт [Текст] / К. Я. Вазина. — Челябинск, 2007. — 242 с.
9. Вербицкий, А. А. Психолого-педагогические основы образования взрослых : Современные модели обучения : ст. 3 [Текст] / А. А. Вербицкий // Новые знания. — 2002. — № 4.
10. Вершловский, С. Г. От образования взрослых к непрерывному образованию : Взрослый как субъект образования [Текст] / С. Г. Вершловский // Педагогика. — 2003. — № 8.
11. Непрерывное образование как социальный фактор [Текст] / науч. ред. : Н. А. Лобанов, В. Н. Скворцова. — М. : Наука, 2006.
12. Смирнов, И. П. Экономическая функция профессионального образования / И. П. Смирнов. — М. : Социальный проект, 2007. — 320 с.
13. Ткаченко, Е. В. ПрофорIENTATION и проблемы занятости молодежи / Е. В. Ткаченко. — Омск, 2004.
14. Российская Федерация. Законы. Об образовании : Федер. закон № 3266-1 [принят Гос. Думой 10.07.1992 г. ; с изм., внесенными Постановлением Конституционного Суда РФ от 24.12.2002 г. № 176-ФЗ, от 23.12.2003 г. № 186-ФЗ] // КонсультантПлюс.

УДК 377.111.3

Л. В. Котовская, первый проректор Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), доц., канд. пед. наук, г. Челябинск, e-mail: spj-2012@list.ru

ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КЛАСТЕР КАК МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

В статье раскрываются особенности управления качеством профессиональной подготовки обучающихся в рамках образовательно-производственного кластера. Кроме этого, анализируется уже имеющийся в Челябинской области опыт независимой оценки профессиональных компетенций выпускников учреждений начального, среднего профессионального образования и определяются перспективы решения этой актуальной проблемы.

Ключевые слова: профессиональное образование, качество образования, кластер, образовательно-производственный кластер, социальное партнерство, сертификация, управление, инновационная экономика.

В современных условиях Россия ставит перед собой амбициозные, но достижимые цели долгосрочного развития, заключающиеся в обеспечении высокого уровня благосостояния населения и закреплении геополитической роли страны как одного из лидеров, определяющих мировую политическую повестку дня [1].

Для достижения поставленных целей важна роль образования, которое должно формировать у граждан следующие компетенции:

- способность и готовность к непрерывному образованию, постоянному совершенствованию, переобучению и самообучению, профессиональной мобильности, стремление к новому;
- способность к критическому мышлению;
- способность и готовность к разумному риску, креативность и предприимчивость, умение работать самостоятельно, готовность к работе в команде и в высококонкурентной среде;
- владение иностранными языками, предполагающее свободное бытовое и деловое общение.

В связи с этим сегодня основным направлением деятельности учреждений начального и среднего профессионального образования является совершенствование подготовки рабочих и специалистов: выпускник должен быть всесторонне развитой личностью, способной творчески решать разноуровневые и разноплановые профессиональные задачи, т. е. быть конкурентоспособным, готовым работать в новых экономических условиях.

В последние годы в экономике России происходят значительные изменения. Несмотря на большие возможности для экстенсивного развития, наиболее приемлемой в современных условиях становится интенсификация хозяйственной жизни. В основе ее лежит инновационная экономика, главная цель которой состоит в улучшении качества жизни населения на основе повышения конкурентоспособности и устойчивого экономического развития.

Инновационная экономика — это экономика, основанная на знаниях, инновациях, на добровольном восприятии новых идей, новых машин, систем и технологий, на готовности их практического использования в различных сферах человеческой деятельности [2].

Одним из способов реализации инновационной стратегии социально-экономического развития является кластерная политика, осуществляемая прежде всего на региональном уровне. В российском образовании кластерный подход в настоящее время используется мало. Главным препятствием на пути развития клас-

тера в России является недостаточная изученность и распространенность данного феномена.

На основе анализа работ по теории и практике кластерного подхода Е. Е. Афониной, М. В. Медведевой, И. Е. Панасенко нами был выделен ряд преимуществ, которые создает данный подход для его участников: для региональной системы образования — широкие возможности по концентрации ограниченных ресурсов при обеспечении качества и доступности образовательных услуг, способствует усилению конкурентных преимуществ; для региональных органов государственной власти — инструмент эффективного регулирования рынка образовательных ресурсов и его взаимодействия с рынком труда; для общества — улучшение качества образовательных услуг, расширение их ассортимента, увеличение количества рабочих мест, развитие жилищной, транспортной инфраструктуры и т. д.

Таким образом, мы можем говорить о том, что кластерный подход представляет собой эффективный инструмент развития региональной социально-экономической политики: с одной стороны, будучи сформированным в социальной инфраструктуре, он способствует повышению уровня экономического развития, образования, здоровья, культуры населения и прочее, с другой — деятельность любого кластера на территории региона способствует росту социально-экономической активности населения, стимулирует создание новых рабочих мест, создает больше возможностей для профессиональной подготовки и повышения квалификации работников. Все это приводит к улучшению качества жизни населения региона, росту производительности его труда за счет расширенных возможностей инвестирования в человеческий капитал и использования современных технологий.

Кластерный подход в управлении региональным развитием, включающем в том числе и образование, — это прежде всего новая управленческая технология, позволяющая повысить конкурентоспособность региона или отрасли, а вместе с тем и государства в целом.

Согласно М. Портеру, который ввел представление о кластере в современную экономическую науку, **кластер** — это группа соседствующих взаимосвязанных компаний и связанных с ними организаций, действующих в определенной сфере и характеризующихся общностью деятельности и взаимодополняющих друг друга либо совокупность согласованно действующих субъектов для достижения общей стратеги-

ческой цели [3]. Цели учреждений начального и среднего профессионального образования связаны с подготовкой рабочих и специалистов, которые бы удовлетворяли требованиям современного наукоемкого производства [4].

Как показывает практика, достичь таких результатов можно только при организации взаимодействия учреждений профессионального образования, управленческих, общественных и бизнес-структур. Таким институтом взаимодействия, по нашему мнению, является образовательно-производственный кластер, который мы рассматриваем как качественно новую форму организации управления учреждением профобразования. Пробразам кластеров в советское время являлись научно-производственные комплексы, от современных их отличало то, что они управлялись сверху, при кластерном подходе инициатива идет снизу.

Нельзя забывать, что управление качеством — это не дополнительная нагрузка, а соответствующая качеству организация работы, ее технология. Безусловно, хорошо структурированная система управления качеством профессионального образования должна быть надежным и эффективным средством совершенствования образовательной деятельности всех субъектов образования, поэтому проблема достижения требуемого качества тесно связана с качеством системы управления учреждением профессионального образования, в основе которой лежит кластерный подход.

В центре образовательно-производственного кластера должны стоять **предприятия**, которые для учреждений начального, среднего профессионального образования являются главными заказчиками. Предприятия берут на себя часть затрат по подготовке рабочих и специалистов, организуют для обучающихся практику, а взамен получают именно таких рабочих и специалистов, в которых нуждаются. Очень важна роль предприятия при оценивании качества подготовки выпускников, причем не как пассивного участника процесса, а как активного эксперта и оценщика при независимой сертификации профессиональных квалификаций выпускников учреждений НПО, СПО.

В настоящее время значительно изменились требования к качеству подготовки выпускников: если раньше содержание образования строилось по принципу квалификационных характеристик, то теперь на смену им пришел компетентный подход. Разница существенная. Сегодня от учреждений профобразования ждут выпускника, профессиональная состоятельность

которого оценивается по его компетентности. Под компетентностью в данном случае понимают «знания в действии». Специалист должен не только обладать определенной суммой знаний, но и уметь применять их с наибольшей эффективностью на производстве.

Профессиональные компетенции различаются в зависимости от профиля подготовки рабочего или специалиста, но есть и базовые ключевые компетенции, необходимые каждому выпускнику, такие как: *адаптивность* (рабочие и специалисты должны максимально быстро вливаться в производственный процесс); *коммуникативность* (способность к продуктивному деловому общению); *знание информационных технологий*. В последние годы все сложнее обходиться без *знания иностранного языка*: сопровождающая новую технику документация чаще всего идет на иностранном языке, приходится отдавать ее на перевод, что затягивает процесс внедрения новых технологий в производство.

Сегодня каждый регион России создает свои модели оптимизации и реорганизации профессионального образования. Модель Челябинской области нашла отражение в «Областной целевой программе развития профессионального образования на 2011–2015 годы» [5]. Программа была подготовлена на основе данных, полученных при глубоком анализе современного состояния системы профобразования.

В течение последних лет учреждения ПО Челябинской области осуществляют переход на инновационные механизмы управления качеством и ориентируются на международные стандарты, внедряется сертифицированная система менеджмента качества. Переход на эту систему уже осуществили шесть учреждений высшего и восемь — среднего профессионального образования Челябинской области. Важное значение в данной программе придается вопросам оценки качества и сертификации квалификаций выпускников учреждений НПО и СПО.

На базе ресурсных центров, а их в области 28, и инновационных площадок, действующих на базе областных государственных учреждений профессионального образования, создана система оценки качества образования с участием работодателей. Их профиль определен на основании потребностей регионального рынка труда: машиностроение, сфера обслуживания, строительномонтажные и ремонтно-строительные работы, общественное питание, торговля, дорожно-строительные работы, автотранспорт, жилищно-коммунальное хозяйство, сельское хозяйство. Помимо этого в Челябинс-

кой области действуют аттестационный пункт центра сертификации квалификаций сварщиков Национального агентства контроля и сварки (НАКС) (на базе ресурсного центра ГБОУ СПО «Златоустовский техникум сварки и строительных технологий»); аттестационный пункт СУР-ГАЦ-9АП Уральского центра аттестации по аттестации сварщиков и специалистов сварочного производства (на базе ГБОУ СПО «Снежинский политехнический техникум им. Героя Социалистического Труда Иванова Николая Маркеловича»); центр «Универсум», осуществляющий сертификацию по профессии «Парикмахер».

В Челябинском институте развития профессионального образования с целью содействия решению вопросов оценки качества и сертификации квалификаций выпускников учреждений НПО и СПО были разработаны следующие организационно-методические документы:

- модель Центра сертификации квалификаций персонала (рабочих кадров) на базе ресурсных центров;
- проект положения о Центре сертификации;
- проект положения о порядке и процедуре сертификации квалификаций персонала (рабочих кадров);
- проект положения об эксперте по сертификации квалификаций персонала (рабочих кадров);
- сформирован пакет нормативно-правовых документов и научно-методических материалов, обеспечивающих деятельность ресурсных центров по данному направлению.

Таким образом, итоги реализации мероприятий «Областной целевой программы развития профессионального образования в Челябинской области на 2011–2015 годы», должны способствовать: формированию государственно-общественных механизмов оценки качества и востребованности образовательных услуг с участием потребителей; созданию прозрачной и открытой системы информирования граждан об образовательных услугах. Пошаговый мониторинг обеспечит своевременную корректировку и управление изменениями в системе профессионального образования, позволит соотносить реализуемые мероприятия с меняющимися социально-экономическими условиями [5].

При реализации программы особую роль должен сыграть образовательно-производственный кластер как форма интеграции начального, среднего, высшего профессионального образования и механизм социального партнерства между товаропроизводителями и образовательными уч-

реждениями. Особую актуальность обеспечение взаимодействия учреждений профессионального образования и работодателей имеет на этапе сертификации квалификаций выпускников.

С принятием на федеральном уровне ряда нормативных документов по формированию системы независимой оценки качества профессионального образования, с введением ФГОС нового поколения предстоит работа по оптимизации структуры центров, обеспечивающих проведение процедуры сертификации квалификаций. Так, национальная система независимой оценки качества профессионального образования предполагает наличие экспертно-методического центра и центров оценки и сертификации квалификаций выпускников и образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах.

В Челябинской области также начата работа по оптимизации существующего механизма независимой оценки качества профессионального образования и организационно-методическому обеспечению данной процедуры. С введением ФГОС нового поколения планируется отработать механизм контроля и оценки результатов освоения обучающимися профессиональных модулей (видов профессиональной деятельности).

В связи с этим мы предлагаем рассматривать различные варианты проведения как промежуточной, так и итоговой (государственной) аттестации обучающихся и выпускников, но обязательно с участием работодателей. Безусловно, производители и потребители кадров соответствующего профиля объединяются в рамках образовательно-производственного кластера для соуправления качеством профессионального образования, достижения сбалансированности объемных параметров кадрового спроса и предложения, сертификации квалификаций выпускников и так далее.

Объективная оценка качества образования в учреждениях профессионального образования сегодня необходима всем заинтересованным сторонам: школьникам, их родителям, государству, бизнес- и профессиональному сообществу.

В России до сих пор практически единственным работающим механизмом заверения общества о наличии качества была и остается государственная аккредитация, которой, кстати, нет в большинстве европейских стран. Именно поэтому сейчас в России наряду с государственной аккредитацией учебных заведений активно внедряется общественно-профессиональная на

основе независимой экспертизы качества образования. Основное их отличие заключается в разнице целей: *государственная аккредитация* направлена на выявление того минимального набора показателей, который необходим любому учреждению для осуществления образовательной деятельности в рамках закона, а также для определения соответствия образовательного учреждения одному из видов, которые предусмотрены законом (училище, лицей, техникум, колледж); *общественно-профессиональная аккредитация* дает возможность показать все многообразие работ, возможностей и достижений, которые имеются в учреждениях начального и среднего профессионального образования. Исходя из этого, мы считаем, что независимая оценка позволит учреждению стать более востребованным на рынке образовательных услуг.

В настоящее время в системе начального и среднего профессионального образования Челябинской области осуществляется процесс реформирования организационно-правовых форм функционирования образовательных учреждений. Новой организационной структуре областной системы профессионального образования требуется современная система, которая бы га-

рантировала качество, удовлетворяющее требованиям и ожиданиям потребителей образовательных услуг, различных заинтересованных сторон, и обеспечивала инновационное развитие системы профессионального образования в целом. Эффективное решение данной проблемы возможно при объединении усилий государственного и негосударственного секторов в самой системе профессионального образования области и ее социальных партнеров.

Неоценимую роль в выстраивании системы общественно-профессиональной аккредитации играют образовательно-производственные кластеры, в которых заложено партнерство на основе перспектив социально-экономического развития Челябинской области. На наш взгляд, сегодня не отработана нормативно-правовая база ни по организации и функционированию образовательно-производственных кластеров, ни по независимому оцениванию профессиональных квалификаций выпускников в центрах сертификации. Эти направления деятельности очень актуальны и перспективны, объединение усилий всей педагогической общественности, государственных и бизнес-структур поможет ускорить решение вышеназванных проблем.

Библиографический список

1. Российская федерация. Правительство РФ. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года : распоряжение от 08.12.2011 г. № 2227-р.
2. Инновационная экономика : лекция / сост. А. И. Попов. — Тамбов, 2008.
3. Портер, М. Конкуренция [пер. с англ.] / М. Портер. — М., 2005. — 608 с.
4. Мухаметзянова, Г. В. Интеграционные процессы в региональной системе профессионального образования : извлечения из монографии / Г. В. Мухаметзянова, А. Р. Шайдуллина // Инновации в профессиональной школе. — 2011. — № 10. — 48 с.
5. Челябинская область. Правительство Челябинской области. Об областной целевой Программе развития профессионального образования в Челябинской области на 2011–2015 годы : постановление от 12.07.2011 года № 228-п. // КонсультантПлюс

УДК 377.12

*Г. Н. Любченко, зам. директора по практике
Челябинского государственного промышленно-
гуманитарного техникума им. А. В. Яковлева
(ЧГПГТ), г. Челябинск
О. Н. Кандерова, зав. кафедрой
Челябинского института развития
профессионального образования (ЧИРПО),
канд. пед. наук, г. Челябинск, e-mail: spj-2012@list.ru*

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

В статье рассматривается проблема повышения качества подготовки специалистов и один из способов решения проблемы — социальное партнерство

Ключевые слова: социальное партнерство, социально-педагогическое партнерство, этапы формирования системы социального партнерства, непрерывное образование.

Любое государство, ориентированное на развитие, заинтересовано в такой системе образования, которая давала бы человеку возможность стать конкурентоспособным на внутреннем и мировом рынках труда. В сфере образования государство должно выполнять функции, недоступные другим субъектам, в частности: определять порядок финансирования образования, устанавливать налоговые льготы и вводить иные формы воздействия на рынок образовательных услуг в целях стимулирования подготовки специалистов по приоритетным специальностям посредством лицензирования, аттестации, влиять на качество предоставляемых образовательных услуг.

Однако далеко не все и не всегда может сделать государство. В условиях формирования рынка образовательных услуг на стороне спроса и на стороне предложения действуют различные контрагенты. Сами услуги — предмет сделки непосредственно между учебным заведением и отдельными индивидами, предприятиями и организациями. Свою роль здесь играет и широкий круг посредников, включающий органы службы занятости, регистрации и лицензирования образовательных учреждений, а также общественные институты и структуры, осуществляющие продвижение этих услуг, их информационное сопровождение. Отсюда ясно, что многие проблемы лучше решать совместными усилиями всех субъектов рынка образовательных услуг. Одним из способов решения является социального партнерства в отношениях между заказчиками, исполнителями услуг и их посредниками как способа нахождения приемлемого, удовлетворяющего стороны варианта отношений, основанных на принципах равноправия и справедливости.

В условиях модернизации российского образования кардинально меняются подходы к формированию системы профессионального образования с сильной рыночной ориентацией. В этой связи на первый план выдвигаются задачи обеспечения конкурентоспособности образовательных учреждений, которые возможно реализовать только при высоком уровне качества подготовки специалистов и которое определяется соответствием образовательных продуктов образовательных услуг. Обеспечить это соответствие может социальное партнерство всех заинтересованных сторон: образователь-

ных учреждений, работодателей, органов власти и других.

В педагогику термин «социальное партнерство» пришел из других сфер, где он трактуется неоднозначно и многоаспектно: как механизм взаимоотношений между государственными органами, представителями трудящихся и работодателями; как способ взаимодействия между различными социальными группами; как специфический тип общественных отношений; как механизм регулирования общественных отношений. Социальное партнерство по отношению к образованию следует понимать как партнерство внутри системы образования между социальными группами данной профессиональной общности; как партнерство, в которое вступают работники системы образования, контактируя с представителями иных сфер общественного воспроизводства; как партнерство, которое иницирует система образования в качестве особой сферы социальной жизни, делающая вклад в становление гражданского общества [1, с. 17; 2, с. 60]. В каждой ситуации социального взаимодействия различные понимания социального партнерства могут быть представлены одновременно.

Сегодня о социально-педагогическом партнерстве принято говорить, когда представители системы образования широко контактируют с представителями разных сфер общественного воспроизводства. Социально-педагогическое партнерство — это иной опыт, другие формы отношений, опыт межсистемного регулирования, управления при изменении типа взаимодействия образования с внешней средой. Актуальными направлениями взаимодействия в социально-педагогическом партнерстве могут быть: разработка требований к уровню знаний, умений, практического опыта выпускников (Модель выпускника); разработка и апробация основных профессиональных образовательных программ; создание единой производственно-образовательной системы; разработка программ тестирования обучающихся и выпускников; промежуточная и итоговая аттестации обучающихся и выпускников и присвоение им профессиональной квалификации; создание предприятиями, имеющими современные машины, механизмы, инструменты, приспособления, новейшие технологии производства, условий для организации обучения учащихся (производс-

твенное обучение, производственная практика, теоретическое обучение); предоставление рабочих мест выпускникам образовательного учреждения; оказание помощи образовательным учреждениям в развитии учебно-материальной базы; предоставление образовательным учреждениям квалифицированных работников в качестве инженеров-педагогов и мастеров производственного обучения [3, 4].

В отечественной педагогике социально-педагогическое партнерство базируется на диалогическом отношении социальных субъектов и обеспечивает единство, гармонизацию социальных структур и выработку образовательной стратегии единых действий. Это позволяет обеспечить создание атмосферы интеграции интересов различных социальных групп в едином образовательном и информационном поле. Для удобства мы будем пользоваться термином «социальное партнерство». В ряде регионов Российской Федерации в сфере профессионального образования реализуются проекты, способствующие ускорению процесса формирования социального диалога и партнерства, с целью повышения качества производственного обучения, а значит и подготовки специалистов. Это требует разрешения ряда противоречий, касающихся, главным образом, потребностей образовательных учреждений: в сотрудничестве с промышленными и сельскохозяйственными предприятиями различных форм собственности; в комплексном и системном взаимодействии с предприятиями и организациями при решении задач повышения качества подготовки специалистов; в выработке механизмов их взаимодействия с бизнесом и органами власти в области формирования разнопрофильных программ обучения, способствующих эффективной, качественной, подготовке специалистов, с учетом региональной специфики (тенденции на региональном рынке, структура отраслей, приоритеты развития) и реального участия социальных партнеров в решении этих актуальных проблем.

Формирование системы социального партнерства как условие повышения качества производственного обучения достаточно длительный и сложный процесс, зависящий от целого ряда субъективных и объективных причин: состояния экономики, социальной обстановки, готовности включиться в него со стороны федеральных, региональных и муниципальных органов власти, а также воли, желания и возможностей руководителей учебных заведений. В каждой конкретной ситуации может склады-

ваться более или менее благоприятная обстановка для развития системы социального партнерства. Но в любом случае, можно выделить несколько основных этапов, характерных для этого процесса.

Первый этап — **подготовительный**. Его цель — осознать необходимость установления нового типа взаимодействия с рынком труда, оценить собственный потенциал, понять потребности индустрии. На данном этапе необходимы: проведение инвентаризации реальных и потенциальных партнеров и их интересов; сбор сведений об образовательных учреждениях, действующих на рынке образовательных услуг; обеспечение мотивированности всего коллектива на выполнение сложной и трудоемкой работы по формированию устойчивой системы сотрудничества с различными категориями социальных партнеров. По завершении первого этапа формирования системы социального партнерства учебное заведение получает следующие результаты: нацеленность сотрудников на развитие социального партнерства, оценку перспективности подготовки специалистов и повышения качества обучения на определенных образовательных уровнях. Кроме того, учебное заведение имеет базы данных: потенциальных социальных партнеров по категориям, описаны существующие и потенциальные формы сотрудничества с ними; учебных заведений, работающих в том же сегменте рынка образовательных услуг; существующих образовательных программ.

Второй этап — **организационный**. Целью данного этапа является налаживание устойчивых связей с социальными партнерами. Основными направлениями деятельности этого этапа являются: определение сферы взаимодействия с партнерами и его влияния на качество обучения; отработка технологии взаимодействия с различными категориями социальных партнеров; оценка и самооценка совместной деятельности. Результатом второго этапа является создание основных структурообразующих элементов будущей системы социального партнерства.

Третий этап — **функциональный**. Его целью является объединение в систему уже имеющих и только создающихся отдельных элементов социального партнерства. Третий этап характеризуется следующими результатами: должностные инструкции различных категорий работников учебного заведения дополнены обязанностями по работе с социальными партнерами; мероприятия по социальному партнерству

включены в план работы учебного заведения, в Программу развития; разработаны типовые документы по социальному партнерству, включающие в себя договоры, положения о практике студентов, стажировке преподавателей, работе консультативных советов, согласовании учебно-методических материалов, трудоустройстве выпускников и т. д.; налажено устойчивое сотрудничество с различными категориями социальных партнеров; создана и ведется апробация «Модели социального партнерства техникума»; проводится мониторинг качества обучения, в том числе качества производственной подготовки специалистов как результата социального партнерства.

Социальное партнерство Челябинского государственного промышленно-гуманитарного техникума начало выстраиваться с 2000 г., когда полностью были прерваны связи с предприятиями-шефами. Тогда администрация техникума приступила к первому организационному этапу. В этот период был рассмотрен ряд предприятий и организаций как потенциальных партнеров, были изучены их интересы, требования к уровню подготовки выпускников, что в дальнейшем существенно повлияло на качество производственной подготовки специалистов. Постепенно создавалась база предприятий-партнеров, выбирались формы сотрудничества с ними. Места прохождения практики подбирались строго в соответствии с профилем специальности. В этот период в техникуме зарождалась система непрерывного образования, разрабатывались интегрированные программы. Соответственно, цепочка непрерывного образования выстраивалась в едином сегменте рынка образовательных услуг. На втором этапе началась кропотливая работа по заключению договоров о сотрудничестве. Необходимо было убедить партнеров во взаимной выгоде и надежности отношений, для чего представителям предприятий и организаций демонстрировались конкретные образовательные программы, а также они привлекались к участию в учебном процессе. Сейчас техникум завершает третий этап. В результате мероприятия по социальному партнерству были включены в программу развития техникума и ежегодные планы работы; должностные обязанности работников техникума скорректированы и дополнены обязанностями по социальному партнерству; разработаны необходимые документы, создана и реализуется модель социального партнерства. Кроме того, на протяжении последних лет проводится мониторинг качества

обучения в целом и процесса производственного обучения в частности, что позволяет наблюдать позитивные тенденции в улучшении качества подготовки специалистов. В техникуме разработана и внедрена система менеджмента качества управления, которая позволяет своевременно принимать решения по возникающим проблемам в подготовке специалистов.

Одна из основных задач, которую социальные партнеры решают в процессе совместной работы — это участие в подготовке квалифицированных кадров, способных работать на современном производстве. Сложившиеся между Челябинским промышленно-гуманитарным техникумом и предприятиями города деловые взаимоотношения позволяют организовывать процесс производственного обучения и производственной практики на рабочих местах этих предприятий по профессиям и специальностям, которым обучают в техникуме, усиливая качество производственного обучения обучающихся и подготовки специалистов.

Социальными партнерами техникума являются промышленные предприятия, образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, общеобразовательные школы, а также социальные учреждения города и района, Министерство образования и науки Челябинской области, Челябинский институт развития профессионального образования, Управление образованием Ленинского района, Служба занятости населения. Между образовательным учреждением, предприятиями и организациями осуществляется взаимовыгодно взаимодействие, способное удовлетворять потребности обеих сторон. Со стороны техникума партнерство в первую очередь направлено на повышение качества обучения выпускников, в котором также заинтересованы и другие стороны: предприятия получают высококвалифицированных специалистов; служба занятости осуществляет контроль за подготовкой специалистов в своем районе и их трудоустройством; училища получают возможность предложить своим выпускникам возможность непрерывного образования и т. д.

Опыт работы техникума в этом направлении показывает, что для системы профессионального образования сегодня объективно существуют возможности для разработки и апробации реальных механизмов взаимодействия с различными группами субъектов рынка. Социальное партнерство не должно восприниматься руководством учреждений как совокупность проце-

дур, при которых работодатели по собственной инициативе делают целенаправленный ответственный заказ системе профессионального образования на подготовку определенного количества специалистов и инвестируют под данный заказ те или иные ресурсы. На сегодняшний день практика показывает, что предприятия предпочитают решать свои кадровые проблемы за счет устоявшихся технологий работы с рынком труда, в основном, не относящихся к системе профессионального образования. Таким образом, если система профессионального образования останется и дальше «закрытой» для работодателя, не выходящей с ним на контакт в опережающем режиме, то тогда работодатель будет выстраивать свою собственную систему воспроизводства кадров, а профессиональное образование окончательно утратит эту традиционную для нее прерогативу. Техникум предлагает «открытую» систему профессионального образования, позволяющую использовать социальное партнерство как условие повышения качества процесса обучения вообще и производственного в частности.

Среди стратегических социальных партнеров техникума 17 промышленных предприятий: Челябинский трубопрокатный завод, Первый хлебокомбинат, Копейский хлебокомбинат, Челябинский кузнечно-прессовый завод, Южуралкондитер и др. Большая часть предприятий ежегодно принимает на производственную практику в соответствии с заключенными договорами до десяти обучающихся. График учебного процесса в группах разработан с учетом как интересов техникума, так и интересов работодателей. Каждый учащийся закрепляется приказом за своим рабочим местом и непосредственно участвует в производственном процессе. Проведение производственного обучения и производственной практики в таком виде позволяет существенно повысить качество производственного обучения. При этом используется не только опыт мастеров производственного обучения, но и рабочих и специалистов предприятий-партнеров. Работа на в реальных производственных условиях формирует интерес студентов к будущей профессии, дает возможность проявить свои способности перед потенциальным работодателем. Последний, в свою очередь, получает возможность подобрать себе необходимые кадры. Как показывает практика, на период выпуска из Челябинского государственного промышленно-гуманитарного техникума большинство студентов уже распределены.

Сотрудничество Челябинского государственного промышленно-гуманитарного техникума с образовательными учреждениями проявляется в создании системы непрерывного образования. Главная проблема, возникающая здесь, конкуренция с вузом, который предлагает потребителю получение образования высокого уровня за более короткий срок, нежели система непрерывного среднего профессионального образования. Как один из возможных способов ее решения является подготовка обучающихся по сопряженным учебным планам и программам «специалистов интегрированных профессий».

Преимущество многоуровневых образовательных программ, осуществляющих ступенчатую подготовку, связано:

- с возможностью повышения престижа профессионально-технического образования, получаемого в стенах одного заведения и обеспечивающего реальную конкурентоспособность;

- со стремлением сократить сроки обучения, преодолеть дублирование, возможное при переходе с одного уровня образования на другой;

- со стремлением учебного заведения высшего ранга в ходе учебного процесса отобрать для завершения обучения наиболее способную молодежь, не лишая при этом возможности остальных получить определенную профессиональную подготовку;

- с возможностью объединения учебно-материальной базы и тем самым улучшения учебно-производственной подготовки специалистов и рабочих т. д.

Процессы интеграции профессий происходят в образовательном пространстве учебного учреждения, реализующем образовательные программы различных уровней в системе непрерывного профессионального образования, что дает возможность получения специальности рабочего, техника, специалистов в рамках интегрированной специальности в одном учреждении, с качественной производственной подготовкой. Для оценки результативности социального партнерства как условия повышения качества обучения будущего специалиста разработаны следующие показатели и критерии: своевременность подготовки и введение в действие организационно-распорядительной документации по организации учебно-производственного обучения, учебной и производственной практики; обеспеченность учебно-методическими комплексами производственного

обучения, учебной и производственной практики; обеспечение качества занятий производственного обучения, а также оценка процесса обучения потребителями, трудоустройство обучающихся и др.

Анализ некоторых из них, например, обеспеченность учебно-методическими комплексами производственного обучения, учебной и производственной практики, показывает: в 2008/09 учебном году — 95 % (средний уровень), в 2009/10 учебном году — 96 % (средний уровень), в 2010/11 учебном году — 100 % (высокий уровень). Обеспечение качества проведения занятий производственного обучения составило в 2008/09 учебном году — 78 % (высокий уровень), в 2009/10 учебном году — 84,4 % (высокий уровень), в 2010/11 учебном году — 96 % (высокий уровень). Оценка процесса организации образовательных услуг потребителями составила в 2008/09 учебном году — 64 % (средний уровень), в 2009/10 учебном году — 74 % (средний уровень), в 2010/11 учебном году — 74,2 % (средний уровень). Некоторые сведе-

ния об обеспечении трудоустройства выпускников уровня среднего профессионального образования: по договорам в 2008/09 учебном году — 59 %, в 2009/10 учебном году — 65,7 %, в 2010/11 учебном году — 67,1 %; свободное трудоустройство в 2008/09 учебном году — 27 %, в 2009/10 учебном году — 5,9 %, в 2010/11 учебном году — 6,6 %. По всем показателям наблюдается положительная динамика оценки результативности социального партнерства как условия повышения качества подготовки специалиста.

Итак, социальное партнерство необходимо, так как оно расширяет возможности техникума в различных направлениях: пополнение контингента обучающихся, причем с возможностью отбора и профилирования; гарантированное трудоустройство выпускников техникума по профилю специальности; повышение имиджа техникума в связи с расширением возможностей в системе непрерывного образования техникума; повышение качества обучения студентов, а значит, и уровня подготовки будущих специалистов.

Библиографический список

1. Дюжева, М. Б. Социальное партнерство — современная форма образовательного менеджмента [Текст] / М. Б. Дюжева, С. Е. Метелев // Закон и право. — 2005. — № 7. — С. 17–18.
2. Никулина, И. А. Реализация модели социального партнерства ССУЗа как условие совершенствования профессиональной подготовки специалистов [Текст] / И. А. Никулина, С. В. Коженикова // Приложение к ежемесячному теоретическому и научно-методическому журналу «Среднее профессиональное образование». — 2005. — № 1. — С. 55–60.
3. Чапаев, Н. К. Интеграция образования и производства : Методология, теория, опыт [Текст] / Н. К. Чапаев, М. Л. Вайнштейн. — М., 2009. — 60 с.
4. Смирнов, И. П. Социальное партнерство : Что ждет работодатель? : Итоги пилотного Всероссийского социологического исследования [Текст] / И. П. Смирнов, Е. В. Ткаченко. — М. : Аспект, 2004. — 32 с.

УДК 377.5

*И. В. Милюков, зам. директора
Челябинского техникума торговли
и художественных промыслов (ЧТТХП),
г. Челябинск, e-mail: spj-2012@list.ru*

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

В статье приводится обоснование необходимости внедрения системы менеджмента качества в средних специальных учебных заведениях, описывается роль информации в системе менеджмента качества, современных программных средств в информационном обеспечении СМК, а также критерии эффективности информационных систем управления.

Ключевые слова: система менеджмента качества (СМК), качество, информационное обеспечение, информационная система, эффективность информационного системы.

Изменчивость условий рынка образовательных услуг предъявляет к образовательным учреждениям жесткие требования. Уследить за всеми направлениями одному руководителю образовательного учреждения порой становится не под силу. В учреждении должна действовать эффективная и гибкая система управления, в которой четко распределены ответственность и полномочия сотрудников, установлены единые правила выполнения работ и критерии оценки.

Нормативная и учебно-планирующая документация, которая используется образовательными учреждениями, определяет основные направления деятельности, обучения, формы оценки знаний. Однако наличие данной документации не гарантирует удовлетворения ожиданий потребителей, если внутренние процессы в образовательном учреждении несовершенны. Решение данных вопросов с привлечением привычных средств отнимает значительный объем времени. В современных условиях необходим особый инструментарий и новые формы взаимодействия между подразделениями организации.

Новый подход к качеству предполагает переход от высокого качества образовательных услуг к высокому качеству всего комплекса и наиболее полному удовлетворению требований потребителя. В связи с этим принятие управленческих решений в сфере менеджмента качества становится определяющим фактором обеспечения конкурентоспособности образовательных учреждений, что весьма важно как на тактическом уровне управления, так и на стратегическом.

Система менеджмента качества в образовательном учреждении является всеобъемлющей и затрагивает не только процессы оказания образовательных услуг. При помощи процессного подхода в системе четко регламентируются такие работы, как исследование и анализ рынка, оценка удовлетворенности потребителей и управление жалобами, планирование и контроль качества образовательных услуг, внутренние аудиты (проверки), воспитательная работа, управление кадрами, инфраструктурой (включая не только учебные аудитории, но и объекты социально-бытового назначения), управление профессионально-образовательной средой. Важным элементом в системе качества является отчетность по установленным показателям качества и результативности.

Согласно российским стандартам в области качества, система менеджмента качества со-

стоит из организационной структуры, ресурсов (сетевых, производственных, программных, информационных, человеческих, материальных и др.), методов и процессов обеспечения качества услуг. При этом для внедрения, обеспечения последующего эффективного функционирования и управления системой качества необходимо обеспечить ее информационной поддержкой.

При переходе от менеджмента «вообще» к менеджменту качества роль информации значительно возрастает. Это происходит прежде всего потому, что объем информации, которую необходимо обрабатывать в менеджменте качества, намного превышает объем информации, обрабатываемой в любой другой области менеджмента.

Международными стандартами СМК выделяются следующие инструментарию сбора информации:

- информация от потребителей образовательных услуг (анкеты обратной связи, отзывы о предоставляемых услугах, жалобы);
- информация о компетентности и удовлетворенности персонала (личные карточки, индивидуальные показатели работы сотрудников, внутренние анкеты);
- требования потребителей к услугам (характеристики услуг, которые являются для потребителей эталонными);
- требования к услугам, установленные образовательным учреждением;
- изменения в предпочтениях потребителей относительно образовательных услуг (результаты маркетинговых исследований);
- результаты внутренних аудитов системы менеджмента качества;
- результаты мониторинга бизнес-процессов в учреждении;
- данные о выявлении несоответствующих услуг;
- предложения по улучшению деятельности организации [1].

При разработке системы менеджмента качества обычно выделяются три основные задачи, одной из которых является формирование системы сбора, регистрации, хранения и обработки данных о качестве с использованием существующей или созданием и развитием новой информационной системы организации, являющейся основой для принятия эффективных управленческих решений с целью достижения соответствия качества требованиям потребителя и повышения уровня конкурентоспособности.

Скорость принятия решений, скорость реакции на требования рынка и разработку нового

продукта и, наконец, скорость поставки продукции по договору определяют конкурентоспособность организации. Скорость — одна из основных составляющих качества. Работа, выполненная с опозданием, означает потерянные ресурсы, испорченную репутацию, отток потребителей.

Количество информации, имеющей отношение к деятельности образовательного учреждения, огромно и уже давно превышает возможности ее восприятия любым, даже самым талантливым, руководителем. Помочь в этой ситуации может рациональная организация информационных потоков и обработка всей информации, имеющей отношение к деятельности организации, что является обязательным условием эффективности управления.

Возможность реализации этих задач обеспечивает применение современных технологий управления, которые опираются на построение и поддержание в актуальном состоянии электронных моделей образовательного учреждения.

Концепция информационной поддержки менеджмента качества исходит из того, что модель управления, заложенная в стандарты ИСО, может быть реализована различными программными средствами Корпоративной Информационной Системы. Однако с точки зрения адекватной поддержки СМК важно то, каким из этих средств надо уделять первостепенное внимание [2].

В соответствии с принципами «процессного» и «системного» подходов в организационном управлении, прежде всего, необходимо обеспечить:

- создание единого информационного пространства с быстрым доступом к данным и эффективными организационными коммуникациями исполнителей работ;
- сбор нормативных и справочных данных, составляющих информационный базис системы;
- поступление извне системы текущих сведений, требующих ответной реакции системы или влияющих на алгоритм выработки решений;
- накопление и мониторинг информации о персонале;
- сбор учетных и архивных сведений, необходимых для планирования и развития системы.

Выделяют несколько направлений применения информационных технологий в управлении образовательными учреждениями: мониторинг качества образовательных услуг на основе автоматизации сбора статистических данных,

внедрение электронного документооборота, автоматизация хранения сведений о кадрах и обучаемых, автоматизированный учет состояния зданий, оборудования и материалов, автоматизация бухгалтерского учета [3].

Для реализации указанных выше направлений формируется информационная система управления образовательным учреждением, представляющая собой взаимосвязанную совокупность средств, методов и персонала, используемых для хранения, обработки и выдачи информации в интересах достижения поставленной управленческой цели. Для того чтобы обеспечить ее функционирование на всех уровнях управления и их взаимодействие между собой, необходимо сформировать такие информационные системы, которые охватывали бы весь управленческий процесс в целом [3].

Развитие средств ИКТ и все более широкое их внедрение в различные сферы образования создают основу для разработки компьютерных комплексов автоматизации управления учебными заведениями системы профессионального образования.

В настоящее время известно несколько программных систем, предназначенных для автоматизации процессов управления средним специальным учебным заведением. Большая часть таких систем поддерживает достаточно ограниченный функционал, направленный на управление учебным заведением, имеет собственную, обособленную от других систем структуру данных, которая не позволяет обеспечить горизонтальный и вертикальный обмен данными [4].

В то же время использование средств ИКТ в организации и планировании деятельности учебных заведений системы профессионального образования позволяет достичь многих преимуществ, в числе которых:

- повышение эффективности учебного процесса;
- возможность управления с оперативным учетом результатов уже осуществленной деятельности;
- принятие более эффективных управленческих решений;
- повышение объективности в оценке деятельности персонала и обучающихся;
- оперативный адресный доступ к организационной информации учебного заведения, экономия материальных и человеческих ресурсов, высвобождение свободного времени, сокращение объемов рутинной работы [4].

Средства ИКТ, применяемые в управлении образовательным учреждением, должны в со-

вокупности представлять собой систему, основанную на использовании объектом сферы образования современных методов руководства, применении математических моделей и методов в процессе принятия решений и создании необходимой информационной базы на основе средств компьютерной техники и связи, а также обеспечивающую повышение эффективности профессионального образования в рамках конкретного учреждения.

Один из наиболее важных вопросов, которые стоят перед образовательным учреждением на этапе формирования информационной системы, обеспечивающей управленческие процессы, — это необходимость определения эффективности данной технологии.

Чаще всего при оценке эффективности информационной системы осуществляют теоретический проект моделирования ситуации на начальный момент, до внедрения системы, и после ее ввода в эксплуатацию. После этого выполняется сравнительный анализ основных показателей и других технологических параметров с выявлением различий между двумя вариантами. Такой метод является одним из наиболее эффективных, но достаточно трудоемких и зачастую требует привлечения высококвалифицированных специалистов по информационным системам для осуществления данной экспертизы.

Эффективность использования автоматизированной информационной системы зависит от многих факторов, поэтому при ее оценке необходимо рассматривать обширный набор аспектов-критериев. Критерии информационного обеспечения отражают регулярность и надежность обслуживания оперативной информации и определяются по следующим направлениям:

- эффективность текущей обработки информации, включая ее комплексность;
- скорость и точность выдачи информации по специальным запросам (качество отбора необходимой информации и минимизация времени, затрачиваемого на подготовку ответа);
- своевременность информации;
- наличие необходимой информации;
- отсутствие избыточной информации;
- качество межфункциональных связей;
- экономия от масштабов сбора, обработки и передачи данных.

Если рассматривать данные показатели в разрезе традиционных методов обработки информации, то в первую очередь необходимо отметить такой фактор, как время, которое приходилось затрачивать сотрудникам на обработку исходной информации при составлении отчет-

ной документации, подготовке аналитических справок по различным направлениям для выявления качественных показателей деятельности обучающихся, а соответственно, и самих преподавателей, о ходе приемной кампании.

Как уже говорилось ранее, одним из основных требований к СМК любой организации, будь то крупная корпорация или образовательное учреждение, является скорость. Информационная система должна обеспечивать сокращение сроков выполнения специалистами своих функциональных обязанностей.

Следующим критерием, отражающим эффективность информационной системы, выступает комплексность информации. В данном случае достаточно проанализировать информацию о студенте, скапливающуюся в образовательном учреждении с момента подачи им заявления о поступлении до выпуска. Данную информацию можно разделить по нескольким направлениям: приемная комиссия (формирование личного дела, результаты прохождения вступительных испытаний), учебная деятельность (успеваемость по дисциплинам, результаты прохождения контрольных мероприятий), учебно-производственная работа [результаты учебной и производственной (профессиональной) практик, места прохождения практик, результаты прохождения Государственной (итоговой) аттестации, трудоустройство], воспитательная работа (учет посещаемости, учет поручений, участие в самоуправлении, мероприятиях различной направленности). При использовании традиционных методов сбора и обработки данных в случае необходимости получения полной информации о конкретном студенте или группе нужно было задействовать все службу, отвечающую за тот или иной вид деятельности, что отвлекало сотрудников и требовало затраты большого количества времени. Информационная система должна исключать возможность возникновения подобной ситуации и предоставлять доступ к необходимой информации любому пользователю системы, обладающему правами доступа.

Также в данном случае можно говорить о повышении качества межфункциональных связей. Структура информационной системы должна быть выстроена таким образом, чтобы специалисты не были изолированы друг от друга в рабочем процессе, использовали общие данные (справочники, регистры сведений) и при необходимости обменивались своими результатами; таким образом, должно быть сформировано единое информационное пространство.

Если говорить о качестве образовательной деятельности, то стоит упомянуть, что качество конечного результата зависит от качества процессов, направленных на его получение. В данном случае основным показателем выступает критерий своевременности информации. Данный критерий предполагает получение информации в любой момент времени и своевременное принятие адекватных ситуации управленческих решений.

Использование ИКТ в управлении социальной сферой — это не просто автоматизация некоторых функций и деловых процессов в учреждениях здравоохранения, образования, куль-

туры. Речь идет о существенной перестройке работы (деловых процессов) организаций социальной инфраструктуры на базе ИКТ, приводящей к новому качеству оказания государственных услуг, включая услуги в сфере образования.

Использование современных информационно-коммуникационных технологий в управлении образовательным учреждением, формирование устойчивой потребности коллектива в получении управленческой информации, в диагностических материалах, в данных, обеспечивающих психолого-педагогическое сопровождение, и т. д. — это верный путь повышения эффективности управления учреждением.

Библиографический список

1. Немогай Н. В. Управление качеством. Менеджмент качества [Текст] / Н. В. Немогай. — М. : ТетраСистемс, 2010. — 176 с.
2. Матюшин, В. А. Информатизация процессного подхода в менеджменте качества [Текст] / В. А. Матюшин. — Киев : МЦ «Прирост», 2001. — 32 с.
3. Гришан, И. П. Менеджмент образовательных учреждений [Текст] / И. П. Гришан. — Владивосток : ТИДОТ ДВГУ, 2002. — 65 с.
4. Гершунский, Б. С. Компьютеризация в сфере образования : Проблемы и перспективы [Текст] / Б. С. Гершунский. — М. : Педагогика, 2004. — 135 с.

УДК 377.5

С. В. Савельева, доц. Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), канд. пед. наук, г. Челябинск, e-mail: ssv_08_62@mail.ru

К ВОПРОСУ ОБ АВТОМАТИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

Процесс управления непрерывно связан с информационным обменом между субъектами и объектами управления. Современный уровень развития информационных и коммуникационных технологий позволяет решать управленческие задачи быстро и эффективно. В статье рассматривается структура информационного пространства профессионального учебного заведения. Приводятся примеры программных продуктов, обеспечивающих автоматизацию управления образовательным учреждением.

Ключевые слова: процесс управления, информационное обеспечение, автоматизация управления, единое информационное пространство образовательного учреждения, программные продукты автоматизации управления.

В настоящее время интеграция России в мировую экономику приводит к модернизации образования, касающейся всех сфер деятельности профессиональных образовательных учреждений и, прежде всего, их системы управления. В то же время работу профессиональных учреждений трудно представить без постоянного обмена информацией, а наличие полной, доступной, своевременной

информации становится необходимым условием успешного функционирования профессиональных учебных заведений начального и среднего звена. Следовательно, процесс управления профессиональным образовательным учреждением нуждается в информационном обеспечении.

Целью информационного обеспечения процесса управления является удовлетворение

информационных потребностей субъектов управления. Эта цель достигается путем решения отдельных задач, к которым относятся: определение и отбор источников информации; сбор данных из выбранных источников; правильная интерпретация и систематизация полученных данных; проверка достоверности, полноты и непротиворечивости данных; предоставление систематизированных и проверенных данных субъектам управления; постоянное и своевременное обновление данных [1].

В настоящее время одним из самых значимых и влиятельных факторов научно-технического прогресса стали информационно-коммуникационные технологии. Информатизация учебных заведений позволяет реализовать новые подходы к технологии управления учебным процессом [2]. Одной из самых востребованных и актуальных задач информатизации образования является задача внедрения систем автоматизации управления образовательным учреждением.

Современные технологии позволяют рассматривать информационные потоки в профессиональном учебном заведении не как хаотическое явление, а как динамическую систему, которой можно управлять. Системная характеристика информационных потоков позволяет

найти оптимальный способ их использования. Одним из способов является формирование единого информационного пространства образовательного учреждения. В самом общем виде оно представляет собой систему, в которой задействованы и связаны между собой все участники учебного процесса: администрация, преподаватели, учащиеся, родители [3].

Формирование информационного пространства профессионального учебного заведения можно представить следующим образом: накапливается базовая информация и информация общего доступа; информация общего доступа обрабатывается в системе планирования и управления учебным процессом; основная часть информации из систем планирования и управления учебным процессом передается в систему администрирования деятельности учреждения и систему обеспечения содержания образовательного процесса, где происходит ее дальнейшая обработка, архивация и хранение; информация общего доступа и обработанная информация из систем администрирования и обеспечения содержания попадает в модули дополнительного обеспечения, где происходит дальнейшая работа с ней; на основе обработанной в системах и модулях информации формируется отчетная документация (рис. 1).



Рис. 1. Структура информационного пространства профессионального учебного заведения

В структуре единого информационного пространства основные системы должны быть дополнены информационными модулями обеспечения образовательного процесса. Состав информационных модулей для конкретных учебных учреждений может различаться. В него должны входить блоки обеспечения деятельности специалистов: библиотекарей, медицинских работников, бухгалтеров (при наличии собственной бухгалтерии), завхозов, ответственных за организацию питания и др.

Перечисленные выше информационные системы и информационные модули дополнительно обеспечения представляют собой конкретные приложения. Любое из них работает с определенным набором информации — собственной базой данных. Для того чтобы воспользоваться обобщенными данными этих баз, получить возможность анализировать процессы, происходящие на конкретных участках деятельности, и принимать обоснованные управленческие решения, необходимо эти данные свести воедино. Поэтому процесс формирования единого информационного пространства включает в себя также решение задачи интеграции баз данных информационных систем и модулей и компоновки на их основе единой базы данных [3].

Компоновка единой базы данных и организация постоянного доступа к ней всех участников учебного процесса через информационные системы и модули есть решение задачи построения единого информационного пространства образовательного учреждения.

Не следует забывать, что любой подход к информатизации образовательного учреждения должен учитывать особенности образовательной системы как системы традиционной. Чем больше любая инновация, предлагаемая учреждению образования, «похожая на традиционную», тем больше шансов на успех ее внедрения. Так как для большинства образовательных учреждений сдерживающим фактором развития и внедрения автоматизированных систем является человеческий фактор, необходимо участие руководства в процессе выбора, приобретения, желая их освоения [3].

Цели появления на рынке любой автоматизированной системы управления учебным заведением следующие: во-первых, облегчить и упростить деятельность администраторов и учителей с тем чтобы сократить затраты времени на выполнение рутинных операций и увеличить количество времени, отведенного непосредственно на процесс обучения; во-вторых, сформировать информационную инфраструктуру

учреждения; в-третьих, собирать, обрабатывать и анализировать информацию о ходе учебного процесса и принимать обоснованные решения по управлению учреждением; а самое главное — сформировать единое информационное образовательное пространство профессионального учебного заведения, организовать информационное взаимодействие между всеми сотрудниками учебного заведения и органами управления образованием всех уровней.

Представленные на отечественном и зарубежном рынке программные продукты — это комплексы программ, включающих в себя автоматизированные информационно-аналитические системы для директора, заведующего учебной частью (завуча), учителя, работников школьной библиотеки, медицинского персонала школы и сотрудников бухгалтерии.

Несмотря на множество программных продуктов, предназначенных для автоматизации управления образовательными учреждениями, внедрение информационных технологий в работу персонала учебных заведений начального и среднего специального образования — длительный процесс, начало которому было положено более десяти лет назад. До сих пор лишь небольшая часть образовательных учреждений произвела полную автоматизацию работы персонала. Почему же расписание чаще всего составляется на листе бумаги с использованием карандаша и резинки, а дипломы заполняются ручкой? Казалось бы, в настоящее время создано большое количество программ, позволяющих выполнять основные функции персонала в течение всего года без использования ручного труда. Недостаточное финансирование учебных заведений и страх сотрудников перед работой с новыми компьютерными программами — вот две основные причины столь длительного вхождения инновационных технологий в работу образовательных учреждений.

Фирма «Аверс» предлагает комплекс программ, который позволяет автоматизировать многие аспекты деятельности учебного заведения: «АРМ Директор», «Школьная библиотека», «Аверс Бухгалтерия» и «Тарификация».

Автоматизированная информационно-аналитическая система «АРМ Директор» позволяет автоматизировать рабочие места директора школы, секретаря, заведующего учебной частью, учителя, классного руководителя, медсестры. Программа содержит блоки делопроизводства, планирования, успеваемости, аналитики, приказов, тарификации. Использование блока «Классный журнал» позволяет

осуществлять учет успеваемости, тематическое планирование. Блок «Здоровье» предназначен для организации рабочего места медсестры, учета и контроля прививок, диспансеризации, текущего состояния здоровья учащихся и сотрудников школы. Автоматизированная информационно-аналитическая система «Школьная библиотека» осуществляет учет библиотечного фонда и организацию деятельности школьных библиотек. «Аверс Бухгалтерия» автоматизирует работу на всех участках бухгалтерского учета бюджетного учреждения за счет ведения многоуровневого аналитического учета, контроля за использованием денежных средств, формирования достоверной отчетности. Соответственно руководитель образовательного учреждения получает объективную информацию для принятия решений по управлению материальными и финансовыми ресурсами учреждения.

Руководитель Программного центра «Помощь образованию» П. С. Батищев предложил и организовал принципиально новую схему по внедрению информационных технологий в организационную работу учебных заведений. Он предложил четыре программы: «Приемная комиссия», «Экспресс-расписание», «Учебный учет», «Диплом-стандарт», объединив их в программный комплекс «Помощь образованию» (рис. 2). Подобное функциональное разделение программ позволило не только обеспечить простоту в работе с ними, но и существенно снизить затраты на организацию оборудованного программой рабочего места [4].

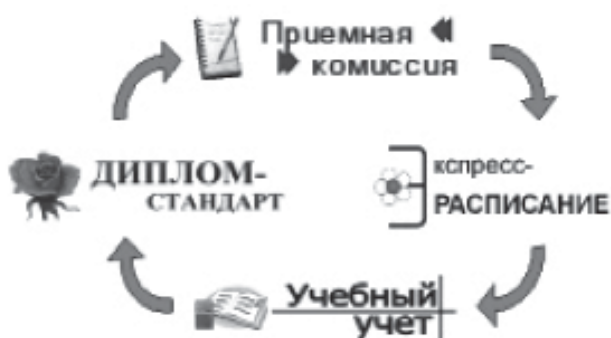


Рис. 2. Программный комплекс «Помощь образованию»

Первая программа — «Экспресс-расписание» — была разработана в 2002 г. и совершенствуется до сих пор. Программа позволяет быстро составлять расписание как вручную, так и автоматическим образом. Наиболее сильная ее сторона

— это введение ежедневных изменений в расписание учебных занятий. Она полностью информирует диспетчера об имеющихся нагрузках, занятости выбранного преподавателя, группы, аудитории, остатке невыполненных часов, рассчитывает и рекомендует, сколько необходимо назначать занятий в день с учетом будущего отсутствия преподавателей, чтобы выполнить учебный план в срок. Также в ней есть возможность распечатки документов и размещения веб-страниц в Интернете.

Компьютерная программа «Учебный учет» разработана сравнительно недавно. Данная программа представляет многофункциональный электронный журнал посещаемости и успеваемости обучающихся с возможностью проведения статистического анализа. Классные руководители или старосты групп заносят в нее данные об оценках и посещениях учениками занятий, которые затем используются при составлении статистических отчетов и подготовке индивидуальных таблиц успеваемости. Работа с программой «Учебный учет» позволяет экономить свободное и рабочее время преподавателей и студентов, а также дает возможность администрации образовательных учреждений следить за учебным процессом групп по той или иной дисциплине, легко и быстро получая ежемесячные отчеты о посещаемости и успеваемости.

«Диплом-стандарт» — простая и эффективная компьютерная программа для автоматизации работы секретаря учебной части при печати документов по выпуску специалистов начального и среднего профессионального образования. В ней формируются печатные формы таких документов, как вкладыши и приложения к дипломам и свидетельствам, а также академическая справка. Использование программы «Диплом-стандарт» в учебных заведениях позволяет максимально упростить работу секретаря учебной части и избежать ошибок при заполнении вкладышей к дипломам. Итоговые оценки могут импортироваться прямо из программы «Учебный учет», что позволяет избежать повторного ввода данных в различных отделах.

Компьютерная программа «Приемная комиссия» — незаменимый помощник приемной комиссии в училищах, колледжах и техникумах. Она позволяет автоматизировать работу секретарей приемной комиссии. В ней формируются экзаменационные ведомости, отчеты, подводятся итоги зачисления. Основным преимуществом использования программы «Приемная комиссия» является функция автоматизи-

ческого формирования списка абитуриентов, составление которого ведется на основе анализа всех введенных данных: учитываются льготы при поступлении и результаты вступительных испытаний. Программа разделяет абитуриентов по группам: «Зачисляются без экзаменов», «Зачисляются вне конкурса», «Зачисляются по конкурсу», «Зачисляются на коммерческой основе». Результатом работы программы становится четко организованная деятельность приемной комиссии при приеме абитуриентов на обучение и упрощение процесса их зачисления в учебные заведения.

Программный комплекс «Помощь образованию» помогает коллективу учебного заведения работать четко и слаженно. Использование во всех программах схожего дружественного интерфейса упрощает их освоение и помогает разобраться в программах даже начинающим пользователям персональных компьютеров.

Таким образом, автоматизация управления образовательным учреждением дает возможность: оптимизировать основные информационные процессы между образовательным учреждением и органами управления образованием; структурировать информацию и сделать ее удобной и доступной для анализа; повысить эффективность и качество работы сотрудников образовательного учреждения.

Все перечисленные выше предложения позволяют увеличить экономическую эффективность информационных систем и технологий в области управления образовательными учреждениями.

В Озерском строительно-коммунальном техникуме так же решается проблема автоматизации управления образовательным процессом. Проведена работа по обоснованию актуальности проблемы и констатированы противоречия между:

- необходимостью постоянного информационного обеспечения управленческой деятельности и недостаточной своевременностью и оперативностью предоставления актуальной и полной информации субъекту управления (руководителю);

- стремительным развитием компьютерных информационных и телекоммуникационных технологий и недостаточным использованием их в организации, обеспечении и реализации управленческих процессов в начальных и средних профессиональных учреждениях;

- наличием на рынке прикладного программного обеспечения для решения управленческих задач и недостаточной разработанностью

программных систем, в полной мере обеспечивающих эффективное управление учебным процессом и удовлетворяющих потребности профессиональных учебных заведений.

Стремление разрешить указанные противоречия обуславливает проблему эксперимента: каковы основные направления, методы и средства автоматизации процессов управления в учреждениях начального и среднего профессионального образования?

Проблема эксперимента, ее недостаточная теоретическая и практическая разработанность позволяют сформулировать тему эксперимента: «Автоматизация управления учреждениями начального и среднего профессионального образования». Цель исследования — разработать и экспериментально проверить комплекс программ автоматизации управления учреждений НПО-СПО. Объект исследования — процесс образовательной и управленческой деятельности в учреждениях начального и среднего профессионального образования. Предмет исследования — техническое, информационное, программное обеспечение автоматизации управления учреждениями НПО-СПО. Сформулирована гипотеза. В соответствии с проблемой, целью и выдвинутой гипотезой определены следующие задачи исследования.

1. Установить состав участников инновационной деятельности из представителей администрации, преподавателей, мастеров производственного обучения и обучающихся Озерского строительно-коммунального техникума.

2. Осуществить анализ нормативно-правовой базы для проведения экспериментальной работы, а также литературы по следующим вопросам: информационные технологии управления, информационное обеспечение управленческой деятельности, автоматизированные системы управления, организация автоматизированных рабочих мест.

3. Провести понятийный анализ основных терминов и определений из области информационных технологий управления.

4. Разработать на основе системного, информационного и деятельностного подходов модель автоматизации управления учреждениями НПО-СПО.

5. Теоретически обосновать и экспериментально проверить комплекс педагогических условий, обеспечивающих эффективное функционирование модели автоматизации управления учреждениями начального и среднего профессионального образования.

6. Провести комплексный анализ итогов реализации программы эксперимента, подготовить пакет предложений по распространению его результатов в учреждениях начального и среднего профессионального образования.

Библиографический список

1. Степанова, Е. Е. Информационное обеспечение управленческой деятельности [Текст] : учеб. пособие / Е. Е. Степанова, Н. В. Хмелевская. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : ФОРУМ, 2010. — 192 с.
2. Картузов, А. В. Проектирование управленческого процесса в ИТ-образовании [Текст] : монография / А. В. Картузов. — Чебоксары : ЧКИ РУК, 2009. — 206 с.
3. Белоусова, Т. И. Развитие автоматизации управления образовательными учреждениями [Текст] / Т. И. Белоусова, П. А. Пляс // Международный журнал экспериментального образования. — 2011. — № 10. — С. 69–71.
4. Гущина, С. Ю. Автоматизация управления учебным заведением на базе программного комплекса «Помощь образованию» [Электронный ресурс] / С. Ю. Гущина. — Режим доступа : http://pbprog.ru/products/articles/368?PAGEN_1=1.

УДК 377.5

Н. С. Селезнева, руководитель центра мониторинга и научно-методического обеспечения качества профессионального образования ЧИРПО (2009–2011 гг.), г. Челябинск
Л. В. Котовская, первый проректор Челябинского института развития профессионального образования, канд. пед. наук, г. Челябинск, e-mail: spj-2012@list.ru

РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР — ЦЕНТР СЕРТИФИКАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

В настоящее время у работодателей формируется активная позиция по вопросу создания центров сертификации квалификаций персонала. Это обусловлено, прежде всего, тем, что возникла необходимость регулирования требований рынка труда и образовательных услуг, реализуемых в учреждениях профессионального образования. В статье рассматриваются основные предпосылки и этапы создания центров сертификации на базе ресурсных центров, а также представлена организационная модель регионального центра сертификации квалификаций.

Ключевые слова: профессиональное образование, сертификация квалификаций, ресурсный центр, центр сертификации квалификаций.

Повышение качества трудовых ресурсов является ключевой позицией в экономической стабильности предприятий, организаций и рассматривается как решающий фактор экономического прогресса общества. От профессиональной квалификации работников всех уровней зависят не только производительность труда и эффективность производства, но и темпы экономического роста страны. В связи с этим со стороны работодателей как основных заказчиков кадров возрастают требования к качеству профессиональной подготовки специали-

тов, пересматриваются требования к персоналу с точки зрения его компетентности — готовности и способности эффективно выполнять свои профессиональные функции.

В то же время интенсивное развитие промышленности и сферы услуг с каждым годом диктует все новые требования к уровню знаний специалистов в области техники, программного обеспечения, нормативных документов, поэтому квалификация, приобретенная работником ранее, должна быть приведена в соответствие с изменяющимися квалификационными требо-

ваниями. Безусловно, появляется потребность в периодической оценке соответствия квалификационных требований к специалисту динамично развивающимся запросам рынка труда. Кроме того, при приеме на работу специалиста работодатель, особенно тот, который представляет малое предпринимательство, не имеет возможности изначально оценить уровень его квалификации и компетентности по выполнению конкретных профессиональных функций на данном предприятии. Таким образом, возникает необходимость в осуществлении оценки реальной компетентности специалиста, его соответствия установленным требованиям и определения его возможностей надлежащим образом осуществлять конкретные действия в той или иной сфере деятельности независимой организацией [1].

То обстоятельство, что присвоение специалистам профессиональной квалификации и ее оценка осуществляются внутри системы образования, порождает субъективизм в оценке подготовленности обучающихся, не вызывает доверия у работодателей и негативным образом сказывается на конкурентоспособности выпускников профессионального образования на рынке труда. Совершенно очевидно, что в связи с этим появляется необходимость в создании нового механизма оценки профессиональной квалификации при взаимодействии сферы труда и системы образования, обеспечивающего объективную независимую оценку соответствия профессиональных квалификаций подготовленных кадров требованиям государства, общества и рынка труда.

Опыт и практика стран с развитой экономикой свидетельствуют о том, что вышеуказанные проблемы могут быть в значительной степени решены путем создания центров сертификации, обеспечивающих объективную и независимую оценку реальной квалификации работника для конкретного предприятия, организации. Следовательно, создание системы сертификации персонала диктуется требованиями времени [1].

Важным сегментом деятельности образовательных учреждений профессионального образования является работа с социальными партнерами. К их числу обычно относят предприятия, тем или иным образом оказывающие поддержку учебному заведению. К числу форм взаимодействия предприятий и образовательных учреждений относятся: участие в работе аттестационных комиссий, экспертная поддержка, предоставление обучающимся мест для

прохождения практики, материальная помощь образовательному учреждению. Предприятия же получают выгоду только по истечении длительного времени — периода обучения будущих специалистов, при этом без гарантий результата, что приводит к угасанию активности социального партнерства. Поэтому перед образовательными учреждениями встает непростая задача по организации и привлечению представителей реального сектора экономики в процесс подготовки специалистов, и одним из путей решения данной задачи является оказание предприятиям дополнительных услуг, которые не требуют существенных временных и материальных затрат, в частности, процедуры сертификации профессиональной квалификации.

Национальным фондом подготовки кадров за последние шесть лет в шести пилотных регионах России был реализован проект «Разработка региональной модели сертификации квалификаций персонала (рабочих кадров)».

В рамках проекта в Самарской, Воронежской областях и Республике Чувашии были разработаны модели территориальных центров по сертификации персонала и предлагались механизмы решения вопросов их функционирования. К сожалению, в России мало внимания уделяется тиражированию опыта субъектов и сейчас каждый идет своим путем в области сертификации персонала [1].

Под сертификацией квалификации мы понимаем процедуру установления соответствия компетенций отдельно взятого кандидата требованиям профессионального стандарта, который может быть разработан для отдельной отрасли или даже предприятия и отличается от ФГОС по выбранной профессии/специальности. В связи с тем, что у каждого предприятия своя специфика, есть определенное технологическое оборудование и т. д., ФГОС способен учесть лишь самый необходимый минимум базовых требований, необходимых для работы по данной профессии/специальности. Таким образом, ФГОС изначально минимален и не гарантирует выпуск специалиста, на 100 % готового к работе на отдельно взятом предприятии, тем самым заведомо предполагая дополнительную подготовку работника в соответствии с особенностями реализации его деятельности в рамках конкретного предприятия. В подобной ситуации предприятия, как правило, вынуждены заниматься доучиванием специалистов. Именно этот факт зачастую и становится камнем преткновения во взаимоотношениях между образовательными учреждениями и предприятиями.

Сертификация профессиональной квалификации позволяет определить соответствие компетенций требованиям профессионального стандарта, принятого у работодателя. В таком случае предприятие может определить уровень необходимых вложений в дальнейшее обучение специалиста. Помимо этого, возможна процедура промежуточной сертификации, когда квалификация будущего работника по тем или иным направлениям будет определяться еще во время обучения, тем самым предоставляя работодателю инструмент оценки кадрового потенциала [2].

Процедура сертификации применима не только для выпускников образовательных учреждений, но и для любого, желающего подтвердить имеющийся или получить новый квалификационный уровень. На большинстве крупных предприятий постоянно проводится работа по мониторингу текущего квалификационного уровня работников. В силу различных обстоятельств, в первую очередь экономических, предприятиям все сложнее самостоятельно заниматься этой работой, поэтому перенос данной функции на образовательное учреждение — ресурсный центр является вполне логичным решением.

Сертификация профессиональной квалификации является логическим продолжением работы по повышению квалификации работников предприятий. В случае, когда заказчиком повышения квалификации сотрудника является предприятие, оно заинтересовано в том, чтобы иметь возможность убедиться в качестве полученных компетенций. Решением этой проблемы мог бы стать механизм сертификации профессиональной квалификации, созданный на базе ресурсных центров [3].

В рамках реализации Национального проекта «Образование» в Челябинской области в течение последних шести лет на базе наиболее модернизированных учреждений начального, среднего профессионального образования созданы ресурсные центры.

Ресурсный центр — это инновационное структурное подразделение учреждения профобразования, которое обеспечивает подготовку по рабочим программам и реализацию образовательных программ дополнительного профессионального образования (переподготовка, повышение квалификации, стажировка) в соответствии с современными требованиями рынка труда.

Целью создания данного подразделения является повышение эффективности образовательного процесса на основе компетентностного подхода [4].

Качественные изменения, которые происходят на рынке труда в условиях экономического

роста, заставляют искать новые формы и методы взаимодействия учреждений профессионального образования, работодателей, органов местного самоуправления и всех заинтересованных социальных партнеров в целях повышения конкурентоспособности выпускников. Исходя из вышеизложенного, можно выделить основные задачи деятельности ресурсных центров:

- обновление содержания профессионального образования с учетом требований рынка труда;
- разработка инновационных технологий профессионального обучения и воспитания;
- разработка инструментария для оценки качества подготовки выпускников;
- создание системы мониторинга качества подготовки рабочих и специалистов;
- формирование позитивного имиджа рабочих и специалистов;
- разработка и апробация профессиональных стандартов по профессиям и специальностям в рамках профиля ресурсного центра;
- развитие системы социального партнерства.

И, конечно, одним из основных направлений деятельности ресурсного центра является развитие региональной системы независимой оценки качества подготовки специалистов. Это можно сделать через создание лабораторий сертификации профессиональной квалификации, организацию проведения независимой итоговой аттестации по профессии с последующим присвоением разряда, проведение сертификации профессиональных квалификаций выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, независимую оценку соответствия качества подготовки специалистов с учетом требований профессиональных стандартов. Работа в данном направлении, а также современная материально-техническая база и высокий кадровый потенциал ресурсного центра свидетельствуют о его готовности к реализации функций центра сертификации квалификаций.

Челябинский институт развития профессионального образования, обобщив опыт области и изучив опыт других регионов по созданию центров сертификации, спроектировал структуру Регионального центра по сертификации персонала (рабочих кадров) [3], представленную на рис. 1.

Начиная работу по созданию центра сертификации профессиональной квалификации, необходимо сделать следующее.

1. Определиться с набором профессий и предприятий-партнеров, которые смогут оказать методическую помощь на первом этапе.

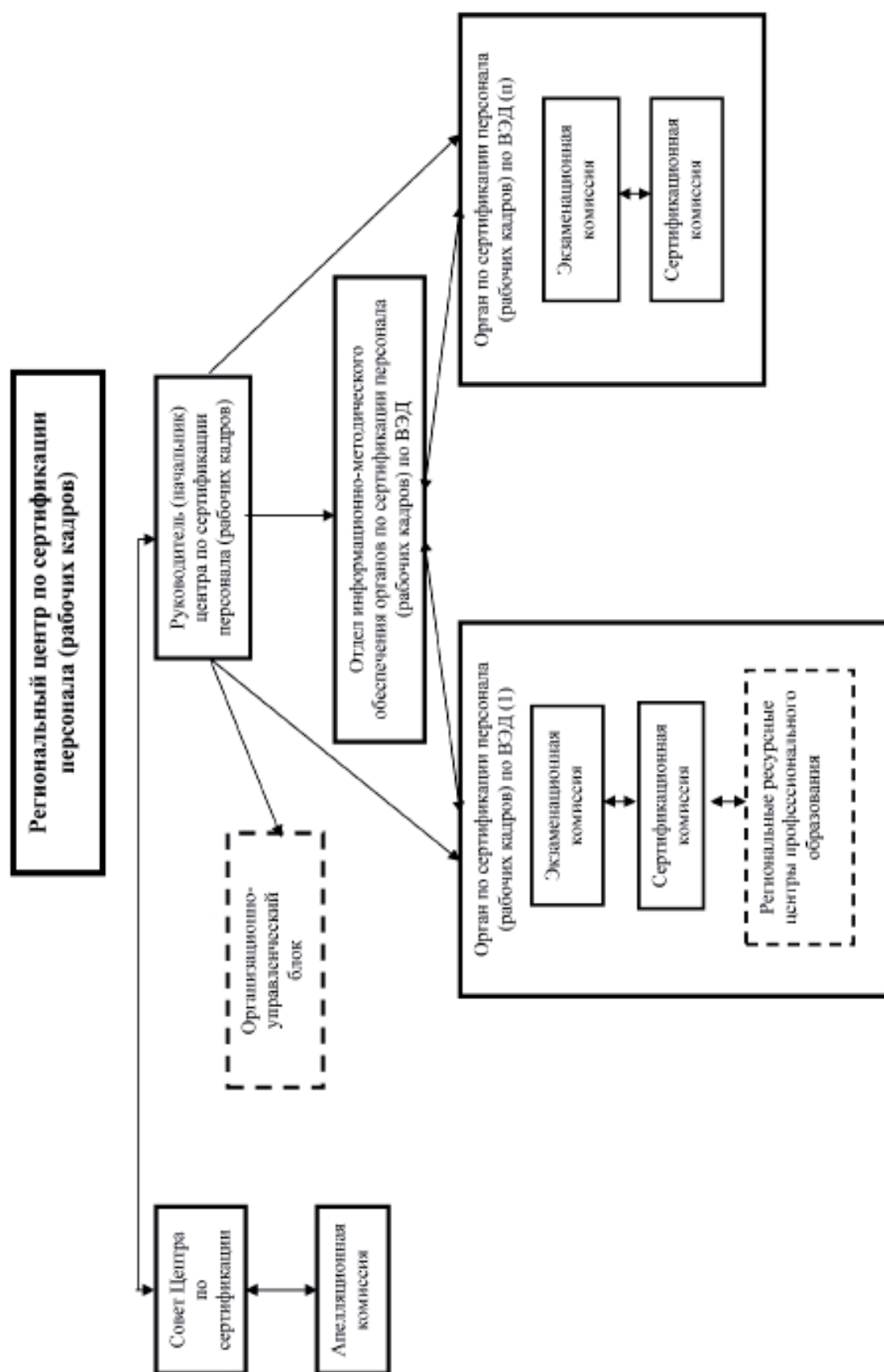


Рис. 1. Структура Регионального центра по сертификации персонала (рабочих кадров)

При этом необходимо помнить, что центр сертификации создается для предприятий во благо работников. Это означает, что главной стороной, заинтересованной в успешной деятельности центра сертификации, является предприятие, а главным потребителем услуги — текущие или будущие работники предприятий.

2. Подготовить профессиональный стандарт и комплект контрольно-измерительных материалов. Подготовка профессионального стандарта заключается в анализе функциональных требований к специалистам отрасли по стандарту и дополнительных требований, связанных со спецификой определенного рабочего места и видами деятельности, необходимыми для выполнения должностных обязанностей специалистам на предприятии. Дополнительные компетенции работодатели связывают с современными профессиональными технологиями, которые используются на предприятиях, и современными организационно-технологическими условиями труда.

Комплект контрольно-измерительных материалов разрабатывается отделом информационно-методического обеспечения органов по сертификации персонала, должен соответствовать требованиям профессионального стандарта и работодателей и пройти экспертизу у представителей предприятий.

3. Сформировать состав экзаменационных и квалификационных комиссий. Поскольку заведомо невозможно включить в состав комиссии

всех заинтересованных руководителей предприятий, то состав комиссии должен быть таким, чтобы не вызывать сомнений в уровне квалификации у представителей других предприятий.

4. Подготовить формы документов, выдаваемых по результатам сертификации. В результате процедуры сертификации должно быть не только принято решение о выдаче или невыдаче сертификата, но и составлен подробный протокол, изучив который специалист любого предприятия сможет самостоятельно сделать выводы о квалификации работника. Таким образом, сертификация дает возможность предприятиям заочно принять участие в данной процедуре.

Успешность деятельности центра сертификации профессиональных квалификаций связана с идеологической поддержкой и принятием подобного метода периодической оценки соответствия квалификации специалиста динамично развивающимся запросам рынка труда со стороны предприятий. Создание механизма эффективного взаимодействия сети образовательных учреждений и их социальных партнеров позволит обеспечить согласованную политику развития предприятий и образовательных учреждений отрасли.

Мы видим перспективы решения поставленных задач в создании образовательно-производственных кластеров, чем в настоящее время активно занимается система профессионального образования Челябинской области.

Библиографический список

1. Система добровольной сертификации персонала в Российской Федерации : Модели и механизмы [Текст]. — М. : Университетская книга, 2006. — 112 с.
2. Кузнецова, Е. А. Рынок диктует новые условия [Текст] / Е. А. Кузнецова // Профессиональное образование. Столица. — 2009. — №3. — С. 33–35.
3. Николаева, Г. В. Система сертификации персонала [Текст] / Г. В. Николаева // Профессиональное образование. Столица. — 2007. — №9. — С. 8–9.
4. Опыт, инновации, перспективы : сборник материалов о ресурсных центрах и областных экспериментальных площадках учреждений начального, среднего профессионального образования Челябинской области [Текст]. — Челябинск : ЧИРПО, 2008. — 84 с.

УДК 377

Г. Г. Серкова, доц. Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), канд. пед. наук, доц., г. Челябинск, e-mail: spj-2012@list.ru

НЕКОТОРЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ РАБОТЫ В УЧРЕЖДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Критериями эффективности экспериментальной работы могут быть динамические изменения показателей эффективности деятельности учреждения, происходящие в период эксперимента

и зависящие от качества реализации программы экспериментальной работы по конкретному объекту контроля. Средством, которое позволяет измерить величину изменения показателей эффективности деятельности, является контроль. Объекты контроля определены моделью оптимизации учебно-воспитательного процесса. Экспертные листы позволяют на основе критериально-ориентированного подхода рассчитать коэффициент эффективности экспериментальной работы учреждения.

Ключевые слова: *эффективность, экспериментальная работа, критериально-ориентированный подход, модель оптимизации учебно-воспитательного процесса.*

Для современного этапа развития нашей системы образования характерной является тенденция творческих поисков педагогов и руководителей образовательных учреждений, деятельность которых направлена на оптимизацию учебно-воспитательного процесса, на совершенствование содержания, методов и организационных форм обучения, на оптимизацию управления. Это означает, что каждый педагог, каждый руководитель должен быть исследователем и, следовательно, уметь грамотно проводить педагогический эксперимент, так как справедливость всех предположений, всех теоретических построений должна подвергаться экспериментальной проверке.

С чего начинается исследование?

Всякое исследование начинается с выявления проблемы — противоречий между тем, что должно быть в той или иной области деятельности с точки зрения современных требований к ней, и тем, что есть на практике. Нас интересует практика обучения, состояние системы образования. Следующий этап исследования включает построение гипотезы — предположений относительно условий и средств достижения поставленной цели. В случае развернутой гипотезы предпринимается попытка научно обосновать высказываемые предположения на основе данных педагогической психологии или законов, принципов теории обучения [1].

Для того чтобы гипотеза превратилась в истину, научную теорию, она должна быть подтверждена дополнительными исследованиями, достоверными фактами, практическим опытом.

В целях проверки, подтверждения справедливости гипотезы проводится педагогический эксперимент. Исходя из целей и гипотезы, формулируются задачи исследования: что нужно уточнить и проверить, какие изменения внести в учебно-воспитательный процесс, какие использовать методы и средства обучения.

Таким образом, оценка эффективности эксперимента может рассматриваться: а) с позиции реализации гипотезы; б) с позиции реализации задач; в) с позиции выполнения программы эксперимента [2].

В процессе эксперимента прослеживаются изменения, происходящие в образовательном учреждении. Одним из средств управления реализацией программы эксперимента является контроль как функция управления и этап управленческого цикла.

Существует достаточно много подходов к определению эффективности экспериментальной работы в учреждении профессионального образования. Выделим два основных подхода к оцениванию результатов данной деятельности:

- 1) нормативно-ориентированный;
- 2) критериально-ориентированный.

Эти два подхода различаются на всех этапах разработки — с момента выбора содержания деятельности до момента интерпретации результатов.

Нормативно-ориентированный подход (англ. norm-referenced) позволяет сравнивать достижения отдельных испытуемых.

Критериально-ориентированный подход (англ. criterion-referenced) позволяет оценивать, в какой степени испытуемые овладели необходимым учебным материалом [3]. Данный подход дает возможность оценить полученный результат и эффективность программы деятельности. От критериально-ориентированных средств контроля чаще всего требуется большая детализация.

Критериально-ориентированный педагогический тест представляет собой систему заданий, позволяющую измерить уровень учебных достижений относительно полного объема знаний, умений и навыков, которые должны быть усвоены учащимися.

Изменения значений показателей эффективности деятельности учреждения зависят от качества реализации программы экспериментальной работы по конкретному объекту контроля.

Таблица 1

Рабочая схема контроля реализации программы эксперимента по этапам

Виды контроля	Объекты контроля	Содержание контроля	Ответственные целевые руководители	Сроки исполнения	Исполнители	Экспертная оценка качества результатов выполнения мероприятий	Предложения	Управленческое решение	Примечания
1-й этап									
<p><i>Примечание.</i></p> <p>1. Виды контроля определены в соответствии с системным подходом к контролирующей деятельности учреждения среднего профессионального образования.</p> <p>2. Объекты контроля определены на основе модели оптимизации учебно-воспитательного процесса как все объективные факторы и условия, которые в программе эксперимента предполагаются в развитии: цели и условия, содержание образования, кадры и обучаемые (студенты).</p> <p>3. Содержание контроля по каждому объекту определяется программой эксперимента.</p> <p>4. Экспертная оценка качества результата выполнения мероприятия дается Советом по итогам обсуждения мероприятия, либо используется самооценка на основе разработанных критериев.</p> <p>5. Схема может быть использована как для контроля на каждом этапе, так и для подведения итогов по этапам или итогов эксперимента.</p>									

Итоговый результат экспериментальной деятельности учреждения образования может быть выявлен на основе мониторинга изменения значений различных показателей деятельности образовательного учреждения. Инструментом отслеживания фактического

состояния тех или иных объектов исследования в процессе наблюдения за реализацией программы экспериментальной работы, т. е. инструментом самоконтроля реализации программы, могут стать экспертные листы (табл. 2, 3) [4].

Таблица 2

Образец составления экспертного листа для оценивания качества реализации программы экспериментальной работы по конкретному объекту контроля

Показатели качества реализации программы эксперимента	Критерии	Оценка в баллах	Фактическое количество баллов
1. (Заполняется в соответствии с пунктами плана мероприятий по реализации программы эксперимента)	1. Выполнено 2. Выполнено частично 3. Не выполнено	2 1 0	
2. ... и т. д.			
Всего баллов			
<p><i>Примечание.</i></p> <p>Для определения коэффициента качества реализации программы эксперимента по данному направлению (K_1) используется формула:</p> $K_1 = \frac{\text{всего баллов}}{\text{максимальное количество баллов}}$ <p>при $0,85 \leq K_1 \leq 1$ — высокий уровень реализации программы по данному направлению; при $0,70 \leq K_1 \leq 0,84$ — средний уровень реализации программы по данному направлению; при $K_1 < 0,70$ — низкий уровень реализации программы по данному направлению.</p>			

Образец составления условного сводного экспертного листа

Интегрированные показатели качества реализации программы экспериментальной работы (направления преобразовательной деятельности)	Значения коэффициентов качества (K _i)
1. Организационно-управленческая деятельность (создание условий для оптимального хода эксперимента)	
2. Обновление содержания образования (проведение научных исследований, мероприятий инновационного характера, научно-методическая деятельность)	
3. Деятельность по организации социального партнерства и поддержанию имиджа учреждения	
4. Деятельность по развитию педагогической компетентности кадров	
5. Деятельность по отслеживанию результатов профессионального обучения и формирования профессиональной компетентности обучаемых (студентов)	
Итого	
<p><i>Примечание.</i> Среднее значение коэффициента качества определяется по формуле: $K_{cp.} = \frac{\sum K_i}{\text{число показателей}}$ при $0,85 \leq K_{cp.} \leq 1$ — высокий уровень реализации программы по данному направлению; при $0,70 \leq K_{cp.} \leq 0,84$ — средний уровень реализации программы по данному направлению; при $K_{cp.} < 0,70$ — низкий уровень реализации программы по данному направлению.</p>	

По предложенным образцам заполняются экспертные листы по всем направлениям преобразовательной деятельности, обусловленной экспериментальной работой:

- 1) организационно-управленческая деятельность (создание условий оптимального хода эксперимента);
- 2) обновление содержания образования (проведение научных исследований, мероприятий инновационного характера, научно-методическая деятельность);
- 3) деятельность по организации социального партнерства и поддержанию имиджа учреждения;
- 4) деятельность по развитию педагогической компетентности кадров;
- 5) деятельность по отслеживанию результатов профессионального обучения и формирова-

ния профессиональной компетентности обучаемых (студентов).

При условии качественного выполнения программы экспериментальной работы можно говорить об эффективности экспериментальной деятельности образовательного учреждения.

Критериями эффективности экспериментальной работы могут быть динамические изменения показателей эффективности деятельности учреждения СПО, утвержденные Приказом Министерства образования и науки РФ от 8 нояб. 2010 г. № 1116 «О целевых показателях эффективности работы бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации» [5].

Таблица 4

Целевые показатели эффективности работы государственных образовательных учреждений среднего профессионального образования

Показатели	Критерии	На начало эксперимента	На конец эксперимента	Прирост показателя	Прирост показателей в баллах
1. Образовательная деятельность					
2. Реализация основных образовательных программ среднего профессионального образования	Количество специальностей, по которым осуществляется подготовка специалистов в учреждении СПО				

Качество профессионального образования и рынок трудовых ресурсов

Показатели	Критерии	На начало эксперимента	На конец эксперимента	Прирост показателя	Прирост показателей в баллах
3. Реализация дополнительных профессиональных программ	Доля специальностей, по которым осуществляется подготовка специалистов в образовательном учреждении СПО и которые «дефицитны» на региональном рынке труда				
	Отношение количества обучающихся в образовательном учреждении СПО к предельному контингенту				
	Доля обучающихся за счет средств работодателей				
	Количество победителей и призеров всероссийских, международных и региональных олимпиад (1–3-е места), конкурсов «Лучший по профессии» (1-е место), спортивных соревнований (1-е место)				
4. Реализация программ технического, художественного и физического развития студентов	Отношение количества трудоустроенных выпускников в отчетный период (получивших направление на работу) к выпуску				
	Доля зарубежных студентов, обучающихся по договорам с физическими и юридическими лицами				
	Доля дополнительных профессиональных программ, по которым осуществляется подготовка и переподготовка специалистов, в общем количестве программ				
	Наличие программ дополнительного образования:				
	– кружки технического творчества;				
	– спортивные секции;				
	– кружки художественной самодельности;				
	– военно-патриотические клубы				
	Среднегодовой контингент студентов, обучающихся по программам дополнительного образования:				
– за счет средств федерального бюджета;					
– за счет физических или юридических лиц					
5. Квалификация педагогических кадров	Доля преподавателей, работающих в данном учреждении на основной работе, с первой и высшей квалификационной категориями				
	Доля преподавателей, работающих в данном учреждении на основной работе, имеющих ученую степень				

Инновационное развитие профессионального образования

Показатели	Критерии	На начало эксперимента	На конец эксперимента	Прирост показателя	Прирост показателей в баллах
	Доля преподавателей — членов авторских коллективов, опубликовавших учебники и учебные пособия с рецензиями				
	Доля учебных подразделений учреждения СПО, обновляющих собственный раздел на образовательном сайте УСПО не реже двух раз в месяц				
6. Развитие и содержание материально-технической базы учреждения СПО за счет средств регионального бюджета и внебюджетных источников	Доля средств, полученных за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных на развитие учреждения СПО (капремонт, капстроительство, учебное, учебно-лабораторное оборудование)				
	Доля средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на развитие объектов социальной инфраструктуры (санаториев-профилакториев, спортивно-оздоровительных лагерей и баз отдыха)				
	Отношение количества мест в лабораториях и мастерских, оборудованных современным технологическим оборудованием, применяемым в соответствующей осваиваемой студентами профессии (в том числе мультимедийных аудиторий, симуляторов, имитаторов), к общему количеству студентов				
	Количество обучающихся в расчете на один компьютер, имеющий выход в Интернет				
7. Финансовая и имущественная деятельность учреждения СПО	Отсутствие факторов нецелевого использования средств федерального бюджета УСПО, отраженных в извещении Минфина России «Об изменениях лимитов бюджетных обязательств (ЛБО)»				
	Отсутствие на конец года остатка бюджетных средств на лицевом счете учреждения (за исключением средств от сдачи в аренду имущества учреждения)				

Качество профессионального образования и рынок трудовых ресурсов

Показатели	Критерии	На начало эксперимента	На конец эксперимента	Прирост показателя	Прирост показателей в баллах
	Наличие всех необходимых правоустанавливающих документов, оформленных в установленном порядке, на все объекты недвижимости и земельные участки учреждения				
8. Уровень исполнительской дисциплины	Своевременное выполнение учреждением решений Правительства Российской Федерации, Минобрнауки России, Рособразования, Рособнадзора				
	Отсутствие у руководителя учреждения СПО неснятого дисциплинарного взыскания				
	Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности				
9. Отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации в деятельности учреждения СПО	Отсутствие нарушений, выявленных при проведении проверок региональными органами исполнительной власти, уполномоченными на проведение мероприятий по контролю (надзору), отсутствие вынесенных судами Российской Федерации частных постановлений, определений о наложении штрафов, обращений других органов власти, организаций и граждан, свидетельствующих о нарушении законодательства Российской Федерации				
	Отсутствие нарушений правил техники безопасности, повлекших причинение тяжкого вреда здоровью или смертельный исход				
10. Повышение социального статуса студентов и сотрудников	Рост заработной платы основного персонала по сравнению с прошлым финансовым годом за счет всех источников финансирования, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности				
	Дополнительное пенсионное обеспечение, страховая деятельность, оказание материальной помощи				
	Обеспеченность иногородних студентов общежитием (в процентах от общего числа студентов, не проживающих постоянно в городе, в котором располагается ССУЗ)				
	Наличие коллективного договора между администрацией и работниками образовательного учреждения				
	Наличие управляющего совета с участием представителей работодателей (органа, реализующего государственно-общественный характер управления УСПО)				

Показатели	Критерии	На начало эксперимента	На конец эксперимента	Прирост показателя	Прирост показателей в баллах
<p>Примечание.</p> <p>1. Прирост показателей в баллах оценивается по следующим критериям: <i>0 баллов</i> — нет прироста; <i>1 балл</i> — прирост незначительный; <i>2 балла</i> — прирост значительный.</p> <p>2. Коэффициент эффективности результатов экспериментальной деятельности учреждения профессионального образования ($K_{эф.}$) определяется по формуле:</p> $K_{эф.} = \frac{\Sigma \text{баллов}}{\text{максимальное количество баллов}}$					

Библиографический список

1. Айсина, Д. Экспериментальная работа в учреждениях образования [Текст] / Д. Айсина // Справочник руководителя ОУ. — 2007. — № 10. — С. 31–36.
2. Оценка готовности учреждений НПО и СПО к проведению научно-исследовательской и инновационной деятельности [Текст]: метод. рекомендации для руководителей учреждений НПО и СПО / Мин-во образования и науки Челяб. обл. (Челябинск); Челяб. ин-т развития проф. образования (Челябинск). — Челябинск, 2010. — 22 с.
3. Berk, R. A. Criterion-referenced measurement : The state of art / R. A. Berk. — Baltimor, MD : Johns Hopkins University Press, 1980.
4. Экспериментальная деятельность в учреждениях профессионального образования [Текст] : сб. науч.-метод. работ / Мин-во образования и науки Челяб. обл. (Челябинск), Челяб. ин-т развития проф. образования (Челябинск), Магнитогорский гос. профес.-пед. колледж (Магнитогорск) // Педагогический вестник. — Магнитогорск. — 2009. — Вып. 19. — 131 с.
5. О целевых показателях эффективности работы бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации : Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 8 нояб. 2010 г. № 1116 // Российская газета. — 2011. — № 5598.
6. Евстигнеев, А. Е. Проектирование информационных технологий / А. Е. Евстигнеев // Информационный бюллетень. — 2000. — № 1.

Воспитание и социализация личности

УДК 377.5

*М. Н. Бардова, преп. Копейского
горно-экономического колледжа (КГЭК),
Челябинская область, г. Копейск,
e-mail: kgk@chel.surnet.ru*

ОБУЧЕНИЕ СТУДЕНТОВ КОЛЛЕДЖА ТЕХНОЛОГИИ САМОПРЕЗЕНТАЦИИ

В числе требований к уровню подготовки современного специалиста обозначены сформированные коммуникативные навыки, которые лежат в основе таких общих и профессиональных компетенций, как умение работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями; ставить цели, организовывать работу, принимать на себя ответственность за результат выполнения заданий. В статье раскрыт подход к обучению студентов колледжа технологии самопрезентации.

Ключевые слова: самопрезентация, структура и содержание самопрезентации, элементы технологии обучения самопрезентации.

Современные выпускники средних профессиональных образовательных учреждений нередко сталкиваются с проблемой трудоустройства. Причиной является не столько уровень подготовки, сколько отсутствие навыков самопрезентации, выгодного представления себя как профессионала, специалиста. Возникает противоречие между необходимостью формирования коммуникативной компетенции выпускников техникумов и колледжей и реальной практикой профессиональной подготовки студентов.

Одним из путей решения данного противоречия, на наш взгляд, является включение в основную профессиональную образовательную программу специальностей таких дисциплин по выбору студентов, как «Деловое общение», «Технология поиска работы», содержание которых включает в себя обучение студентов технологии самопрезентации.

Перечислим некоторые значимые ситуации, в которые попадают выпускники колледжа, когда первое впечатление о человеке остается и последним, практически без возможности что-либо исправить в дальнейшем. Одна из ос-

новных ситуаций такого типа — интервью при трудоустройстве. Как правило, если человек сразу не произвел благоприятного впечатления на работодателя или понравился ему меньше, чем другой кандидат, то вероятность исправить отношение в дальнейшем равна нулю. Другой ситуацией такого рода являются публичные выступления: сотрудника перед коллегами или перед администрацией, начальника перед подчиненными, а также деловые переговоры. Если оратор не привлек внимание аудитории, то никто не будет слушать сообщаемую им даже достаточно интересную информацию.

Отсюда следует вывод, что необходимость обучения технологии самопрезентации имеет социальный аспект. Наряду с социальным, мы выделяем образовательный аспект: самопрезентацию можно использовать как форму оценки результатов учебной (защита курсовых работ, дипломных проектов), научно-исследовательской, творческой деятельности студентов, а также самостоятельной работы.

Анализ источников позволил выделить следующие толкования понятия «самопрезен-

тация»: 1) средство организации человеком своего поведения; 2) форма социального поведения (демонстративное поведение); 3) средство подтверждения человеком образа своего «Я» и поддержания самооценки; 4) средство самовыражения; 5) поведенческая реализация мотивации к достижениям или к избеганию неудач; 6) тремление к власти в межличностных отношениях; 7) управление восприятием через привлечение внимания; 8) правила делового общения. Как мы видим из приведенных определений, самопрезентация неотделима от личности человека и возможна только в общении с другими людьми.

В психолого-педагогической литературе под самопрезентацией понимают способность человека раскрыть себя в общении с другими людьми, в теории маркетинга и менеджмента — демонстрировать деловые качества, профессиональные знания, умения с целью трудоустройства, карьерного роста, управления.

Американские исследователи Дж. Тедеш и М. Риес [1] считают, что в основе самопрезентации лежит стремление расширить и поддержать влияние в межличностных отношениях, т. е. стремление к власти. Они выделяют пять стратегий самопрезентации, каждая из которых направлена на получение определенного вида власти:

- стремление понравиться — выражение любезности, доброжелательности к субъекту (власть обаяния);

- самореклама или самопродвижение человеком своей компетентности (власть эксперта);

- запугивание — демонстрация силы, обзывание окружающих подчиниться (власть страха);

- пояснение примером — демонстрация духовного превосходства (власть наставника);

- мольба — демонстрация слабости (власть сострадания).

Для эффективного обучения технологии самопрезентации необходимо знать наиболее распространенные ее формы: резюме, деловая беседа по телефону, собеседование, публичное выступление. Резюме — это личная бизнес-карточка, краткое досье на соискателя работы с упором на его профессиональные навыки и опыт. Деловая беседа по телефону — это контактное по времени, но дискантное в пространстве и опосредованное специальными техническими средствами общение собеседников. Это самый быстрый деловой контакт, требующий особого умения. У телефонного разговора по сравнению с письмом есть одно важное преимущество: он

обеспечивает непрерывный двухсторонний обмен информацией независимо от расстояния. Собеседование — это процесс, во время которого представитель предприятия лично встречается с кандидатом на замещение вакантной должности и общается с ним в течение определенного периода времени. Публичное выступление — разновидность речевой деятельности, позволяющая установить интеллектуальный и эмоциональный контакт со значительным количеством людей.

Самопрезентация имеет свою структуру, компонентами которой являются вербальная и невербальная речь. Невербальный компонент отражает внешний вид, жесты, мимику, осанку и др. Вербальный — особенности речи: темп речи, громкость, выразительность, произношение и др. Немаловажными факторами являются содержание речи, ее грамотность, отношение к другим людям и поведение, положительный настрой на тех людей, с кем предстоит общаться. Компонент «поведение» в процессе формирования отношения должен соответствовать той культуре, в которой проходит коммуникация, при этом имеется в виду не широкая общественная культура, а, скажем, узкая культура предприятия или группы, к которой относится лицо, с которым человек контактирует.

В теоретических исследованиях выделяют ряд этапов, которые позволяют осуществить самопрезентацию наиболее эффективно.

1. Подготовка самопрезентации. На данном этапе необходимо определить цели, потенциальных собеседников (целевая аудитория) самопрезентации, осуществить анализ своих способностей, знаний, навыков, опыта, личных качеств и даже внешности.

2. Собственно самопрезентация как демонстрация умения «подать себя», произвести нужное впечатление на окружающих, грамотно представить себя, свои знания и умения.

3. Рефлексия — самоанализ осуществленной самопрезентации [2].

Обучение технологии самопрезентации в большей степени должно быть ориентировано на практические занятия, проигрывание ситуаций, проведение тренингов, формирование определенных поведенческих моделей. Опыт практической деятельности показал, что обучение студентов колледжа данной технологии следует начинать с подготовки короткой тридцатисекундной самопрезентации, в которой студент выражает свое отношение к себе и к окружающим его людям. Стандартными темами могут быть следующие: «Люди, я люблю вас»,

«Я подарок для человечества», «Голосуйте за меня любимого». Самопрезентация должна начаться через тридцать секунд после объявления темы. Такие сжатые сроки готовят студентов к немедленной реакции на коммуникационную ситуацию. После того как все студенты выступили, проводится рефлексивный анализ всех презентаций и демонстрация преподавателем собственной презентации по предложенной теме.

Следующий шаг — групповые презентации на избранную группой тему. При этом студенческая группа делится на подгруппы по 3–5 человек. Последующему анализу подвергаются не темы и содержание презентаций, а их структура и использованные коммуникационные техники и приемы. За время учебного занятия подгруппы делают несколько таких презентаций, каждый раз оттачивая технику. После того как преподаватель разъяснит студентам порядок изложения информации в зависимости от целей и содержания (изменить поведение слушателей, изменить отношение, проинформировать, сообщить хорошие или плохие новости), в анализ включается еще и порядок изложения [3]. При наличии времени элементы самопрезентации отрабатываются также письменно, в виде деловых писем на заданную преподавателем тему.

В процессе обучения технологии самопрезентации особое внимание уделяется теме трудоустройства. При этом отрабатываются следующие элементы.

1. Написание резюме. В процессе занятий студентам разъясняется, что резюме — это рекламная листовка о самом себе, сделанная в единственном экземпляре под конкретную вакансию. При этом делается акцент на то, что целью создания резюме и передачи его потенциальному работодателю является только одно: добиться личной встречи. В процессе обучения все студенты пишут резюме, которые затем обсуждаются в группах и комментируются преподавателем.

2. Написание сопроводительного письма, которое при правильном составлении способно усилить положительное впечатление о кандидате.

3. Прохождение собеседования или интервью. До определенной степени можно предугадать вопросы, которые стандартно задаются работодателем при собеседовании. Следовательно, можно подготовить и ответы, которые вызвали

бы благоприятное впечатление. Кроме того, у студентов формируется общий подход к ответам на вопросы. При отработке этого элемента студентам предлагается изучить наиболее частные вопросы интервьюеров и подготовить ответы на них. Затем учебная группа разбивается на подгруппы по три человека, которые поочередно играют роли кандидата, интервьюера и наблюдателя — таким образом все участники проводят интервью с последующим обсуждением его в подгруппах. Наиболее интересные моменты обсуждаются всей группой студентов. В завершение изучения темы преподаватель предлагает учебной группе выступить в качестве интервьюера и задавать вопросы ему. Затем место интервьюируемого предлагается занять любому студенту. При наличии времени в роли интервьюируемого всей группой должен побывать каждый студент.

В результате проведенных учебных занятий студенты осознали важность умения презентовать себя; научились более свободно выступать перед аудиторией, писать деловые письма и выстраивать в них информацию таким образом, чтобы с большей долей вероятности добиться поставленных целей; научились структурировать свои выступления с определением порядка подачи информации в зависимости от цели презентации, а также быстро и правильно отвечать на вопросы; осознали важность резюме для устройства на работу и научились его составлять.

В заключение отметим, что обучение технологии самопрезентации позволяет сформировать у студентов коммуникативные навыки, которые лежат в основе таких общих и профессиональных компетенций, как умение работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями; ставить цели, организовывать работу с принятием на себя ответственности за результат выполнения заданий. Учитывая достаточно простые приемы, которые используются в процессе обучения, отсутствие необходимости в специальном оборудовании, можно говорить о возможности введения таких дисциплин, как «Деловое общение», «Технология поиска работы», в каждом профессиональном учебном заведении. Обученные коммуникационным технологиям выпускники будут не только эффективнее продвигаться в жизни, но и создавать учебному заведению позитивный имидж.

Библиографический список

1. Теории самопрезентации [Электронный ресурс]. — Режим доступа : http://ecsocman.hse.ru/data/302/693/1219/chapter1_mikhailova_1.pdf.

2. Шевцова, И. Тренинг личностного роста [Электронный ресурс] / И. Шевцова. — Режим доступа : <http://www.shevtsova.ru/shkola/pers.php#2>.

3. Михайлова, Е. В. Самопрезентация : Теории, исследования, тренинг [Текст] / Е. В. Михайлова. — СПб. : Речь, 2007. — 224 с.

УДК 377.5

О. С. Дубровина, зав. лабораторией
проблем профессионального воспитания
Челябинского института развития
профессионального образования (ЧИРПО),
г. Челябинск, e-mail: spj-2012@list.ru

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОЕКТИРОВОЧНЫХ УМЕНИЙ СТУДЕНТОВ ССУЗА В ПРОЦЕССЕ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В статье рассматриваются педагогические условия, необходимые для формирования у студентов ССУЗа проектировочных умений при организации научно-исследовательской деятельности. Организация этой деятельности способствует также формированию общеучебных умений и навыков, нужных для проектирования профессиональной деятельности будущими специалистами.

Ключевые слова: умения, проектные умения, научно-исследовательская деятельность, создание педагогических условий, общеучебные умения и навыки.

Формирование проектировочных умений у студентов среднего профессионального образовательного учреждения сегодня представляет собой одну из важнейших педагогических проблем, решение которой направлено на улучшение качества профессиональной подготовки. Специалист любого профиля, а тем более экономического, должен обладать профессиональной мобильностью и умениями, позволяющими ему оперативно реагировать на постоянно изменяющиеся обстоятельства как в профессиональной деятельности, так и в обществе в целом. Важным элементом такого образования является вовлечение студентов в решение актуальных проблем современного социума через организацию научно-исследовательской деятельности в учреждениях профессионального образования.

Главное назначение научно-исследовательской деятельности в образовательном учреждении — привлечение студентов к самостоятельной исследовательской и поисковой работе. Исследовательская деятельность позволяет развивать познавательный интерес и творческие способности студентов, формировать их проектировочные умения, способность к разнообразным видам деятельности.

Умения в педагогике определяются как готовность к практическим и теоретическим действиям, выполняемым быстро, точно, созна-

тельно, на основе усвоенных знаний и жизненного опыта. Умения формируются путем упражнений и создают возможность выполнения действий не только в привычных, но и в изменившихся условиях [1, с. 153]. Под проектировочными умениями нами понимаются умения студентов ставить профессиональные и личные цели, определять возможности их достижения в конкретных условиях и проектировать комплекс соответствующих задач. Проектировочные умения — это интегративные способности личности, которые не только обеспечивают стратегическую направленность профессиональной деятельности, но и проявляются в умении проектировать сам профессиональный процесс, его результаты, условия, перспективы развития, позволяют будущему специалисту эффективно адаптироваться к реальной профессиональной обстановке, проектировать и конструировать свою профессиональную деятельность в дальнейшем.

Вопросам развития проектировочных умений посвящено большое количество психолого-педагогических исследований (Г. Б. Голуб, А. Н. Леонтьев, Н. Ю. Пахомова и др.) [2; 3; 4]. Мы в своем исследовании анализируем возможности формирования рассматриваемых умений в рамках научно-исследовательской деятельности студентов.

Научно-исследовательская деятельность студентов — необходимое средство формирования профессионального облика будущего специалиста, причем любого профиля. Исследовательский характер деятельности формирует умение проектировать личную и профессиональную жизнь, способствует воспитанию у студентов инициативности, самостоятельности, активного отношения к эксперименту, развитию их способностей.

Успешность данного вида деятельности может быть обеспечена при наличии комплекса педагогических условий, учитывающих назначение и содержание деятельности будущего специалиста, особенности учебного процесса в конкретном заведении.

Совокупность педагогических условий, на наш взгляд, должна представлять собой три их подсистемы, к которым мы отнесли:

1) *дидактические* — наличие комплекса теоретических, практических и методологических компетенций, которыми должны овладеть как преподаватели, организующие исследовательскую деятельность, так и студенты в образовательном процессе;

2) *мотивационные* — наличие комплекса условий, позволяющего всем участникам исследовательской деятельности испытывать положительное отношение к участию в ней, личностное принятие, свободу выбора, раскрытие творческого потенциала, формирование профессиональной активности;

3) *организационные* — наличие комплекса мер, направленного на создание среды, способствующей регулярному и целенаправленному использованию научно-исследовательской деятельности в процессе овладения профессиональными, в том числе проектировочными, умениями.

При этом считаем важным заметить, что условиями, способствующими формированию у обучающихся проектировочных умений в процессе организации научно-исследовательской деятельности, могут стать:

– наличие в образовательном учреждении современной материальной базы как фундамента организации научно-исследовательской деятельности;

– использование в работе комплекса методических разработок для реализации исследовательских работ;

– организация творческой учебно-воспитательной работы по формированию проектировочных умений и их применение в научно-исследовательской деятельности.

Со стороны преподавателя к условиям, способствующим формированию проектировочных умений у студентов в процессе организации их научно-исследовательской деятельности, относятся:

– повышение уровня профессиональной подготовки, направленной на организацию научно-исследовательской деятельности обучающихся;

– модернизация методической работы в образовательном учреждении;

– сотрудничество с социальными партнерами и работодателями;

– материальное поощрение за организацию научно-исследовательской деятельности студентов.

Организуя научно-исследовательскую деятельность студентов с целью формирования у них проектировочных умений, следует помнить о факторах успешности, к которым относятся:

– соблюдение принципа добровольности занятия этим видом работы;

– максимальная самостоятельность студентов в процессе проведения исследования;

– компетентное и заинтересованное руководство преподавателя студенческой исследовательской работой;

– уважительное отношение к исследовательской деятельности студентов всех заинтересованных сторон;

– осознание студентами значимости и полезности выполняемой ими работы [5, с. 146].

Следует также обратить внимание на то, что эффективность научно-исследовательской деятельности студентов будет выше, если она организуется в рамках учебного процесса при преподавании специальных дисциплин, поскольку в данном случае она подчинена образовательным целям, а конечный результат отличается профессиональной направленностью. Такая организация учебного процесса позволяет будущим специалистам быстрее адаптироваться к реальным условиям работы, активнее включаться в производственный процесс. Так, при преподавании экономических дисциплин в Челябинском техникуме торговли и художественных промыслов студенты активно вовлекаются в научно-исследовательскую деятельность по дисциплинам «Менеджмент» и «Бизнес-планирование». В первом случае студенты разрабатывают исследовательский проект «Создание малого предприятия», во втором — составляют бизнес-план предприятия с учетом всех необходимых параметров. Для выполнения данных работ им требуется изучить целый ряд нормативно-правовых доку-

ментов; проанализировать состояние внешней среды с учетом политических, экономических и социальных факторов; разработать продукт (товары или услуги); спланировать маркетинговые мероприятия, включающие как исследование рынка потенциальных потребителей, так и проведение коммуникативных (рекламных) мероприятий продвижения продукта на рынок. В процессе создания малого предприятия студенты исследуют отрасль производства, в которой будет функционировать предприятие; моделируют процессы управления, применяя различные виды индивидуальной, кооперативной или коллективной мыслительной деятельности; организуют, контролируют и регулируют реальные и виртуальные процессы изменения организованной жизнедеятельности предприятия. Задания, выполняемые студентами, постепенно усложняются. В целом в процессе обучения специальными дисциплинами у студентов формируются проектировочные умения, положительная мотивация к творческой исследовательской профессиональной деятельности, а также общая профессиональная подготовленность.

Необходимо отметить, что научно-исследовательская деятельность, в которую с увлечением погружаются студенты, формирует не только проектировочные умения, но и способствует развитию во взаимосвязи общеучебных умений и навыков. В ходе реализации научно-исследовательской деятельности студентов развиваются организационные, общеинтеллектуальные и коммуникативные навыки.

Организационные навыки:

– планирование исследовательской деятельности (осознание учебной задачи; постановка целей; выбор рационального и оптимального пути их достижения; определение последовательности и продолжительности этапов деятельности; построение модели (алгоритма) деятельности);

– организация исследовательской деятельности (соблюдение режима работы; самодисциплина; определение порядка и способов умственной деятельности; организация рабочего пространства — наличие и состояние учебных средств, их рациональное размещение).

Общеинтеллектуальные навыки:

Библиографический список

1. Коджаспирова, Г. М. Педагогический словарь [Текст] : для студентов высш. и сред. пед. учеб. заведений / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. — М. : Академия, 2000. — С. 153.
2. Голуб, Г. Б. Основы проектной деятельности школьника [Текст] : метод. пособие по преподаванию курса / Г. Б. Голуб, Е. А. Перелыгина, О. В. Чуракова ; под ред. проф. Е. Я. Когана. — Самара, 2006. — 224 с.

– восприятие информации (библиографический поиск; чтение и конспектирование; работа со справочниками, словарями; осознание, восприятие информации, управление вниманием; наблюдение, избирательное запоминание);

– мыслительная деятельность (осмысление учебного материала, выделение главного; анализ и синтез; абстрагирование и конкретизация; классификация, обобщение, систематизация доказательств; построение рассказа, ответа, речи, аргументирование);

– оценка и осмысление результатов своей деятельности (самоконтроль и взаимоконтроль результатов учебной деятельности; оценка достоверности изложения, верности решения; умение проверять правильность и прочность своих теоретических знаний и практических навыков; рефлексивный анализ учебной деятельности).

Коммуникативные навыки:

– общение в ходе исследовательской деятельности (умения точно, корректно и развернуто излагать свои мысли; задавать вопросы и отвечать на них; корректно возражать; слышать собеседника и встать на его точку зрения; отстаивать свою позицию; адаптироваться к меняющимся обстоятельствам).

Необходимость включения студентов в научно-исследовательскую деятельность с целью формирования проектировочных умений определяется исходя из следующих положений:

– проектировочные умения должны стать неотъемлемым элементом обучения и воспитания студентов в современных социально-экономических условиях;

– проектировочные умения помогут в будущем правильно понимать общественные и производственные процессы и активно в них участвовать, принимать правильные решения в разнообразных ситуациях в настоящем и будущем.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что организация в ССУЗе научно-исследовательской деятельности обучающихся, с одной стороны, способствует развитию проектировочных умений студентов, а с другой — влияет на образовательный процесс в учреждении, способствуя развитию научно-исследовательской деятельности образовательного учреждения в целом.

3. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность [Текст] / А. Н. Леонтьев. — М. : Академия, 2004. — 352 с.
4. Пахомова, Н. Ю. Освоение учителем технологии проектного обучения [Текст] / Н. Ю. Пахомова // Школьные технологии. — 2006. — № 6. — С. 109–113.
5. Полат, Е. С. Современные педагогические и информационные технологии в системе образования [Текст] : учеб. пособие / Е. С. Полат, М. Ю. Бухаркина. — М. : Академия, 2008. — 365 с.

УДК 377:069

В. А. Нагорная, доц. Челябинского института
развития профессионального образования
(ЧИРПО), канд. пед. наук,
г. Челябинск, e-mail: spj-2012@list.ru

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УЧРЕЖДЕНИИ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПО СОЗДАНИЮ «ВИРТУАЛЬНОГО МУЗЕЯ КУЛЬТУРЫ И БЫТА КАЗАЧЕСТВА НА ЮЖНОМ УРАЛЕ»

В статье освещаются вопросы, связанные с историей формирования музейной педагогики, даются базовые формы организации музейной работы, определяются цели и задачи, связанные с созданием виртуального музея. Представлены технологии разработки телекоммуникационных проектов по созданию коллекции экспонатов виртуального музея, планы описания проекта и доминирующие методы, а также разработана конкретная тематика, используемая для создания презентаций и видеороликов при формировании музейной экспозиции в виртуальном пространстве.

Ключевые слова: интерактивное искусство, музейная педагогика, комплексность, проектная деятельность, казачество.

Первый шаг в истории формирования музейной педагогики принадлежит отечественным ученым и общественным деятелям. Педагогическая деятельность музеев в области профессиональной подготовки учителей зародилась в России по инициативе органов народного образования Санкт-Петербурга в 1864 г. В 1865 г. в России возник Русский педагогический музей, который выступил в роли общественного научного и просветительского центра, разрабатывающего актуальные вопросы педагогической науки [1]. Не раскрывая подробно историю развития музейной педагогики, отметим, что в 1934 г. К. Фризен предложил ввести термин «музейная педагогика», под которым подразумевались «традиции художественного воспитания музейными средствами, опирающимися на просветительскую работу и музейную дидактику». Немецкие ученые, изучая педагогические возможности музея, заложили основы представлений о развивающем характере музейной среды [2].

Содержание культурно-образовательной деятельности отечественного музея любого типа

выражается в формах организации работы с музейной аудиторией, во взаимодействии с системой образования. Большинство исследователей выделяют такие базовые формы, как: лекции, экскурсии, консультации, научные чтения, кружки, студии, клубы, литературные вечера, киносеансы, концерты, встречи с интересными людьми, праздники, исторические игры, конкурсы и викторины. Сегодня образовательные учреждения все чаще в своей работе обращаются к практике виртуальных музеев, примером тому выступает кафедра искусствоведения и культурологии Южно-Уральского государственного университета, а также другие вузы страны [1].

«Интерактивное искусство» — это современный термин в списке выражений, которые используются для идентификации теоретической и практической деятельности, определяющей искусство во всем его многообразии. Понятие это относится скорее к области деятельности, определяющей искусство во всем его многообразии; оно обозначает очень широкий круг экспериментов и подлинных художественных достижений в области художест-

венных медиа, которые бросают вызов многим нашим привычным представлениям о том, что такое искусство [3]. Интерактивное искусство предъявляет специфический поток информации (образов, текстов, звуков) и множество кибернетических (можно сказать – адаптирующихся или «разумных») структур окружающей среды в сочетании с некой коммуникационной сетью типа зрелища, представления, спектакля, персонального воздействия или просто компьютерной сети. В целом эта интеллектуальная среда вступает в контакт со зрителем таким образом, что он может почувствовать информационный поток, изменить структуру системы или взаимодействовать с ней, управлять формами и способами своего общения с неживыми компьютерными объектами и оказаться вовлеченным в процессы и изменения и создания окружающей его художественной среды. В итоге эстетика и форма этой художественной среды зависят от поведения зрителя.

Художник создает только начальные условия, описывает широкий контекст происходящего, обеспечивает разнообразие среды, необходимую и достаточную ее сложность, а затем организует «точки входа» в систему, через которые зритель получает доступ в созданное художественное пространство. Эта схема и определяет рамки, в которых мыслится интерактивное искусство — на уровне широкого культурного вмешательства в жизнь больших групп людей или же на уровне индивидуального опыта участника художественного процесса [4].

Цели музейной педагогики можно обозначить следующим образом: пробуждение интереса к познанию мирового искусства и культуры народов мира через музей и его коллекции; воспитание бережного, уважительного отношения к музейным памятникам как части культуры; формирование понимания единства природы и культуры. Задачи музейной педагогики: формирование способности комбинировать зрительные впечатления путем свободного ассоциирования с целью создания нового образа, новой реальности; развитие способности цветового и пространственного видения, чувства ритма, гармонии; наработка навыков музейного поведения, самостоятельной ориентации в музее; постижение на примере творчества крупнейших художников горизонтов внутренней и внешней свободы человека.

В основе музейного образовательного процесса лежат следующие принципы: интерактивность (человек запоминает только то, что делает); комплексность как включение всех каналов восприятия (чувственный, логико-ана-

литический, психомоторный); программность, обеспечивающая усвоение информации и приобретение умений на основе специально разработанных программ [5]. Таким образом, достигается образовательная задача: воспитание, обучение и развитие.

Зачем же нужна музейная педагогика в сетевом пространстве? В провинциальном образовательном учреждении есть ощущение замкнутости, оторванности от социокультурных процессов. В этих условиях очень сложно включить обучающегося в сферу культуры. Как подготовить обучающегося к прочтению музейной информации, ориентироваться в музейной среде, понимать язык музейной экспозиции, воспринимать музейный предмет в определенной историко-культурной среде, оценивать его как частицу истории [6]? Виртуальный музей должен помочь обучающемуся, «оторванному» географически от музейных центров, стать творческой личностью и сформировать у него систему ценностей. Текстовая информация по музею может содержать гиперссылки на музеи мира. Режим коллективных экскурсий по музеям мира дает уникальную возможность формирования ценностного отношения аудитории к ресурсам и технологиям Интернета, к виртуальным музейным представительствам, а следовательно, и к самим музеям. Стремительное увеличение емкости информационных носителей, качества записи и воспроизведения изображений раздвигает стены музея. Компакт-диски и глобальные сети делают сокровища изобразительного искусства все более доступными. Десятки и сотни доступных для каждого пользователя компьютера виртуальных музеев — реальность сегодняшнего дня.

Предлагаем вниманию коллег тематическое планирование модуля «Виртуальный музей культуры и быта казачества на Южном Урале», разрабатываемого на базе ПУ № 88. Проект виртуального музея можно разрабатывать с помощью телекоммуникационных проектов, используя возможности Интернета, видеоконференций и чатов. Благодаря которым можно расширить целевую аудиторию обучающихся и педагогов, участвующих в создании такого музея. Например, музей казачьей культуры можно создавать с помощью казаков-кадетов всего Уральского региона или России в целом. В нашем проекте принимали участие три образовательных учреждения: ПУ № 88 (с. Варна), Челябинский колледж информатики, информационных технологий и экономики и Южно-Уральский государственный университет.

Рассмотрим технологию разработки телекоммуникационного проекта. Прежде всего, необходимо обсудить со своими партнерами возможную тему для разработки телекоммуникационного проекта. Требования к теме: она должна быть конкретной и интересной для всех участников группы. Затем следует определить доминирующий метод реализации проекта:

– *исследовательский* — включает сбор эмпирических данных (опрос, эксперимент, наблюдение и т. п.) и их анализ через электронную почту, списки рассылки, форумы и т. п. В этом случае результатом проекта будет анализ и обобщение полученных данных;

– *творческий* — предполагает сбор галереи образов или цитат из литературных произведений. Результатом проекта будет издание альбома или создание web-страницы;

– *ролево-игровой* — заключается в создании двух команд, которые должны что-то доказать друг другу. Результатом проекта будет присуждение победы команде, которая предоставила наиболее убедительные аргументы;

– *ознакомительно-ориентировочный* — подразумевает сбор информации на заданную тему. Результатом такого проекта может стать реферат, отчет, статья и т. д.

Выбрав тему и доминирующий метод, договоритесь о том, кто будет координировать работу подгруппы, кто и какие материалы будет готовить для отчета, кто соберет эти материалы и оформит отчет подгруппы. Разработайте телекоммуникационный проект (групповой) и оформите его в соответствии с планом, разместите в «Электронной конференции».

План описания проекта включает указание: авторов идеи, авторов-разработчиков, внешних консультантов и экспертов, название, краткое обоснование выбранной темы, актуальность, перспективность и т. д., учебный предмет, межпредметные связи.

Следует определить предполагаемый возраст учащихся (класс, курс); сформулировать цели и задачи проекта; составить аннотацию, краткую характеристику проекта; выбрать используемые методы обучения и педагогические технологии; спланировать этапы и сроки проведения проекта; решить форму подведения итогов, определить как будут использоваться данные результаты, полученные в ходе проведения проекта. В конце работы зачет за описание проекта получает вся подгруппа в целом.

Рассмотрим возможные темы для разработки телекоммуникационных проектов при созда-

нии «Виртуального музея культуры и быта казачества на Южном Урале»:

1. История и этапы создания кадетских казачьих корпусов в России в 1990–1997 (Сибирский, Донской, Михайловский кадетский корпус).

2. Историко-культурный комплекс Оренбургского казачьего корпуса. Самодержавие и оренбургские казаки на рубеже XIX–XX столетия. Ритуалы кадетского корпуса (вынос знамени, принятие Присяги, торжественный парад, прощание со Знаменем). История нагрудных знаков, знамен, гимна, кодекс и правила, устав казачьего кадетского корпуса. Символика кадетских корпусов в России. Военно-спортивная игра «Зарница» (эволюция сценария). Распорядок дня кадетских корпусов, система оценки знаний в XIX–XX вв. Кадетские корпуса за рубежом — опыт межкультурной коммуникации.

3. Оренбургские казаки: вклад в деятельность армии в годы лихолетья. Защита рубежей в период Гражданской войны, Великой Отечественной войны. Обучение в кадетских казачьих корпусах в годы войны.

4. Великие государственные деятели, деятели искусства и культуры, выпускники казачьих кадетских корпусов.

5. Культура и быт казаков. Народные традиции в убранстве дома казака. Национальная самобытность — орнаментальные мотивы, декор карнизов, наличников крыльца, фронтона дома, оформление ворот. Строение дома: хозяйственный двор, сени, комнаты, печь. Предметный мир дома: праздничный и будничные женский и мужской костюм, предметы религиозного культу, сундуки, старинные комоды, деревянные народные изделия, бытовая утварь и керамика, узорная вязка, вышивка, лоскутные узоры.

6. Казак как детище Южно-Уральского края. Традиции и обычаи казаков, проживающих на Южно-Уральской земле. Отражение уральского характера в творчестве оренбургских казаков (выставки народного творчества, ярмарки), свадебные обряды, блюда казачьего стола. Легенды и предания о казаках Южного Урала (фольклорные мотивы в песнях, частушках, потешках, анекдотах). Праздничные традиции: колядки, масленица, День Ивана Купалы. Церковные праздники: Троица, Пасха, Рождество, Крещение, Рождество. Взаимодействие с традиционными конфессиями, в том числе с Русской православной церковью подрастающего поколения казаков-кадетов. Социально-этническая толерантность и культура межнациональных отношений. Паломнические экскурсии по городам России. Театрализованные праздники. Фестивали народ-

ного творчества: хор, песни, танцы. (Видеосюжеты). Сбор видео-коллекции, фильмы о казаках и оружии: «Тихий Дон», «Оружейная палата Кремля», «Златоустовская гравюра на стали», «Военные музеи России» и т. д. Генетическое, родовое древо семей казаков.

Таким образом, музей — это форма представленности мира в его историко-культурологическом материализованном виде, деятельность которого рассматривается в теории культурной коммуникации. Являясь хранителем культурного наследия, музей проводит аксиологический отбор наиболее значимых для развития этноса, цивилизаций, памятников истории и культуры, которые аккумулируют в себе ценности, нормы, идеалы, опосредованный креативный опыт человечества. Образовательный процесс, связанные с созданием

регионального музея, в том числе при образовательном учреждении — это особый вид культурной коммуникации, основанный на личном соприкосновении с музейными предметами — источниками информации, в специально организованной, образно-наполненной среде. Он включает познавательную, оценочную коммуникативную деятельность и творческую активность учащихся; создает условия для развития интеллекта, творчества учащихся; повышает их познавательную активность; расширяет замкнутые рамки провинциального пространства. Обучающиеся с глубоким погружением в проблему, осваивают учебный материал, создавая пространство виртуального музея и расширяют свое информационное поле и информационное поле тех, кто будет посетителем этого виртуального пространства.

Библиографический список

1. Архангельская, Т. И. Использование музейной педагогики в воспитании у студентов уважения к учебному заведению [Текст] / Т. И. Архангельская. — М. : СПО, 2006.
2. Колоскова, Т. В. Музейные уроки в образовательном и воспитательном процессе [Текст] / Т. В. Колоскова. — М., 2006.
3. Методическое пособие по организации работы музейного комплекса государственного образовательного учреждения по военно-патриотическому и гражданскому воспитанию учащихся [Текст] / под ред. Р. С. Акаурина. — М., Армпресс, 2006.
4. Меджидова, Ч. М. Школьный музей как фактор формирования гражданской позиции старшеклассников [Текст] / Ч. М. Колоскова. — Ставрополь, СКИПКРО, 2007.
5. Музейная педагогика [Текст] / М. Ф. Соловьева. — Киров : Изд-во Вятского ГГУ, 2005.
6. Нагорский, Н. В. Музейная педагогика и музейно-педагогическое пространство [Текст] / Н. В. Нагорский // Педагогика. — 2005. — № 5.

УДК 378.12

О. К. Позднякова, проф. Поволжской государственной социально-гуманитарной академии (ПГСГА), д-р пед. наук, г. Самара, e-mail: Oksana_1970@mail.ru

НРАВСТВЕННОЕ СОЗНАНИЕ УЧИТЕЛЯ: СТРУКТУРА И ОСОБЕННОСТИ

В статье ставится проблема нравственного сознания учителя в контексте его профессиональной подготовки; раскрывается структура нравственного сознания; анализируются особенности нравственного сознания учителя.

Ключевые слова: нравственное сознание, этическое и моральное знание, понятия нравственного сознания, беспристрастность, надситуативность, универсализуемость.

Глобализация, рост технологического могущества человека, характерные для современного этапа развития человеческой цивилизации, порождают нравственные коллизии. Совершаю-

щаяся в настоящее время переоценка ценностей, определяющих выбор человеком поступков, линии поведения, «ломка» устоявшихся стереотипов поведения и деятельности, в основе которых

находились спускаемые «сверху» единые для всех нормы, регулировавшие отношения между людьми, между субъектами различных культур, а потому и принимаемые далеко не всеми, свидетельствуют о моральном кризисе в обществе.

Утверждения о падении нравственности человека не новы. Пессимистический взгляд на нравственность всегда появляется в период социально-экономических, политических преобразований, вызывающих недовольство у многих людей. Суть недовольства очевидна, как очевидно и то, что такие явления современной действительности, как культ игры и потребительства, «избыток» свободного времени и развлечений и т. п., не только не способствуют адаптации человека к изменяющимся условиям, но развращают его.

Следует отметить, что в настоящее время зачастую происходит подмена ценностей, а не их переоценка. Подмена ценностей является одной из причин возникновения нравственных конфликтов между людьми, между человеком и обществом, группой. Кризис ценностей становится реальностью, когда мораль теряет свою очевидность и люди перестают различать, что есть добро и зло, что есть благо, польза и т. д. Это происходит, как правило, тогда, когда сталкиваются различные культуры, когда новые поколения, порывая с традиционными устоями, считают, что ценности предшествующих поколений исчерпали себя.

В настоящее время ситуация усугубляется тем, что современная этика столкнулась с ситуацией, когда «традиционная этическая категория блага оказалась за пределами самой морали» [1, с. 570]. В результате реанимированные идеи Аристотеля о том, что «человеческое благо представляет собой деятельность души сообразно добродетели, а если добродетелей несколько — то сообразно наилучшей и наиболее полной и совершенной», что «назначение человека по роду тождественно назначению добропорядочного человека <...> и это верно для всех случаев» [2, с. 64], приходят в забвение.

Причинами, породившими такую ситуацию в обществе и в образовании, являются забвение золотого правила нравственности, утрата взаимной зависимости и ответственности в условиях положительного значения свободы, подмена ценностей, оборачивающаяся ориентацией на приобретение главным образом практических знаний и умений. Эти причины могут быть устранены в процессе педагогической деятельности, способствующей возвращению блага в лоно морали.

Современное образование, превращающееся в сферу услуг, направляет свои ресурсы не на развитие нравственности ученика, а на формирование успешного человека, ориентированного в первую очередь на пользу, а не на благо. Нравственное сознание подрастающего поколения при моделировании мира «обращает внимание» не на ценности бытия, ценности индивидуального человеческого существования, экзистенциальные ценности, а на натуральные (материальные) блага, которые являются одним из критериев успешности в жизни.

Натуральные блага могут и должны быть «конвертируемы» в нравственную ценность. Такая «конвертация» становится возможной тогда, когда субъект готов не только получать благо для себя, но и обеспечивать это благо другим. Решение данной задачи зависит и от учителя, развивающего нравственное сознание учащихся, — но лишь в том случае, если нравственное сознание сформировано у него самого.

Нравственное сознание учителя, отражая, созидая, преобразуя педагогическое пространство, способствует выработке у педагога моральной ориентации на познание мира и ученика, на решение многообразных проблем. Нравственное сознание создает программы и проекты деятельности, «распознает», где есть добро, а где зло и каково их место в мире, в жизни отдельного человека. Нравственное сознание учителя, делая объектом своих размышлений и самое себя, и отношение к ученику, к миру, «превращает объективное отражение бытия в его осмысленное отражение» [3, с. 157]. Нравственное сознание учителя ориентирует его на решение старой и одновременно новой задачи: наладить отношения между людьми.

Идея формирования нравственного сознания в процессе получения студентом, пока еще будущим учителем, профессионального образования является не просто отражением такой тенденции развития многополюсного мира, как нарастающее его единство, в котором диалог различных культур должен осуществляться по критерию блага, добра. Появилось понимание того, что «прочтение» нравственным сознанием моральных проблем и их решение станет отправной точкой для единения культур, стремящихся в то же время к сохранению своей идентичности и суверенности.

Таким образом, проблема формирования нравственного сознания будущего учителя в процессе профессионального образования — это важная социально-педагогическая проблема. Она затрагивает насущные вопросы обра-

зования, поскольку в современных условиях востребован педагог, способный практически осуществлять адаптацию ученика к социальной реальности, сотканной из противоречий.

Решение данной проблемы требует раскрытия структуры и выявления особенностей нравственного сознания.

Теоретико-методологическое осмысление структуры и особенностей нравственного сознания учителя, представленное в данной статье, является основой для организации деятельности преподавателей высшей школы по формированию нравственного сознания студентов в процессе получения ими профессионального педагогического образования.

В результате осмысления идей С. Ангелова [4], Л. М. Архангельского [5], О. Г. Дробницкого [6; 7], Т. С. Лапиной [8], А. И. Титаренко [9; 10; 11] относительно структуры нравственного сознания человека в качестве структурных компонентов нравственного сознания учителя мы выделяем этическое, моральное знание и понятия нравственного сознания.

Выделение в качестве структурного компонента нравственного сознания этического и морального знания объясняется тем, что нравственное сознание так или иначе может быть сведено к знаниям. Отношение учителя к социальной и педагогической действительности, к учащимся есть осознанное отношение, которое выражается на основе знания. Содержание знания есть не что иное, как оценка. Знание входит и в структуру ценности. Моральные знания учителя являются формой связи нравственного сознания с социальной и педагогической действительностью. Моральные знания, выполняющие различные функции: мировоззренческую, познавательную, регулирующую, воспитательную, ориентирующую, коммуникативную, — играют важную роль в моральном и ценностном выборе учителя, в выборе им линии поведения, в регуляции педагогической деятельности по приобщению учащихся к ценностям и т. д.

Выделение понятий в качестве структурного компонента нравственного сознания учителя объясняется тем, что они служат для выражения различных сторон нравственного отношения, для оценивания реальности и поступков человека с точки зрения их желательности или, напротив, нежелательности для нормального существования общества и для счастья самого человека. В сознании учителя понятия наполняются смыслом, который оказывает влияние и на моральную мотивацию педагога. Понятия нравственного сознания имеют моральный,

нормативно-оценочный, а не теоретический смысл, поэтому они выражают нормативные требования и оценки, сочетание которых отражает особенность только нравственного сознания. Понятия обладают значением моральных ценностей, которые отражают актуальное и потенциальное, сущее и должное. В нравственном сознании учителя четко выделяется его ценностный «ярус», учет которого служит отправным моментом для наполнения конкретным содержанием личностных форм нравственного сознания, в которых выражен особый строй моральных отношений учителя.

Обратимся к особенностям нравственного сознания учителя.

Анализ научной литературы по проблеме нравственного сознания человека показывает, что в истории этической мысли и в современной теории морали указывается на «две особенности нравственного сознания: нормативность и всеобщность его представлений» [7, с. 30].

Осмыслим долженствование-оценочный и всеобщий характер представлений и понятий нравственного сознания учителя о добре и зле, о чести и достоинстве, о справедливости и ответственности, о долге и т. д. на примере морального суждения.

Моральное суждение, как подчеркивает О. Г. Дробницкий, содержит в себе два элемента. Первый элемент описывает или указывает на некоторое общественное явление, которое существует в наличной действительности. Второй элемент — это содержащееся в моральном суждении предписание и оценка данного явления [7, с. 30].

Суть описательного, или дескриптивного, элемента морального суждения заключается в указании на то, что говорится, например, о поступках, качествах, образе мыслей учителя. Так, в суждении «Добросовестный, аккуратный, вежливый ученик» выявляется отношение педагога к школьнику, которое составляет объект суждений учителя об ученике. В данном суждении содержится информация об ученике, его отношении к своим обязанностям, к людям и т. д. Наличие такой информации, заключенной в суждении об ученике, возможно благодаря анализу педагогом действий, поступков и отношений ребенка. Термины «добросовестный», «аккуратный», «вежливый», содержащиеся в суждении об ученике, применимы к нему лишь в педагогической ситуации или в ситуации его взаимодействия с окружающими.

Описательные моральные суждения базируются на эмпирическом материале и имеют це-

левое подтверждение. Так, учитель, поставивший цель изучить нравственную воспитанность ученика, пришел к заключению, выразившемуся в приведенном выше моральном суждении, которое, отметим, не выводимо из оценочных посылок. «Описательные заключения, — подчеркивает А. А. Ивин, — вообще не выводимы из оценочных посылок» [12, с. 371], поскольку «они обосновываются прежде всего ссылкой на прямое или косвенное соответствие их реальности, и итогом обоснования является заключение об истинности (или ложности) обосновываемого описательного высказывания» [13, с. 47], суждения.

Дескриптивный элемент морального суждения еще не раскрывает его специфически нравственный смысл, ибо не содержит предписания и оценки. Восполняет указанный пробел второй элемент морального суждения, который содержит в себе предписание, выражаемое в виде рекомендации, пожелания и оценки. В этом нормативном элементе морального суждения, как подчеркивает О. Г. Дробницкий, и следует искать его нравственную специфику, поскольку в нем выражается особое значение объекта для субъекта и отношение к нему человека, которые являются предметом нравственного сознания [7, с. 30].

Осмысление идей О. Г. Дробницкого об оценочных и предписательных суждениях, в которых первый их элемент выступает в качестве субъекта предложения, а второй — его предиката («Воровство есть зло»), о дефинитивных моральных суждениях, в которых, наоборот, подлежащее является нормативным, а сказуемое описательным («Добро есть служение интересам человека»), а также такого варианта морального суждения, в котором нормативный элемент выступает в виде логической связки между дескриптивным субъектом и предикатом («Люди должны говорить правду»), показывает, что при раскрытии сущности долженствовательно-оценочного характера моральных суждений нравственного сознания ученый не оперирует понятием «ценность».

О. Г. Дробницкий, заявив о том, что нормативный элемент морального суждения связан с выражением значения и отношения, указав, что нормативное значение моральных суждений выражается в долженствовательной и ценностной модальности, не использует понятие «ценность» для раскрытия сущности морального суждения как элементарной модели деятельности нравственного сознания. Мы полагаем, что долженствовательно-оценочный, нормативный

характер морального суждения требует привлечения понятия «ценность» для его раскрытия. Значение объекта — ученика для субъекта — учителя, отношение учителя к ученику есть не что иное, как явление ценности. Выявление учителем значения есть оценка: «Оценка есть эмоционально-интеллектуальное выявление этого значения» [3, с. 68].

Нормативность моральных суждений нуждается в дополнительной спецификации, которую мы будем осуществлять с позиции ценности как значения, как отношения, которые выявляются с помощью оценки.

Так, например, в суждении учителя «Ученик должен быть ответственным, добрым и т. д.» отчетливо проявляется прескриптивный его характер. Данное суждение учителя имеет нормативный характер и устанавливает ценность, исходя из представлений об ответственности, добре и т. д. В нем фиксируется требование к ученику. Подобное суждение нельзя заменить суждением такого рода, как «все ученики ответственные», что не является правдой. Критерием оценки первого морального суждения об ученике являются категории «ответственность» и «добро». Данные категории становятся уже ценностными категориями, а не просто оценочными. Категории и понятия выражают нормативные требования и оценки.

Оценка ученика не может быть произведена только на основе его мотивов и потребностей, его действий и поступков. Оценка, как подчеркивает Б. С. Братусь, подразумевает внеситуативную опору, каковой являются ценности [14, с. 32]. Ценности, в качестве которых выступают категории и понятия, выполняют и такую функцию, как создание эскиза будущего [14, с. 31].

Характеристикой добра, ответственности и т. д. является то, что они обладают значением моральных ценностей. Принимая форму моральных ценностей, категории и понятия начинают выполнять функцию оценки, результатом которой вначале является оценочное отношение, находящее свое выражение в оценочном моральном суждении учителя об ученике, а затем и ценностное отношение, выражающееся в ценностном моральном суждении. Мы осознаем, что провести грань между оценочным и ценностным суждением достаточно сложно, особенно на эмпирическом уровне. На теоретическом уровне различия между ними выявляются, прежде всего, на основе учета положения М. С. Кагана о том, что «полюсами» ценностного отношения являются ценность и оценка [3, с. 50]. Кроме того, следует учитывать, что

ценностное отношение становится возможным, если учитель осмыслил действия и поступки, высказывания и утверждения ученика исходя из критерия ценности. Ценностное отношение предполагает необходимость осмысления того, что оценивается, а также отнесение к ценности оцениваемых, например, качеств ученика, и их осмысление. Оценочное отношение прямо не указывает на то, что учитель осуществил рефлексию.

Ценности, относясь и к сфере сущего, и к сфере должного, фиксируют, отражают как актуальное, так и возможное, желательное. Желательное выступает (может выступать) в форме требования, или нормативности, которое имеет как предписательный, так и оценочный характер, зафиксированный в моральном суждении учителя об ученике. При этом следует иметь в виду, что «оценки не способны достигать степени объективности, которая характерна для описательных утверждений» [13, с. 69]. Более того, между описательными и оценочными утверждениями, суждениями, как подчеркивает А. А. Ивин, имеется существенная асимметрия: 1) оценочные утверждения не допускают косвенного эмпирического подтверждения; 2) оценочные утверждения не могут обосновываться построением объяснений, поскольку посылки последних всегда являются описательными утверждениями; 3) применительно к оценкам бессмысленно говорить о фальсификации; 4) относительно оценок не может быть поставлен вопрос о принципиальной возможности их эмпирического опровержения; 5) оценки нельзя обосновывать путем логического выведения (дедукции) их из истинных описаний [13, с. 70].

В моральном суждении «Ученик должен быть ответственным, добрым и т. д.» термины «ответственный», «добрый» выполняют предписательную функцию, то есть они предписывают, каким должен быть ученик. С их помощью, как подчеркивает Л. В. Вершинина, выявляется не только действительное, но и желаемое качество данных отношений, эскиз будущего [15, с. 65].

Следует отметить, что должное неадекватно моральному долгу, ибо оно связано с выбором ценностей, поступков, результаты которого еще не означают, что поведение и отношение будут нравственными. Нормативность морального суждения, с нашей точки зрения, указывает направление выбора, но не означает, что он будет осуществлен именно в рамках предписательности данного суждения. Следует отметить, что любая ценность, если она осознается как нрав-

ственная, не только фиксирует отношение учителя к ученику, но и воспринимается как должная к реализации.

Всеобщность моральных суждений, имеющих характер морального требования, как вторая особенность нравственного сознания учителя заключается в том, что всякий раз, когда учитель разрешает проблемную этическую ситуацию или какую-то моральную проблему, он формулирует оценки или предписания, которые имеют смысл в применении ко всякой ситуации или ко всякой проблеме, а не к конкретной ситуации или проблеме. Если речь идет о нормах, о требованиях, то их нравственный смысл заключается в том, что все ученики должны следовать этим нормам. Данные нормы, требования, находящие свое выражение в моральных суждениях, предстают как универсальные, всеобщие.

Проблема всеобщности моральных представлений нравственного сознания была поставлена еще И. Кантом в первой части его категорического императива. И. Кант исходил из того, что императив, кроме закона, содержит в себе только необходимость максимы, которая как субъективный принцип совершения поступков содержит в себе практическое правило, согласно которому субъект действует, поступает, а закон, согласно которому человек должен действовать, как объективный принцип имеет силу для каждого. Согласно И. Канту, закон всеобщен, поскольку он не содержит никаких условий и не может быть ничем ограничен. «Существует только один категорический императив, — писал И. Кант, — а именно: поступай только согласно такой максиме, руководствуясь которой ты в то же время можешь пожелать, чтобы она стала всеобщим законом» [16, с. 83].

Осмысление идей И. Канта о категорическом императиве в терминах универсализуемости и всеобщности показывает, что с этой точки зрения первая часть категорического императива эквивалентна второй его части: «Поступай так, чтобы ты всегда относился к человечеству и в своем лице, и в лице всякого другого также как к цели и никогда не относился бы к нему только как к средству» [16, с. 90]. Во второй своей части категорический императив как моральное суждение имеет более четкий нравственный смысл, чем в первой своей части, ибо он указывает как направление действия, так и его содержание в терминах всеобщности и универсализуемости.

С педагогической точки зрения моральный закон, выражение которого, согласно И. Канту, должно иметь безусловный категорический ха-

рактически, в терминах всеобщности означает, что категорический императив (вторая его часть) обязывает учителя признавать ученика как «своего-другого», видеть в нем продолжение себя самого. Иными словами, нравственное сознание учителя, особенностью которого является всеобщность, решает конкретную моральную проблему в универсальном смысле. Так, относясь к ученику как к цели, а не как к средству, учитель осознает свою зависимость от него. Суть универсализуемости морального закона заключается в том, что нравственное сознание учителя избирает данный закон в качестве нормы собственного поведения и предписывает предъявлять его другим людям.

Существенной характеристикой моральных требований, как отмечает Р. Г. Апресян, является их универсальность, или всеобщность, под которой понимается, что: «а) у всех людей есть некоторые общие представления о добродетельном, правильном, достойном; б) определенные моральные требования и ценности являются общераспространенными, в) всеми признаваемыми в виде неких “простых норм нравственности” или “общечеловеческих ценностей”» [17, с. 255].

Подчеркнув, что всеобщность, универсальность моральных требований неправильно сводить к их распространенности, Р. Г. Апресян уточняет, что под универсальностью следует понимать безотносительность нормативных суждений к конкретным людям и ситуациям. Чертами универсальности являются беспристрастность, надситуативность и универсализуемость [17, с. 255–256].

Беспристрастность учителя как субъекта морального требования, с нашей точки зрения, проявляется в его равном отношении ко всем учащимся и их родителям, к субъектам образования. Надситуативность нравственного требования, выражаемого учителем в моральном суждении, проявляется в равном его отношении к одному и тому же ученику в разных обстоятельствах. Универсализуемость морального требования заключается в том, что учитель или ученик, выполняя действия, затрагивающие интересы другого, исходят из того, что другой человек в такой же ситуации поступит так же как в отношении него, как и в отношении любого другого (вариация золотого правила нравственности).

Беспристрастность, надситуативность и универсализуемость — все это черты морального должностования, которое и задает содержание структурным компонентам нравственного сознания учителя, в качестве которых мы выделили этическое, моральное знание и понятия в форме личностных категорий его нравственного сознания. Отметим, что беспристрастность и надситуативность морального требования кристаллизуются в его универсализуемости. В такой универсализуемости обнаруживается золотое правило нравственности, которое в современной социокультурной ситуации должно задавать содержание нравственному сознанию учителя. Золотое правило нравственности, будучи предельно общим, призвано, ограничивая произвол, решать старую новую задачу налаживания нравственных отношений между людьми.

Библиографический список

1. Разин, А. В. Этика [Текст] / А. В. Разин. — М. : Академический проект, 2003. — 624 с.
2. Аристотель. Сочинения : в 4 т. Т. 4 [Текст] / Аристотель. — М. : Мысль, 1983. — 830 с.
3. Каган, М. С. Философская теория ценности [Текст] / М. С. Каган. — СПб. : Петрополис, 1997. — 205 с.
4. Ангелов, С. Марксистская этика как наука [Текст] / С. Ангелов. — М. : Прогресс, 1973. — 264 с.
5. Архангельский, Л. М. Курс лекций по марксистско-ленинской этике [Текст] / Л. М. Архангельский. — М. : Высшая школа, 1974. — 318 с.
6. Дробницкий, О. Г. Понятие морали [Текст] / О. Г. Дробницкий. — М. : Наука, 1974. — 388 с.
7. Дробницкий, О. Г. Проблемы нравственности [Текст] / О. Г. Дробницкий. — М. : Наука, 1977. — 334 с.
8. Лапина, Т. С. Проблема индивидуальной нравственности [Текст] / Т. С. Лапина // Мораль и этическая теория. — М. : Наука, 1974. — С. 106–143.
9. Титаренко, А. И. Специфика и структура морали [Текст] / А. И. Титаренко // Мораль и этическая теория. — М. : Наука, 1974. — С. 7–49.
10. Титаренко, А. И. Структура нравственного сознания [Текст] / А. И. Титаренко // Марксистская этика. — М. : Политиздат, 1980. — С. 112–133.
11. Титаренко, А. И. Сущность, структура и функции морали [Текст] / А. И. Титаренко // Марксистская этика. — М. : Политиздат, 1980. — С. 96–133.
12. Ивин, А. А. Современная философия науки [Текст] / А. А. Ивин. — М. : Высшая школа, 2005. — 592 с.

13. Ивин, А. А. Аксиология [Текст] / А. А. Ивин. — М. : Высшая школа, 2006. — 309 с.
14. Братусь, Б. С. Нравственное сознание личности (Психологическое исследование) [Текст] / Б. С. Братусь. — М. : Знание, 1985. — 64 с.
15. Вершинина, Л. В. Ценностное сознание студента (теоретический аспект, анализ) [Текст] / Л. В. Вершинина. — М. : МПСИ, 2005. — 180 с.
16. Кант, И. Критика практического разума [Текст] / И. Кант. — СПб. : Наука, 1995. — 528 с.
17. Гусейнов, А. А. Этика [Текст] / А. А. Гусейнов, Р. Г. Апресян. — М. : Гардарика, 1998. — 472 с.
18. Мишаткина, Т. В. Структурно-функциональный анализ морали [Текст] / Т. В. Мишаткина // Этика : учебное пособие. — Минск : Новое знание, 2002. — С. 100–128.

УДК 377

Г. Г. Серкова, доц. Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), канд. пед. наук, доц., г. Челябинск
О. С. Дубровина, зав. лабораторией проблем профессионального воспитания Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), г. Челябинск, e-mail: spj-2012@list.ru

ОБ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ НАУЧНОГО ОБЩЕСТВА ОБУЧАЮЩИХСЯ И СТУДЕНТОВ В УЧРЕЖДЕНИЯХ НАЧАЛЬНОГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье раскрываются цели и задачи научного общества учащихся (НОУ) и студентов в образовательном учреждении, приводится примерная организационная структура научного общества как общественной организации, предлагается примерная программа теоретических занятий в НОУ. Деятельность НОУ рассматривается как необходимое условие решения задач развития у обучаемых практических навыков умственного труда.

Ключевые слова: научное общество учащихся, научное исследование, навыки, примерная программа, организационная структура.

В период экономических реформ и внедрения новых технологий выпускники учреждений профессионального образования должны обладать глубокими и прочными знаниями по выбранной профессии, умением совершенствовать полученные знания, владеть навыками аналитической деятельности и исследовательской работы.

Учебный труд обучающихся и студентов — сложный, познавательный процесс. Он связан с развитием умений конспектировать, работать с литературой, участвовать в научных исследованиях, а также с интеллектуальным, эмоциональным и волевым проявлениями личности.

Обучающиеся, прошедшие школу научного исследования, ознакомленные с методикой его проведения, значительно производительнее тратят свое время и имеют более высокий уровень качества обучения, быстрее осваиваются на производстве, не теряют желания продолжать обучение дальше, формируются как специали-

ты, умеющие проникать в сущность явлений, анализировать, обобщать, делать выводы.

Научное общество дает учащимся возможность осознать свою значимость, свою принадлежность к большой науке, знакомит с методами научной и творческой работы, развивает познавательный интерес, любознательность, учит общению со сверстниками и единомышленниками, дает возможность принимать участие в научных экспериментах и исследованиях.

Создание в учреждении профессионального образования системы работы научных обществ (НОУ), обществ научно-исследовательской работы студентов (НИРС) является необходимым условием решения задач, направленных на формирование и развитие у обучаемых практических навыков умственного труда. Естественно, молодой исследователь должен быть знаком с основными методами, принципами исследования, уметь применять их в своей работе. Грамотная

организация умственного труда — залог быстрого, результативного итога научной деятельности. Реализация программы работы научного общества предполагает формирование у обучаемых специальных знаний (знаний основных принципов научной организации умственного труда), умений (умений пользоваться энциклопедиями, справочниками; систематизировать материал, правильно его обрабатывать; оптимизировать процесс учения, т. е. при наименьших затратах времени достигать наилучших результатов), практических навыков (навыков овладения рациональными приемами и методами умственного труда; самостоятельной работы при отборе литературных источников и проведении их анализа; опытно-экспериментального исследования; оформления результатов исследования; публичного выступления и т. д.).

Процесс формирования у обучаемых навыков исследовательской деятельности включает несколько этапов: мотивационный, организационный, рефлексивный, исполнительский, контрольный.

Целями НОУ являются:

– выявление и поддержка обучающихся (студентов), склонных к занятиям исследовательской деятельностью;

– развитие интеллектуальных, творческих способностей обучаемых [1].

Исходя из поставленных целей, можно сформулировать задачи НОУ:

1) активно содействовать всестороннему развитию обучаемых, выработке у них активной жизненной позиции делового человека и творческого отношения к труду;

2) формировать у обучающихся интерес к изучению основ общеобразовательных дисциплин, к научно-исследовательской и рационализаторской, эвристической работе;

3) обучать методам и приемам доступных им научных исследований;

4) содействовать выработке навыков и умений обращения с приборами, оборудованием, обучать методике постановки эксперимента (реального, мысленного), работы с научной, специальной литературой;

5) содействовать гражданскому и патриотическому становлению обучающихся через знакомство с достижениями российской и мировой науки;

6) учить работать с научной литературой, отбирать, анализировать, систематизировать материал, выявлять и формулировать проблемы, овладевать навыками в науке и практике, обращаться с оборудованием [2].

Необходимо отметить, что НОУ в учреждении профессионального образования может иметь какое-либо название: «Молодой исследователь», «Эрудит», «Поиск» и т. д. Деятельность любого научного общества определяется Положением о научном обществе учащихся, которое является основным нормативным документом для данной формы общественной организации.

Примерная организационная структура НОУ может быть следующей. Возглавляет НОУ президент, избираемый на ежегодной конференции из числа обучающихся. На той же конференции формируется Совет общества, куда входят представители предметных секций, выдвинутые из числа учащихся, руководители методических комиссий, научные консультанты. Совет НОУ планирует, координирует и осуществляет контроль за деятельностью предметных секций. Принимаемые Советом решения являются обязательными для всех членов НОУ. Для руководства текущей работой Совет собирается один раз в месяц [3]. Деятельностью каждой предметной секции руководит преподаватель или мастер производственного обучения первой или высшей квалификационной категории.

Обязательно разрабатывается программа обучения навыкам исследовательской деятельности, включающая теоретические и практические занятия. В соответствии с представленными выше задачами Программа теоретического обучения может включать следующие мероприятия.

Раздел I. Организация научного труда.

Тема 1.1. Физиолого-психологическая сущность умственного труда (внимание; память, виды памяти: зрительная, слуховая, двигательная, логическая, профессиональная; восприятие).

Тема 1.2. Научные основы организации учебного труда учащихся (современные проблемы НОУ; отбор, адаптация, профориентация учащихся; факторы умственного труда; причины, мешающие успешно учиться; повышение продуктивности и планирование учебного труда учащихся; режим дня; вопросы рационального питания; проблемы бытовых ядов; организация рабочего места).

Тема 1.3. Учебный труд в процессе занятий (особенности учебного труда; значение уроков; лекция; подготовка к занятиям; слушание и восприятие учебного материала; ведение записей, конспектов; этапы ведения конспектов, виды конспектов; правила ведения записей).

Тема 1.4. Работа с книгой (выбор книги; работа со словарями, энциклопедиями, справочниками; предметные указатели, ссылки; виды книжной продукции; составление плана прочи-

танного: предметный, логический, тематический, план-конспект; конспектирование текстов; приемы конспектирования; правила цитирования; правила рецензирования; памятки; картотеки и работа с ними; составление списка литературы; знакомство с библиографическими стандартами; источники в помощь научной работе).

Тема 1.5. Приемы и навыки исследовательской работы (папки, вырезки, карточки, картотеки, записи, методика работы с ними и систематизация материала; работа над темой и ключевыми словами темы; составление учащимся плана исследовательской работы).

Раздел II. Культура интеллектуального труда. Информационная культура.

Тема 2.1. Понятие «культура интеллектуального труда личности» (информация и культура; взаимодействие информкультуры и культуры интеллектуального труда, их компоненты; информатика и библиография; общая характеристика как совокупность знаний и умений, навыков, обеспечивающих индивидуальную информационную деятельность).

Тема 2.2. Виды интеллекта (понятие об интеллекте; виды интеллектов; интеллект как свойство создавать и понимать смысловую информацию; интеллектуальные субъекты: личность — общество, искусственный интеллект).

Тема 2.3. Информационное общество. Информатизация (Всемирный универсам знания и проблемы его построения; общественное знание, виды конкуренций; развитие идеи информобщества и различные его толкования в современной науке; технологические признаки информационного общества; информатизация и интеллектуализация в России; прогностические сценарии вхождения России в мировое информационное общество).

Тема 2.4. Умственный труд. Познавательные способности человека (понятие об интеллектуальном труде; специфика интеллектуального труда по отношению к другим видам человеческой деятельности; роль информации в интеллектуальном труде; познавательные возможности человека; внимание и возможности его тренировки; понимание и способы его тренировки; память, ее виды, типы и методы ее тренировки).

Тема 2.5. Библиография (основные понятия, проблемы и структура; документальные

потоки; составление тезауруса основных понятий; основные отечественные и зарубежные центры библиографической информации; общая, специальная библиография; библиографические описания; методы отбора, библиографические характеристики, вид расположения литературы) [4].

Тема 2.6. Общие требования к научно-исследовательской работе (этапы организации научно-исследовательской работы (НИР) учащихся, составление плана работы, основные требования к выступлению на конференции).

Программа практического обучения может включать разнообразные формы и виды деятельности членов секций НОУ:

- составление программ и разработка проектов и тем исследования;
- решение задач, направленных на модификацию, рационализацию, изобретательство;
- изучение, исследование интересующих учащихся проблем;
- участие в олимпиадах, конкурсах, турнирах, интеллектуальных играх, выставках;
- проведение дискуссий, семинаров, научно-практических конференций;
- руководство объединениями по интересам для учащихся среднего звена обучения;
- подготовка творческих работ, тезисов, докладов для публикации в сборниках научных исследований [3].

Традиционные формы работы НОУ — ежегодные научные конференции, сессии, форумы, летние и зимние научные сборы. В рамках деятельности общества Совет НОУ выполняет роль экспертного совета, когда требуется оказание профессиональной консультативной помощи учащимся в процессе работы над проектами, а также проводит экспертизу работ, представленных на промежуточных и заключительной научно-практических конференциях.

В конце учебного года, как правило, проводится итоговая научно-практическая конференция — праздник «Зажги свою звезду!» (название может быть другим), на которой президент общества отчитывается о проделанной работе, определяются победители в каждой предметной секции. Работы победителей могут быть рекомендованы для участия в конкурсах, грантах областного и федерального уровней.

Библиографический список

1. Вопросы организации системной работы по выявлению, развитию и поддержке интеллектуально и творчески одаренных учащихся : сб. статей [Текст] / под ред. О. М. Исаевой. — Челябинск : Проспект-центр, 2011. — 104 с.

2. Положение о научном обществе учащихся МОУ СОШ № 46 с углубленным изучением отдельных предметов г. Сургута [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://liceum46.s86.ru/6.htm>.

3. Научное общество учащихся. Общая информация о НОУ [Электронный ресурс]. — Режим доступа : http://school107-chel.ucoz.ru/index/nauchnoe_obshestvo_uchashhikhsja/0-7.

4. Кузнецова, г. а. Особенности организации научно-исследовательской работы учащихся в профессиональном училище [Текст] / Г. А. Кузнецова // Актуальные проблемы профессионально-педагогического образования. — М. : Изд-во ИИУМЦ «Образование», 2006. — С. 167.

УДК 376.58

З. Р. Танаева, проф. Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО), г. Челябинск, e-mail: zamfira-t@yandex.ru

РЕАЛИЗАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИДЕЙ А. С. МАКАРЕНКО В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ К РАБОТЕ С НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ ПРАВОНАРУШИТЕЛЯМИ

В статье раскрываются основные идеи педагогической теории и уникального практического опыта работы с трудными подростками известного советского педагога и писателя А. С. Макаренко, анализируются возможности их реализации в рамках современной системы подготовки кадров для работы с несовершеннолетними правонарушителями.

Ключевые слова: несовершеннолетний правонарушитель, коллектив, проектирование личности, субъект-субъектные отношения.

Преступность среди несовершеннолетних в настоящее время является одной из острых комплексных проблем для России и обусловлена, в первую очередь, радикальными социальными изменениями, происходящими в стране в течение последних двадцати лет. Безнадзорность и преступность среди несовершеннолетних представляют собой угрозу не только общественной, но и национальной безопасности России. Ставя перед собой задачу борьбы с преступностью среди несовершеннолетних, государство признает тот факт, что успешное решение этой сложной задачи в значительной степени зависит от профессионализма и компетентности специалистов в этой области. В условиях развития и совершенствования системы профессионального образования становится очевидной необходимость пересмотра многих традиционных подходов к проблемам обучения, поиска новых путей повышения качества подготовки кадров для работы с несовершеннолетними правонарушителями, соответствующих требованиям новых социальных условий общественного развития. Необходимо отметить, что для глубокого понимания современных педагогических концепций чрезвычайно важно знать и изучить педагогическое наследие прошлого.

Становление системы воспитания и перевоспитания социально и педагогически запущенных несовершеннолетних на основе научно-материалистической теории воспитания произошло в 20–30-х гг. XX в. Одним из видных исследователей данной проблемы в этот период следует признать выдающегося педагога А. С. Макаренко, который разработал теорию воспитания в коллективе и через коллектив, методику целесообразного организационного построения коллектива в зависимости от конкретных условий, взаимоотношений коллектива и личности, самоуправления, формирования общественного мнения как регулятора отношений в коллективе, непрерывного выдвижения перед ним целей, укрепления и развития традиций и др. А. С. Макаренко как педагог-новатор проследил процесс перевоспитания несовершеннолетнего в трудовом коллективе, а также опыт формирования нового морального поведения и привычек.

Требую концентрации сил педагогов на задачах создания «воспитательного коллектива», А. С. Макаренко подчеркивал необходимость внимательного отношения к развитию каждой личности в отдельности, воздействия на нее не только коллективом, но и педагогом. Сущность своего педагогического опыта Макаренко опре-

делял принципом «как можно больше требования к человеку и как можно больше уважения к нему» [1, с. 50]. Развивая эту идею, Макаренко разрабатывает стройную концепцию «проектировки» личности. По его мнению, педагог должен ясно себе представлять, каким он видит своего воспитанника по завершении обучения, тем самым проектируя его личность. С этой целью Макаренко предлагает разработать две воспитательные программы. Одна программа, рассчитанная на всех детей, направлена на воспитание трудолюбия, честности, образованности. Вторая программа должна быть ориентирована на конкретного ребенка и направлена на полное раскрытие его личных способностей и интересов.

В методике А. С. Макаренко решающая роль отведена руководителю воспитательного учреждения и его ответственности за единство педагогических действий воспитателей. Он предъявлял высокие требования к воспитателю, его идейному, моральному и профессиональному уровню. Он считал, что каждый воспитатель, работающий с несовершеннолетними правонарушителями, должен овладеть педагогическим мастерством. А. С. Макаренко писал: «Я добивался освоения мастерства: сначала даже не верил, да есть ли такое мастерство, или нужно говорить о так называемом педагогическом таланте? Но разве можем мы положиться на случайное распределение талантов? Сколько у нас таких особенно талантливых воспитателей? И почему должен страдать ребенок, попавший к неталантливому воспитателю, можем ли мы строить воспитание юношества в расчете на талант? Нет. Нужно говорить только о действительном знании воспитательного процесса, о воспитательном умении» [2, с. 233–234]. Работу с подростками-правонарушителями он считает «самой трудной, в итоге, возможно, самой ответственной и требующей от личности не только наибольшего напряжения, но и больших сил, больших способностей» [3, с. 56–57]. С одной стороны, по мнению Макаренко, воспитатель — это равноправный член коллектива, связанный узами товарищества с остальными его членами. В этом деловом содружестве воспитатель если и выделяется, то только своей педагогической квалификацией, мастерством. С другой стороны, творцом воспитательного процесса вместе с педагогами являются и дети, сам коллектив учебно-воспитательного учреждения.

Анализируя опыт своей педагогической деятельности, А. С. Макаренко пришел к выводу о необходимости специального профес-

сионального обучения кадров, работающих с несовершеннолетними правонарушителями, о решающей роли руководителя воспитательного учреждения и его ответственности за единство педагогических действий воспитателей. Идея одновременного воздействия педагога на коллектив и личность воспитанника также заслуживает внимания.

Таким образом, в работах А. С. Макаренко раскрывается идея о том, что в процессе воспитания необходимо опираться на лучшие качества личности «проблемного» подростка, верить в его силы и возможности, что обеспечивает успех в перевоспитании таких детей. Его педагогические идеи нашли отражение в богатейшем литературном творчестве и в многочисленных педагогических статьях, публикациях, многие из которых звучат актуально и сегодня и могут быть использованы в теории и практике профессионального образования. Рассмотрим некоторые из них в рамках системы подготовки специалистов к работе с несовершеннолетними правонарушителями.

Обоснуем наши позиции по определению понятия «работа с несовершеннолетними правонарушителями». Под работой с несовершеннолетними правонарушителями мы понимаем педагогическое и правовое воздействие, направленное на предупреждение и преодоление отклонений в поведении правонарушителя. К основным направлениям работы с данной категорией лиц следует отнести:

1) глубокое всестороннее психолого-педагогическое изучение личности несовершеннолетнего правонарушителя, особенностей его эмоционального реагирования, уровня учебной мотивации и социальной зрелости, системы отношений, диагностика интеллектуального развития;

2) выявление и изучение неблагоприятных факторов социальной среды, нарушающих процессы психического развития подростка, формирования его характера, семейной и школьной адаптации, т. е. диагностика среды и коллектива;

3) коррекция неадекватных методов воспитания и отрицательных воздействий социальной среды, неадекватной физической, интеллектуальной и эмоциональной нагрузки, ликвидация факторов, приводящих к совершению правонарушений, накоплению опыта девиантного поведения;

4) воспитание социальных потребностей (познавательных, трудовых, этических, эстетических), стимуляция созревания и развития

интеллектуальной, эмоциональной и волевой сфер и отдельных психических функций (внимание, памяти, пространственного анализа и синтеза), уровней самосознания и деятельности, соответствующих зоне ближайшего развития — здесь необходима лечебная, общепедагогическая, психологическая коррекция;

5) «терапия средой» за счет создания в коллективе атмосферы принятия, доброжелательности, открытости и взаимопонимания, психологической защищенности, творческой самореализации, доверия, радости и познания мира, облегчающей интеграцию личности в обществе в процессе ее воспитания и самовоспитания;

6) составление рекомендаций для родителей по индивидуализации общепедагогического подхода к несовершеннолетним правонарушителям [4].

Организацию процесса подготовки специалистов к работе с несовершеннолетними правонарушителями мы рассматриваем как целенаправленную совместную деятельность преподавателя и обучаемого, взаимодействие которых принимает форму управления образовательным процессом. Такая позиция открывает большие возможности для перевода отношений в системе «преподаватель-студент» в субъект-субъектные, в основе которых лежит гуманизация отношений, способствующая максимальной самореализации, раскрытию потенциальных возможностей каждого, выход из системы подчинения в систему сотрудничества. Необходимо отметить, что молодой специалист сможет организовать партисипативное общение только в том случае, если раньше по отношению к нему другими практиковался такой тип общения. С этой точки зрения утверждение субъект-субъектных отношений в процессе подготовки будущих специалистов к работе с несовершеннолетними правонарушителями рассматривается нами как руководство для экстерниоризации собственного опыта при осуществлении в дальнейшем своей профессиональной деятельности.

Таким образом, основные принципы педагогической технологии А. С. Макаренко: принцип доверия, сочетания высочайших требований и уважения к человеку, равенства прав и обязанностей воспитателей и воспитанников, воспитания через коллектив, включения личности в систему широких социальных связей — легли в основу ведущих понятий педагогической системы подготовки специалистов к работе с несовершеннолетними правонарушителями.

Большой интерес представляет в настоящее время и концепция «проектирования

личности» А. С. Макаренко, анализ которой позволил экстраполировать ведущие ее идеи на подготовку специалиста к работе с несовершеннолетними правонарушителями. Профессиональная подготовка будущих специалистов определяется ее целевым назначением. При определении целей системы образования всегда встает вопрос о том, как дать конкретное изложение этих целей. До недавнего времени лучшим вариантом считалось формирование знаний, умений и навыков. Такое понимание мы видели в квалификационных характеристиках специалиста с высшим или средним специальным образованием, введенных в практику деятельности УПО. Однако на современном этапе ставится вопрос о «моделировании личности специалиста» [5, с. 57]. Разработкой модели специалиста занимались многие исследователи (Г. Н. Александрова, В. Е. Анисимов, Б. С. Гершунский, В. В. Карпов, М. Н. Катханов, Б. Б. Коссов, А. К. Маркова, О. Мельничук, Ю. И. Нечаев, Н. С. Пантина, П. И. Самойленко, Н. Ф. Талызина, Ф. В. Шарипова и др.). Анализ научной литературы по этому вопросу показывает, что единого методологического подхода к исследованию данной проблемы нет. Например, такие понятия, как «модель личности специалиста», «модель деятельности специалиста», «модель подготовки специалиста» используются в качестве синонимов. Некоторые ученые пытаются развести указанные понятия. Г. Н. Александрова и Ф. В. Шарипова полагают, что если рассматривать совокупность качеств и свойств специалиста, то речь идет о модели его личности; если предложено описание видов деятельности или списки решаемых задач, то можно говорить о модели деятельности; если же в модели представлены такие компоненты, как содержание образования, его структура, система методов, средств и приемов обучения, следует говорить о модели подготовки специалиста [5]. Таким образом, несмотря на определенные различия существующих моделей специалиста, в целом в них можно выделить две составляющие: 1) деятельностьную (функциональную), к которой относят требования к специалисту, предъявляемые исходя из решаемых задач, а также необходимые для этого знания и умения; 2) личностную, к которой относят специфические социальные и психологические качества личности, обеспечивающие эффективность деятельности. В условиях обострения проблемы подростковой преступности и возросшей

потребности общества в квалифицированных специалистах для работы с несовершеннолетними правонарушителями возникает необходимость проектирования модели личности специалиста-профессионала, в основу которой положено единство профессиональных знаний и умений, способность специалиста мобилизовать в профессиональной деятельности знания, умения и навыки, единство ролевых, психофизических и личностных характеристик, необходимых для данного вида деятельности, социальные и психологические качества личности, а также образ жизни. Это представляет собой качественно новое образование, целостность и внутренняя структура которого задает цели подготовки личности обучаемого.

Таким образом, рассматривая процесс интегрирования педагогической системы А. С. Макаренко в систему современного профессионального образования, мы пришли к следующим выводам:

1) педагогическая система подготовки будущих специалистов к работе с несовершеннолетними правонарушителями должна быть ориентирована на признание роли и интеллектуальных возможностей личности, воспитание личности специалиста;

2) подготовка будущих специалистов к работе с несовершеннолетними правонарушителями должна быть направлена на изучение сферы человеческих отношений во взаимодействии с коллективом, управление с учетом социальных и психологических мотивов деятельности;

3) содержание системы подготовки будущих специалистов к работе с несовершеннолетними правонарушителями должно учитывать нравственный аспект противоправного поведения несовершеннолетних;

4) при подготовке к работе с несовершеннолетними правонарушителями особое внимание следует обратить на изучение особенностей личности несовершеннолетних правонарушителей.

Библиографический список

1. Макаренко, А. С. Педагогические сочинения [Текст] : в 8 т. / А. С. Макаренко. — М. : Педагогика, 1983. — Т. 4. — 366 с.
2. Макаренко, А. С. Сочинения [Текст] : в 7 т. / А. С. Макаренко. — М. : Педагогика, 1958. — Т. 5. — 558 с.
3. Макаренко, А. С. Избранные произведения [Текст] : в 3 т. / А. С. Макаренко. — Киев : Радянська школа, 1983. — 593 с.
4. Танаева, З. Р. Педагогическое управление профессиональной подготовкой будущих специалистов к работе с несовершеннолетними правонарушителями [Текст] : монография / З. Р. Танаева, Е. Ю. Никитина. — М. : Гуманитар. изд. центр «ВЛАДОС», 2010. — 196 с.
5. Никитина, Е. Ю. Подготовка будущего учителя к управлению дифференциацией образования [Текст] : монография / Е. Ю. Никитина. — Челябинск, 1998. — 240 с.

УДК 373.62

*Л. Г. Пономарева, дир. Профессионального училища № 96, Челябинская обл., г. Златоуст
С. А. Халитова, зав. лабораторией
Челябинского института развития
профессионального образования (ЧИРПО),
e-mail: spj-2012@list.ru*

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОГО ТРУДА ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ОСНОВЕ КОНЦЕПЦИИ ВОСПИТАНИЯ А. С. МАКАРЕНКО

В статье рассматриваются условия организации производительного труда подростков-сирот и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в Центре бытовых услуг профессионального училища на основе педагогического сопровождения и реализации концепции воспитания А. С. Макаренко.

Ключевые слова: производительный труд, концепция воспитания А. С. Макаренко, социализация, дети-сироты, дети с ограниченными возможностями здоровья.

Социально-культурная ситуация, сложившаяся в современном обществе, выдвигает важнейшую задачу — воспитание человека, способного эффективно и творчески действовать при новых формах собственности и организации труда, ориентироваться в социально-экономических реалиях общества, быть активным участником и преобразователем культурно-нравственной жизни своей страны. Решение этой задачи, в которой органически сочетаются функции социальной адаптации и «опережения», предполагает разумную организацию производительного труда обучающихся.

Замечательные образцы организации производительного труда воспитанников представляет опыт А. С. Макаренко. Еще в 1922 г. он писал: «Русская трудовая школа должна совершенно заново перестраиваться <...> новый путь — организация школы, где преобладает не “труд-работа” (установка в основном на обучение труду), а “труд-забота”, имеющий в виду воспитание основополагающих качеств личности на основе эффективности труда и его мотивации, социально-нравственных отношений, свойственных той или иной организации труда» [1, с. 33].

По мнению Л. И. Гриценко, А. С. Макаренко поднимал значение труда в детской жизни на уровень экзистенциальной категории. «Трудовая забота — это не просто дорога к средствам существования, это еще и этика, это философия нового мира», — писал А. С. Макаренко [2, с. 260].

Решающее значение при этом имеет не труд сам по себе, а вовлечение ребят в руководство производством и хозяйством. Опыт А. С. Макаренко показал, что производительный труд — вне экономических отношений, воплощенных в характере собственности, систем организации труда, управления и оплаты труда, он не мотивирован социально и индивидуально, в воспитательном коллективе оторван от всей системы педагогической работы; такой труд теряет свои воспитательные функции, превращаясь в «нейтральный» фактор. А. С. Макаренко был убежден, что труд, не имеющий в виду создание ценностей, не является положительным элементом воспитания.

Выясним, какие элементы концепции воспитания А. С. Макаренко могут определять организацию труда обучающихся учреждения начального образования.

В «Философском энциклопедическом словаре» отмечается, что концепция — это «определенный способ понимания, трактовки какого-либо предмета, явления, процесса, основная точка зрения на предмет или явление, руководя-

щая идея для их систематического освещения» [3]. По мнению М. Е. Дуранова, концепция выступает как система взглядов (частных идей) на проблему, объединенная ведущей идеей [4]. Нами выделены следующие частные идеи.

1. *Проблема целей воспитания.* А. С. Макаренко полагал, что цели воспитания должны определяться как общественной нуждой, так и особенностями каждой личности. «Было бы невероятным верхоглядством, — утверждал он, — игнорировать человеческое разнообразие и вопрос о задачах воспитания стараться втиснуть в общую для всех словесную строчку...» [1, с. 169].

2. *Коллектив как система отношений.* Для реализации личностного подхода необходимо создание воспитательного пространства, в котором востребованы и могут развиваться личностные качества обучающихся и педагогов. Такое пространство, рассматриваемое как педагогически организованная среда (Н. Л. Селиванова), может быть создано в воспитательном коллективе, который, по определению А. С. Макаренко, представляет единство ученического и педагогического коллективов. Сущностное значение коллектива в воспитании заключается в том, что он является формой, обеспечивающей взаимодействие двух механизмов воспитания:

- системой социально ориентированных отношений;
- системой межличностных отношений.

Необходимо выделить такую особенность коллективов А. С. Макаренко, как демократический характер самоуправления. При этом организация педагогического взаимодействия такова, что каждый член коллектива ставится в позицию активного деятеля, субъекта своей собственной и коллективной жизни, участвуя в постановке целей, планировании, обсуждении и реальной практике.

3. *Принципы воспитания в коллективе.* Воспитание в коллективе природосообразно, так как человек социален. А. С. Макаренко разработал метод воспитания, основанный на связи человека с обществом. Воспитание должно реализовывать эту связь через коллектив, который в определенной степени является моделью общества (отношений в обществе) и дает возможность каждой личности проживать ситуации общественного опыта. Природосообразность как основа коллективного воспитания проявляется также в том, что коллективная деятельность соответствует психологическим закономерностям личностного развития обучающегося, требующего активной деятельности.

4. *Опережающий характер воспитания.* Педагогический гуманизм А. С. Макаренко проявлялся в том, что он верил в возможности полноценного развития каждого ребенка. Хорошее в человеке, по его мнению, надо проектировать. Поэтому воспитание должно иметь опережающий характер по отношению к личности подростка. Оно организует такую жизнедеятельность, при которой у обучающихся развиваются качества, еще находящиеся в ранней стадии развития. В технологическом плане опережающий характер воспитания проявлялся в системе перспективных целей, которые должны ставиться перед каждым воспитанником и коллективом.

5. *Связь воспитания с социумом.* Личность — интегрированная часть динамического процесса жизни. Источником влияния на обучающегося должна стать сама жизнь в ее разнообразных проявлениях. Воспитательное пространство коллектива, выступающее как педагогически организованная среда, является средством обеспечения связи воспитания с объективной реальностью. А. С. Макаренко писал: «Главная задача нашего воспитателя отнюдь не воспитывать... Воспитывает не сам воспитатель, а среда» [1, с. 47]. Но эта среда организуется воспитателем.

6. *Единство педагогической и экономической технологий в воспитательном процессе.* А. С. Макаренко ввел в теорию и методику воспитания понятия «хозяйственное воспитание», «коллективное хозяйствование», «хозяйственная деятельность». Известно его высказывание по этому поводу: «Хозрасчет — замечательный педагог». Он «педагогизировал» вопросы организации труда, управления, быта, развития учреждения.

Сегодня, когда говорят о реализации компетентностного подхода в образовании, в качестве необходимого условия указывают на необходимость введения «пространства реального действия», т. е. «ученического производства». При этом предполагается, что произведенные продукты должны получать оценку не только на внутреннем (образовательного учреждения) рынке, но и на внешнем (общественном). В силу этого идеи и опыт А. С. Макаренко в области организации связи воспитания с социумом, роли и характера производительного труда могут дать ориентиры и технологии в решении современных проблем компетентностного образования, сутью которого и является обеспечение связи образовательного учреждения с жизнью.

Актуальность проблемы организации производительного труда и социализации детей-сирот

и детей с нарушениями физического и психического развития (далее с ограниченными возможностями) в учреждении начального профессионального образования связана со следующими обстоятельствами.

1. Тенденции к снижению жизненного уровня семей, ухудшению экологической ситуации в России порождают условия, при которых на фоне повышения выживаемости уровень здоровья детей значительно снижается. По данным Министерства образования и науки РФ, 45 % детей дошкольного и школьного возраста нуждаются в помощи медицинского, психологического или коррекционно-педагогического характера, около 25 % — в специализированной (коррекционной) помощи. Особую тревогу вызывает значительный рост числа детей с нарушениями психического и интеллектуального развития. Для них нужны специальные программы и условия обучения.

2. Условия социализации детей-сирот резко отличаются от условий социализации детей из семей.

3. Социализация данных категорий подростков, долгое время воспитывающихся в условиях детских домов или специальных интернатов, носит однообразный характер. Дети не включены во все многообразие жизненных социальных отношений. Но при этом именно собственный жизненный опыт и наблюдение за жизненным опытом взрослых людей являются главными механизмами социализации личности в дальнейшем. В силу этих обстоятельств дети не приучены к обычным бытовым условиям, у них отсутствуют элементарные хозяйственные умения и навыки, навыки ухода за собой, жильем, одеждой и др. По данным исследований, только 10 % детей-сирот и детей с отставанием в развитии нормально адаптируются к самостоятельной жизни. Для большинства характерно развитие резкой социальной дезадаптации — от глубокого стрессового состояния до попыток суицида, от асоциального поведения до совершения незаконных деяний.

В рамках нашей концепции период обучения в государственном образовательном учреждении начального профессионального образования «Профессиональное училище № 96» г. Златоуста Челябинской области рассматривается как переходный период от условий проживания до училища к условиям реальной самостоятельной жизни. Следовательно, задачей данного периода для обучения этой группы обучающихся можно считать повышение потенциала личностной и профессиональной адаптации подростков-сирот

рот и подростков с ограниченными возможностями в процессе их социализации в условиях обучения в профессиональном училище.

С целью повышения качества обучения и, в конечном результате, социализации обучающихся с ограниченными возможностями развития и детей-сирот в 2009 г. был создан Центр бытовых услуг (далее Центр) как структурное подразделение Профессионального училища № 96 для оказания услуг населению по пошиву и ремонту швейных изделий, ремонту обуви, выполнению штукатурных работ.

Основными участниками предприятия являются обучающиеся второго курса по профессиям «Швея», «Обувщик по ремонту обуви», «Штукатур» и мастера производственного обучения, выполняющие функции инструктора, наставника, бригадира.

Услуги рассчитаны на жителей города и прилегающих районов. Основными потребителями являются физические лица (около 70 %), а остальную часть (30 %) составляют предприятия-заказчики в рамках социального партнерства. Центр имеет определенную структуру (рис. 1), которая включает две швейные мастерские, обувную, мастерскую сухого строительства.

Для организации трудового обучения и практики продуктивного труда согласно регламенту учебных планов для подготовки лиц с отставанием в развитии по профессиям «Штукатур», «Швея», «Обувщик по ремонту обуви»

мастерские обеспечены необходимым оборудованием и инструментом, предупреждающими травматизм и позволяющими преодолевать сенсорные и двигательные нарушения, имеющиеся у обучающихся.

В числе педагогов училища, работающих с данной категорией подростков, — пять мастеров производственного обучения, инструктор по трудовому обучению, четыре социальных педагога, шесть преподавателей специальных предметов и физического воспитания.

Одной из задач Центра является подготовка и реализация программ индивидуального сопровождения процесса социализации детей-сирот и детей с ограниченными возможностями здоровья, в том числе:

- 1) программы педагогического сопровождения;
- 2) программы медико-психологического сопровождения;
- 3) программы профессионально-деятельностного сопровождения;
- 4) комплексная социальная, медицинская, психологическая поддержка;
- 5) создание условий для эффективного овладения общими и профессиональными компетенциями в ходе получения профессии согласно требованиям ФГОС;
- 6) создание условий для успешной реализации практики продуктивного труда данной категории подростков;

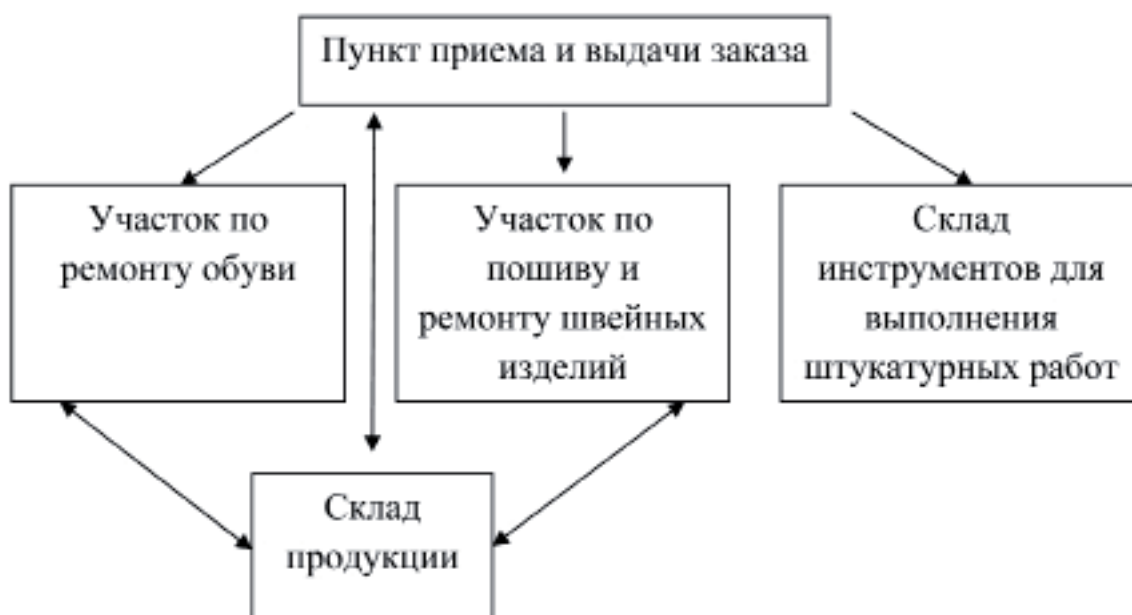


Рис. 1. Схема производственной структуры Центра бытовых услуг

7) оказание услуг населению города, социальным партнерам по профессиям: «Швея», «Обувщик по ремонту обуви», «Штукатур»;

8) создание условий для дополнительного образования и физического развития данной категории обучающихся с целью адаптации их к быту и самостоятельной жизни;

9) организация работы творческих групп коллектива с целью координации действий всех участников процесса социализации подростков, его мониторинга и коррекции.

Основными направлениями деятельности Центра, кроме производственного труда, являются:

– предпрофильная работа с интернатами и детскими домами;

– распределение обучающихся в учебные группы и бригады в зависимости от профиля обучения совместно с учреждениями специального коррекционного образования;

– разработка программ социального и трудового становления подростков с ограниченными возможностями здоровья с учетом медико-психолого-педагогических показаний и противопоказаний для освоения профессии (в программы входят мероприятия по сохранению здоровья, развитию психофизических возможностей, профессиональной реабилитации, коррекции утраченных функций);

– оказание помощи обучающимся в освоении норм поведения в социуме, дополнительное обучение бытовым и хозяйственным навыкам, а при необходимости — привитие санитарно-гигиенических навыков.

По каждому профилю подготовки заключены договоры с социальными партнерами на сотрудничество с целью:

– организации производственного обучения и производственной практики: обеспечение расходными материалами, методической литературой, наглядными пособиями, заказами на выполнение определенных операций (например, у швей, обувщиков) или полное выполнение работ (например, у штукатуров);

– возможности выполнения заказов от населения города;

– получения прибыли для материального стимулирования обучающихся и использования ее на нужды образовательного процесса училища.

Самыми крупными представителями социальных партнеров являются ООО «Кнауф-Маркетинг» (руководитель С. А. Бондаренко, г. Челябинск) и ООО «Управляющая компания “ЭЛЕГАНТ”» (руководитель А. Г. Савиновский, г. Екатеринбург).

По наблюдениям педагогов, созданные для производительного труда условия способствуют тому, что подростки охотно трудятся. Во-первых, в этом выражается такая яркая возрастная черта, как активность подростков. Во-вторых, в серьезном труде они получают возможность реализовать формирующееся у них чувство взрослости, и этой возможностью ребята очень дорожат. В-третьих, труд обычно проходит в коллективе, а значение жизни и деятельности в коллективе для подростка весьма велико. Участвуя в производственном труде в рамках деятельности Центра, подростки обогащают теоретические знания, труд становится для них источником новых знаний, ребята приобретают практические умения. Труд дает возможность формировать у подростков навыки самостоятельного планирования, что непосредственно связано с развитием самостоятельности мышления. Поэтому важно, чтобы подростки не всегда получали готовые указания о способах выполнения и последовательности отдельных трудовых операций, а действовали самостоятельно, разбирая полученное ими трудовое задание.

Таким образом, можно сделать выводы, что в процессе коллективного общественно полезного труда у подростков формируются ценные качества личности: целеустремленность, коллективизм, настойчивость, трудолюбие, инициативность; рождаются новые чувства: радость за свой труд, гордость за созданное, чувство удовлетворения от трудовых достижений и впервые заработанных своим трудом денег. Общественная оценка результатов труда подростков, если к тому же она исходит от социальных партнеров или заказчиков — жителей города, имеет огромное воспитательное значение.

Таким образом, открытие Центра бытовых услуг и создание условий для производственного труда подростков-сирот и детей с ограниченными возможностями здоровья на основе педагогического сопровождения этой деятельности и концепции воспитания способствовало:

– социализации обучающихся и подготовке их к дальнейшей жизни вне стен образовательного учреждения;

– отработке профессиональных умений;

– увеличению количества обучающихся, получивших повышенный разряд;

– повышению производительности труда и, как следствие, прибыли предприятия;

– воспитанию подростка, способного эффективно действовать и ориентироваться в со-

циально-экономических реалиях общества, процесса предприятия, видеть перспективу своей общественно полезной занятости.

Библиографический список

1. Макаренко, А. С. Педагогические сочинения [Текст] : в 8 т. / А. С. Макаренко. — М., 1983–1986. — Т. 1.
2. Макаренко, А. С. Педагогические сочинения [Текст] : в 8 т. / А. С. Макаренко. — М., 1983–1986. — Т. 5.
3. Философский энциклопедический словарь [Текст] / под ред. С. С. Аверинцева. — 2-е изд. — М. : Сов. энциклопедия, 1989. — 815 с.
4. Дуранов, М. Е. Педагогический процесс и педагогическая деятельность : Проблемы, исследование и организация [Текст] : монография / М. Е. Дуранов — М. : Гуманитарный изд. центр «ВЛАДОС», 2009. — 365 с.
5. Гриценко, Л. И. Человек как фундаментальная ценность педагогической системы А. С. Макаренко [Текст] / Л. И. Гриценко // Образование и наука. — 2004. — № 4. — С. 15–27.

Дискуссионный клуб

ЭЛЕКТРОННАЯ ИНФОРМАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА: МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К РАЗРАБОТКЕ И ОПЫТ ПРАКТИЧЕСКОЙ РЕАЛИЗАЦИИ

Двенадцатого апреля на заседании Областного методического совета учреждений начального и среднего профессионального образования Челябинской области обсуждался вопрос о готовности УПО к созданию электронной информационно-образовательной среды¹ и организации на ее основе образовательного процесса.

Создание электронной информационно-образовательной среды учреждений профессионального образования обусловлено необходимостью:

– повышения качества образования в учреждениях НПО-СПО за счет внедрения инновационных педагогических технологий, в том числе информационно-коммуникационных;

– формирования системы скоординированных действий всех участников образовательного процесса в целях обеспечения условий для системного внедрения и активного использования информационных и коммуникационных технологий;

– разработки содержательно-технологических основ управления и организации образовательного процесса с использованием информационно-коммуникационных технологий, а именно создания единого образовательного портала с представлением не менее девяти видов образовательных услуг до июля 2013 г.;

– реализации Областной целевой программы развития профессионального образования на 2011–2015 г., Областной целевой программы «Информационное общество и формирование электронного правительства» на 2011–2013 г. как одного из приоритетных направлений ориентации образовательной системы на вхождение в глобальное информационное общество.

Сегодня мы знакомим читателя с результатами исследований, проведенных Челябинским ИРПО, о готовности учреждений профессионального образования к созданию электронной информационно-образовательной среды и предлагаем для обсуждения разные точки зрения на методологические подходы к данной проблеме, а также опыт практической реализации этих подходов в ряде УПО Челябинской области.

И. Р. Сташкевич, проректор ЧИРПО по НИиИР, д-р пед. наук, С. В. Савельева, заведующая лабораторией информатизации профессионального образования ЧИРПО, канд. пед. наук:

— В проблеме готовности учреждений профессионального образования к созданию электронной информационно-образовательной среды можно выделить следующие аспекты:

1) *техническое обеспечение* как необходимое условие размещения и ведения электронной информационно-образовательной среды;

2) *программное обеспечение*, на основе которого возможна разработка электронной информационно-образовательной среды;

3) *готовность руководства и коллектива* к разработке и внедрению электронной информационно-образовательной среды.

¹ **Информационно-образовательная среда** рассматривается нами как совокупность условий, способствующих процессам учебного информационного взаимодействия между обучающимися, преподавателями и средствами ИКТ. К основным ресурсам, необходимым для существования и функционирования информационно-образовательной среды профессионального учреждения, относятся: технические ресурсы (физическая составляющая); кадровые ресурсы (интеллектуальная составляющая); учебно-методические ресурсы (информационная составляющая).

Техническое обеспечение. Традиционно к базовому техническому (аппаратному) обеспечению относят компьютерный парк, которым располагают УПО (табл. 1).

Таблица 1

Название ТМО	Количество учреждений в ТМО	Количество компьютерных классов	Общее число компьютеров в классах	Количество компьютеров в среднем на один класс
Челябинское № 1	25	103	1280	12
Челябинское № 2	22	109	1214	11
Северное	8	27	316	12
Юго-западное	11	20	280	14
Горнозаводское	22	61	719	12
Западное	12	27	336	12
Южное	16	36	429	12
Итого	116	383	4574	12

В контексте рассматриваемой проблемы важна не просто обеспеченность компьютерами, а компьютерами с определенными техническими характеристиками, обеспечивающими необходимое качество обработки и передачи данных. Из всего многообразия технических характеристик ПК наиболее значимы в этой связи тактовая частота процессора и объем оперативной памяти (ОЗУ).

Согласно результатам мониторинга, проведенного ЧИРПО, качественные характеристики компьютерной техники, которой располагают

учреждения профессионального образования Челябинской области, не в полной мере отвечают современным требованиям.

На рис. 1 и рис. 2 приведены диаграммы обеспеченности учреждений, входящих в соответствующие ТМО, качественной компьютерной техникой (в процентном отношении ко всему компьютерному парку по ТМО). Анализ диаграмм показывает, что в среднем только около 50 % компьютеров отвечают необходимым требованиям.

С частотами процессора выше 2 ГГц, %

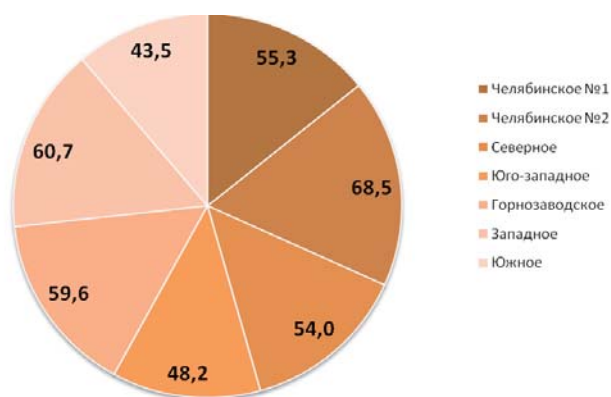


Рис. 1. Количество компьютеров с тактовыми частотами процессора выше 2 ГГц (процент ко всем компьютерам в ТМО)

С оперативной памятью выше или равной 1 Гб, %

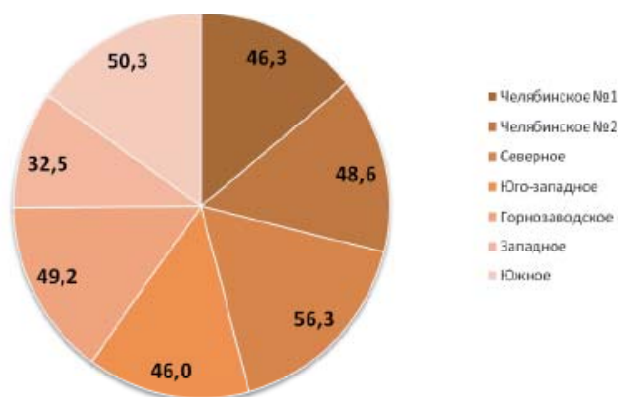


Рис. 2. Количество компьютеров с оперативной памятью выше или равной 1 Гб (процент ко всем компьютерам в ТМО)

Для обеспечения работы электронной информационно-образовательной среды необходимо наличие локальной сети образовательного учреждения. Согласно данным мониторинга,

как минимум 27 учреждений профессионального образования Челябинской области не имеют единой локальной сети учебного заведения (рис. 3, 4).

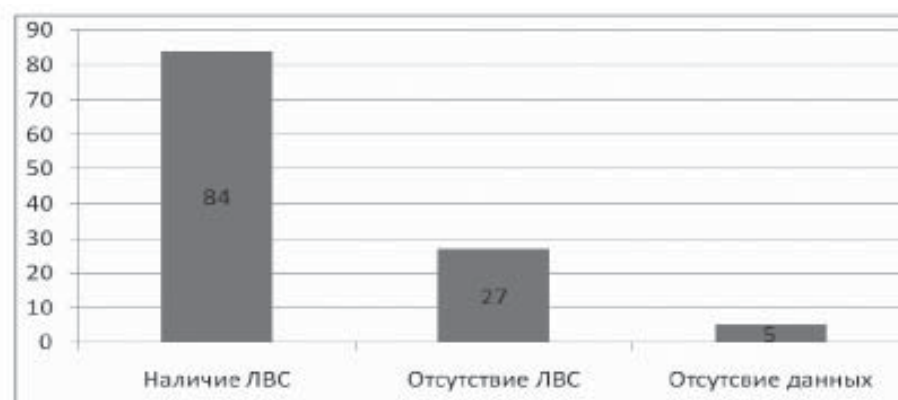


Рис. 3. Включенность компьютеров в локальную сеть учреждения

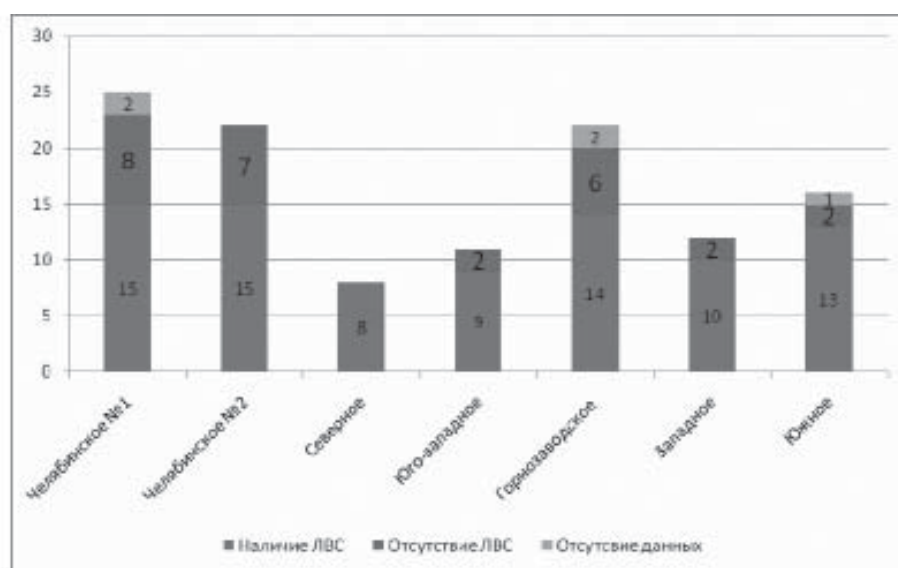


Рис. 4. Включенность компьютеров в локальную сеть учреждения (распределение по ТМО)

Функционирование электронной информационно-образовательной среды учебного заведения предполагает работу с распределенными в глобальной сети данными. Поэтому необходимо наличие не только локальной сети учрежде-

ния, но и доступ в глобальную сеть Интернет.

Результаты мониторинга позволяют сделать вывод, что процент подключения компьютеров в УПО Челябинской области к глобальной сети очень невелик (рис. 5).

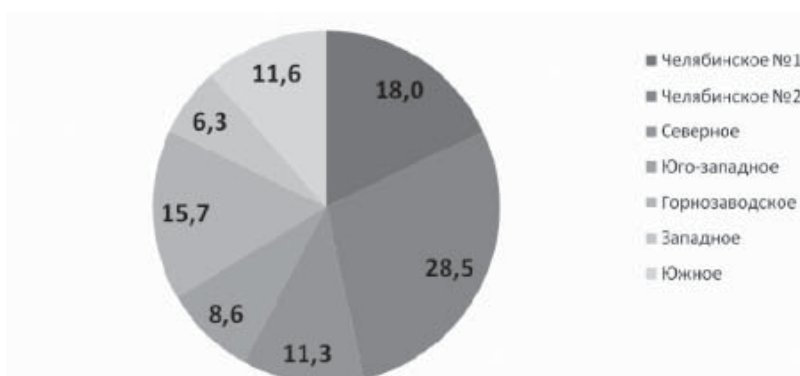


Рис. 5. Количество компьютеров, имеющих выход в Интернет (% от общего количества)

Низкой является и скорость передачи данных при работе в Интернете (рис. 6).

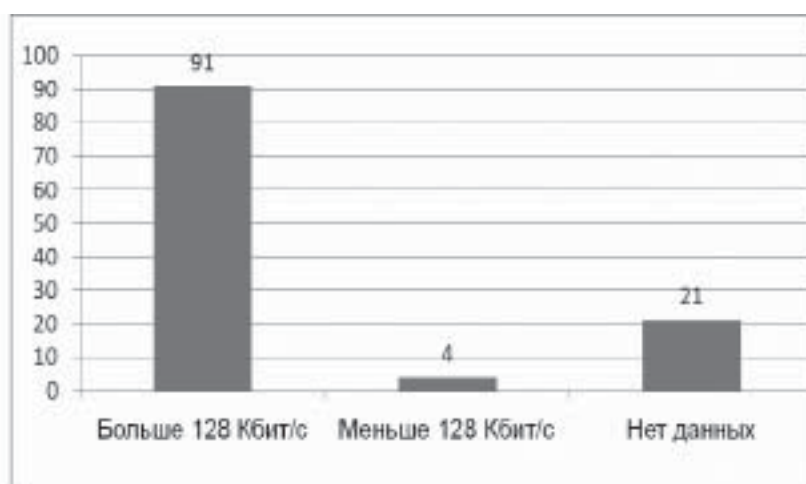


Рис. 6. Фактическая скорость подключения к Интернету учреждений профессионального образования Челябинской области

Таким образом, мы считаем, что для создания и качественного функционирования электронной информационно-образовательной среды учреждения профессионального образования должны решить серьезные задачи:

- обновить компьютерный парк;
- выстроить единую локальную сеть учреждения (следует принять во внимание, что в условиях реструктуризации могут возникнуть дополнительные технические сложности);
- заключить договора с провайдером, обеспечивающим более полный и высокоскоростной доступ в глобальную сеть.

Программное обеспечение. Любая электронная среда разрабатывается на основе программного обеспечения. В настоящее время рынок программных продуктов изобилует решениями для автоматизации процессов управления и организации учебного процесса в учебных заведениях. К сожалению, в учреждениях НПО-СПО области работа по применению в образовательной практике имеющихся программных продуктов ведется недостаточно активно.

В УПО Челябинской области их системное и массовое применение незначительно (табл. 2, 3).

Таблица 2

Электронные системы обучения	Количество учреждений ПО
На основе системы Moodle	9
Другое	3

Таблица 3

Системы электронного управления учебным заведением	Количество учреждений ПО
1С	6
Net-школа	3
Другое	12

При этом следует отметить, что в ряде учреждений на основе имеющегося программного обеспечения создаются собственные разработки. Интересен опыт Челябинского юридического техникума, Южно-Уральского государственного технического колледжа, Челябинского колледжа информатики, информационных технологий и экономики, Озерского строительного-комму-

нального техникума и ряда других учреждений.

В этой связи возникает необходимость изучения опыта разработки и использования информационно-образовательной среды в учреждениях профессионального образования, в поощрении инновационной и экспериментальной деятельности учреждений в сфере создания и применения программных продуктов

в образовательном процессе, в рекомендации наиболее эффективных разработок к распространению в тех образовательных учреждениях, в которых такая работа по ряду причин пока не проводилась.

Готовность руководства и коллектива. Техническое сопровождение компьютерного парка,

локальной сети и доступа в Интернет должны обеспечивать *специалисты*. В учреждениях образования они зачастую отсутствуют. Согласно данным мониторинга, только в 28 учреждениях из 116 есть системные администраторы, при том что специалистов с высшим профильным техническим образованием (инженеров) всего 17 (табл. 4).

Таблица 4

Обслуживающий персонал	Количество
Системные администраторы	28
Инженеры	17
Техники	25
Лаборанты	66

Для обслуживания электронной информационно-образовательной среды в учреждениях потребуется создание технических подразделений с необходимым штатом специалистов. Кроме того, успешное применение электронной информационно-образовательной среды предполагает, что весь коллектив учебного заведения использует и наполняет ее. В этой связи помимо базовой компьютерной грамотности педагогическим работникам необходимо умение работать с новой образовательной средой.

Научно-техническая база в Челябинском ИРПО позволяет обеспечить обучение педагогов и другого персонала заведений профессионального образования с целью повышения уровня компьютерной грамотности и овладения технологиями разработки и сопровождения электронных учебно-методических комплексов по преподаваемым дисциплинам в образовательно-управленческой среде на основе системы Moodle.

А. П. Большаков, директор ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский юридический техникум», канд. ист. наук, доцент:

— В Послании Президента РФ к Федеральному Собранию в 2004 г. было отмечено: «Сегодня — чтобы в непростых условиях глобальной конкуренции занимать ведущие позиции — мы должны расти быстрее, чем остальной мир. Должны опережать другие страны и в темпах роста, и в качестве товаров и услуг, и в уровне образования, науки, культуры. Это — вопрос нашего экономического выживания, вопрос достойного места России в изменившихся международных условиях».

Необходимо отметить, что уровень развития системы образования, а точнее уровень эф-

фективности ее функционирования — один из важнейших факторов, определяющих, по мнению президента РФ В. В. Путина, место государства в мире. Именно уровень образования, профессиональная компетентность граждан во многом определяют их благополучие, качество жизни, социальный статус. Недовольство современного российского общества результатами функционирования отечественной системы образования в целом становится все более явным. Решение этой многоуровневой и многоаспектной проблемы является основополагающей задачей национального проекта «Образование».

Современная ситуация в системе общего и профессионального образования не соответствует той ситуации, которая была 10–15 лет назад. Со стабильной периодичностью возникают новые структуры, которые занимаются образовательной деятельностью, формируются новые обстоятельства (Болонский процесс и т. д.), на которые система образования и управление образованием должны реагировать.

Эффективность системы образования определяется как суммарная результативность работы каждого образовательного учреждения (организации), входящего в систему. К большому сожалению, результативность, которая измеряется целой гаммой показателей, у образовательных учреждений нередко чрезвычайно различна. Образовательные учреждения различаются и качеством управления.

Проблема совершенствования управления непосредственно на уровне образовательного учреждения особенно актуальна в современных условиях позитивных изменений, происходящих в системе отечественного образования.

Согласно данным социологических исследований по проблемам образования, проведенных Институтом управления образованием на муниципальном уровне, наибольшие возможности для развития муниципальных систем образования имеет совершенствование управления образовательными учреждениями. Только около 3 % респондентов полагали, что совершенствование управления образовательным учреждением не дает возможности повлиять на развитие системы образования, в то время как свыше 22 % утвердительно ответили на этот вопрос.

Век, в котором мы живем, принято называть информационным. Лозунг «Кто владеет информацией, тот владеет всем» становится все более актуальным. Обновление управления, повышение его эффективности в первую очередь связывают с организацией информационно-статистической деятельности. Исследования показывают, что от 50 до 90 % рабочего времени руководитель тратит на обмен информацией, происходящий в процессе совещаний, собраний, бесед, встреч, переговоров, приема посетителей и т. д. Информация необходима для эффективного функционирования управленческой системы. Управленческая деятельность руководителя начинается со сбора, накопления и переработки информации, составляющей ее основу и продукт.

Управленческая информация — совокупность сведений о процессах, протекающих внутри организации и в ее окружении, уменьшающих неопределенность управления и принятия решений². Повышение эффективности управления учреждением образования необходимо начинать с создания или преобразования системы информационного обеспечения. Руководители образовательного учреждения должны иметь определенный объем информации высокого качества и степени актуальности о состоянии и развитии тех процессов в подсистемах, за которые они отвечают и на которые призваны оказывать управленческие воздействия.

Использование тех или иных программных информационных продуктов в организации управления учреждением образования позволяет значительно оптимизировать этот процесс и приводит к определенному повышению степени его эффективности. На настоящем этапе можно отметить рост объема и качества сво-

бодно распространяемого программного обеспечения управленческой и образовательной деятельности.

Непродуманное применение систем электронного обучения, дистанционных образовательных технологий и тем более попытка автоматизации системы управления разноплановыми программными средствами практически всегда влекут за собой неоправданное увеличение материальных затрат, увеличение трудозатрат всех участников образовательной деятельности — как преподавателей, так и студентов — без гарантии получения желаемого результата.

В целом, подход отечественных учреждений к вопросу автоматизации образовательной и управленческой деятельности в сфере профессионального образования делится на три типа:

1) разработать собственную автоматизированную систему, адаптированную под запросы конкретного учреждения или конкретного руководителя;

2) приобрести разработанную сторонними организациями информационную систему;

3) приобрести отдельные модули программного обеспечения конкретных видов образовательной или управленческой деятельности.

В настоящее время заметной становится тенденция к постепенному уменьшению числа самостоятельно создаваемых учреждениями профессионального образования собственных разработок и утверждению перехода к проверенным продуктам сторонних разработчиков, хорошо зарекомендовавшим себя на рынке. Все больше внимания уделяется не готовым и полностью закрытым системам, а системам, представляющим инструментарий для гибкой настройки и дополнительного программирования. Это понимают и разработчики программного обеспечения, предлагая покупателям системы с множеством настроек и с документированным кодом, который лицензия позволяет изменять.

Необходимо отметить, что сторонние образовательным учреждениям разработчики информационного обеспечения в большинстве случаев предлагают типовые решения, ориентированные на систему общего либо высшего профессионального образования. В рыночной нише программных продуктов для учреждений начального и среднего профессионального образования конкуренция не столь высока и альтернатив мало.

² Веснин, В. Р. Основы менеджмента : учебник / В. Р. Веснин. — М. : «Элит», 2001. — С. 232.

В ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский юридический техникум» с 2008 г. осуществляется работа по созданию автоматизированной системы управления образовательным процессом и образовательным учреждением. Проект был вызван необходимостью модернизации образовательной и управленческой деятельности в условиях функционирования экспериментальной площадки под руководством Федерального института развития образования по теме «Отработка путей реализации и внедрения системы зачетных единиц в соответствии с принципами Болонского и Копенгагенского процессов в условиях учреждения СПО».

Результатом этой работы стал проект «Автоматизированная система управления “ProCollege”» (АСУ «ProCollege»). В качестве основных принципов модернизации российской системы образования в Концепции модернизации³ были определены и заявлены следующие: повышение качества, повышение доступности образования и повышение эффективности образовательной системы. Эти три принципа, соответственно, и определили основную идею проекта. АСУ «ProCollege» разработана в целях обеспечения комплексного управления качеством, доступностью, эффективностью образовательных услуг. Одним из определяющих принципов разработки проекта можно назвать

включение в число пользователей системы не только административного персонала, преподавателей, обучающихся, но и законных представителей, обеспечивающих высокий уровень качества, доступности и эффективности образования.

Впервые основные виды управленческой деятельности описал и формализовал в начале XX столетия «отец научного управления» Анри Файоль. Он утверждал, что управлять — это значит планировать, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать⁴. Автоматизация управленческой деятельности должна обеспечивать выполнение этих функций на любом уровне управления образовательным процессом или учреждением.

Планирование. Руководитель учреждения или управляющий процессом на основе глубокого и всестороннего анализа различных данных формулирует стоящие перед ним цели и задачи, разрабатывает стратегию действий, составляет необходимые планы и программы. АСУ «ProCollege» обеспечивает выполнение этой функции, в первую очередь, возможностями модуля составления и управления учебными планами. Настройки модуля отвечают нормативным требованиям законодательства РФ в сфере профессионального образования, положениям ФГОС, требованиям БУП.

УЧЕБНЫЙ ПЛАН ПО СЕМЕСТРАМ					
Специальность: "Право и организация социального обеспечения"					Вернуться к учебным планам
Семестры: 1 Семестр 2 Семестр 3 Семестр 4 Семестр 5 Семестр					
#	Дисциплины	Форма контроля	Оформлено в курсах	Планируемая нагрузка	Действия
1	Иностранный язык	Зачет	104	10	Курсы и учебная нагрузка Удалить из семестра
	Английский язык (ПСО) 1-й семестр	-	52	-	Удалить курс по дисциплине
	Немецкий язык (ПСО) 1-й семестр	-	52	-	Удалить курс по дисциплине
2	Обществознание	Нет	68	0	Курсы и учебная нагрузка Удалить из семестра
	Обществознание (ПСО) 1-й семестр	-	68	-	Удалить курс по дисциплине
3	Математика	Нет	52	0	Курсы и учебная нагрузка Удалить из семестра
	Математика (ПСО) 1-й семестр	-	52	-	Удалить курс по дисциплине
4	Информатика и информационно-коммуникационные технологии	Нет	34	0	Курсы и учебная нагрузка Удалить из семестра
	Информатика и ИКТ (ПСО) 1-й семестр	-	34	-	Удалить курс по дисциплине
5	География	Нет	34	0	Курсы и учебная нагрузка Удалить из семестра
	География (ПСО) 1-й семестр	-	34	-	Удалить курс по дисциплине

³ Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года : Приложение к приказу Минобразования России от 11.02.2002 г. № 393 // Официальные документы в образовании. — 2002. — № 4 (175). — февраль. — С. 1–14.

⁴ Орлов, А. И. Менеджмент : учебник / А. И. Орлов. — М. : Изумруд, 2003. — 298 с.

УЧЕБНЫЕ ПЛАНЫ			
#	Специальность	Семестры	Действия
1	Право и организация социального обеспечения	1 Семестр 2 Семестр 3 Семестр 4 Семестр 5 Семестр <input checked="" type="checkbox"/> Добавить семестр	Учебные циклы удалить учебный план
2	Земельно-имущественные отношения	1 Семестр 2 Семестр 3 Семестр 4 Семестр 5 Семестр 6 Семестр <input checked="" type="checkbox"/> Добавить семестр	Учебные циклы удалить учебный план
3	Экономика и бухгалтерский учет	1 Семестр 2 Семестр 3 Семестр 4 Семестр 5 Семестр 6 Семестр <input checked="" type="checkbox"/> Добавить семестр	Учебные циклы удалить учебный план
4	Дизайн	1 Семестр 2 Семестр 3 Семестр 4 Семестр 5 Семестр 6 Семестр <input checked="" type="checkbox"/> Добавить семестр	Учебные циклы удалить учебный план

[+ Добавить учебный план](#)

ДИСЦИПЛИНА "ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК". СПИСОК КУРСОВ				
Специальность: "Право и организация социального обеспечения"				Вернуться к семестру
Семестр: 1				
Дисциплина: "Иностранный язык"				
Форма контроля: <input type="text" value="Зачет"/>				
Учебная нагрузка обучающихся (час.)				
Самостоятельная работа	Обязательная аудиторная			Курсовых работ (проектов)
	Лекций, семинаров	Лаб. и прак. занятий		
<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="10"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
Курсы				
#	Название	Краткое название	Часы	Действия
1	Английский язык (ПОС) 1-й семестр	англ.яз.(рсо)01	52	Удалить
2	Немецкий язык (ПОС) 1-й семестр	немец.яз.(рсо)01	52	Удалить
Все курсы показать				

Рис. 7, 8, 9. Интерфейс модуля формирования и управления содержанием учебных планов

В соответствии с требованиями автоматизации осуществляется текущая комплексная синхронизация процесса и результатов освоения обучающимися разработанных учебных курсов с учебными планами, учетом тарификации преподавателей, мероприятиями по мониторингу образовательного процесса, синхронизация данных учебного плана, календарного тематического планирования с действующим учебным расписанием. Данные функциональные возможности АСУ «ProCollege» способствуют эффективному планированию деятельности уч-

реждения в целом и обеспечению реализации прогностического аспекта управленческой деятельности.

Реализация разработанных планов и программ обеспечивает выполнение других управленческих функций. Сущность организационной деятельности руководителя заключается в создании реальных условий для достижения запланированных целей. «Каждый солдат должен знать свой маневр» — посредством этой функции определяется, кто именно должен выполнять конкретные задания (осуществлять

процессы). Руководитель образовательного учреждения делегирует задания и полномочия или берет на себя ответственность за результат. Должна быть обеспечена детализация целей и видов деятельности, необходимых для достижения этих целей, что соответствует принципам эффективного разделения труда. АСУ «ProCollege» с помощью программно-

технических средств обеспечивает формирование индивидуального интерфейса рабочего стола для каждой категории участников образовательного процесса (обучающихся, их законных представителей, преподавателей, администраторов разного уровня) в соответствии с правами доступа, их должностным функционалом.

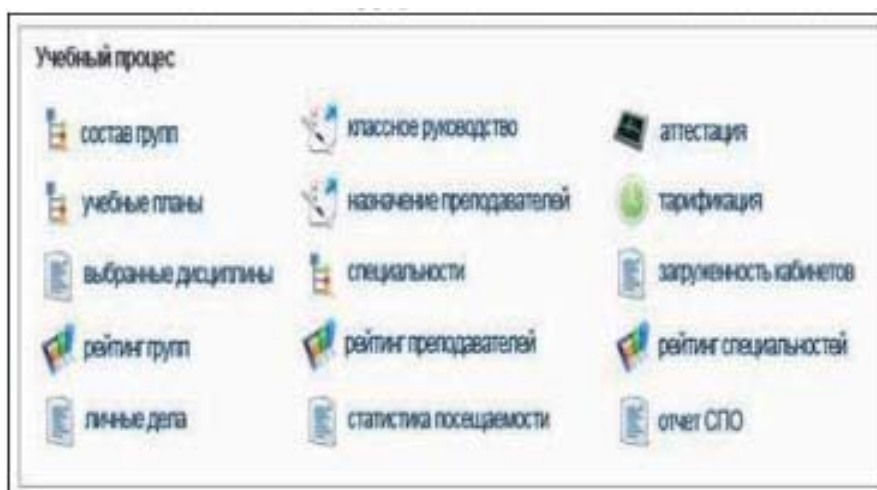
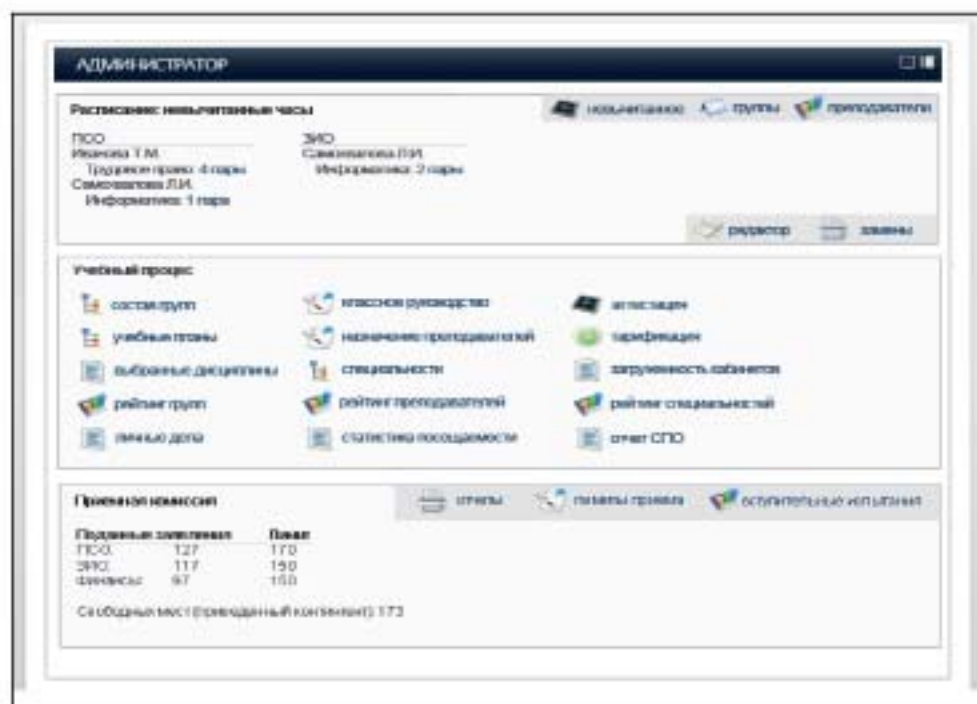


Рис. 10, 11. Интерфейс рабочего стола администратора образовательного учреждения высшего уровня

Модули АСУ «ProCollege» обеспечивают:
 – комплексную автоматизацию работы приемной комиссии посредством инструментов, позволяющих проводить дистанционный прием за-

явлений от абитуриентов, текущий мониторинг приемной кампании с целью прогнозирования состава и количества учащихся, раннего планирования тарификации преподавателей и др.;

– полностью автоматизированный учет движения контингента образовательного учреждения с возможностью постоянной синхронизации баз данных учета состава обучающихся на уровне учреждения, района, города, региона;

– формирование, корректировку и управление содержанием учебного расписания посредством синхронизации различных баз данных (материально-технического обеспечения образовательной деятельности учреждения, учебных планов, состава учебных групп и др.) и результатов текущего мониторинга образовательного процесса и аудита кадрового состава;

– раннее планирование тарификации преподавателей посредством инструментов, позволяющих проводить систематический внутренний аудит кадрового состава образовательного учреждения и учитывать текущие изменения в распределении нагрузки преподавателей.

Анри Файоль утверждал, что организация живет и работает благодаря людям, а их совместной деятельностью необходимо управлять. Поэтому большое значение приобретает *функция координации* участников процесса. Автоматизированная система своевременного оповещения всех участников об изменениях в организации и содержании учебного процесса, система электронного документооборота, модуль настройки календаря событий, наличие системы сообщений и форумов, соотнесение с внешними сервисами электронной связи обеспечивают координационную функцию управления образовательным учреждением.

Контроль. Контроль за развитием образовательного процесса заключается в постоянном мониторинге изменений системы, вызванных управляющими воздействиями, предпринимаемых в соответствии с планом, а также в выявлении отклонений от плана⁵.

Так как развитие образовательной системы является непрерывным (во времени) процессом, то по мере поступления новой информации (получаемой в результате осуществления функции контроля) о ходе решения задач развития может потребоваться внесение корректирующих воздействий, в чем и заключается сущность оперативного управления.

Автоматизированный учет отклонений от заданных учебных планов на текущем этапе образовательного процесса; возможность формирования отчетов о результатах обучения с учетом различных данных (посещаемости, результатов промежуточной и итоговой аттеста-

ции, самостоятельной работы студентов); текущий мониторинг результатов деятельности обучающегося, группы обучающихся, контингента учебного учреждения в целом; инструменты, предоставляющие возможность прогнозирования и предупреждения ситуаций, вызванных конфликтом данных разных структурных подразделений; аудит кадрового состава; полный пакет внутренней и внешней отчетности — все это обеспечивает выполнение посредством АСУ «ProCollege» мониторинга образовательных потребностей обучающихся и уровня профессионализма кадров образовательного учреждения, мониторинга качества образования. Значительно уменьшаются риски, связанные с неоперативностью или недостоверностью предоставляемой администратору информации о состоянии процессов. Минимизируется личностный фактор в мониторинге, что приводит к оптимизации и повышению эффективности контроля образовательной деятельности учреждения.

Необходимо обратить внимание на тот уже состоявшийся и проверенный практикой внедрения проекта факт, что АСУ «ProCollege» своими функциональными и техническими возможностями обеспечивает:

1) частое изменение информационных запросов, связанное с решением широкого круга задач управления;

2) оперативность решения задач в конкретных управленческих ситуациях;

3) соблюдение принципа ретроспективности и перспективности информации, что позволяет анализировать и оценивать тенденции и перспективы развития системы;

4) лаконичность, позволяющую в условиях ограниченности времени получить синтезированную информацию.

Отличительной особенностью АСУ «ProCollege» является подход к организации основных рабочих инструментов как максимально приближенный к реальному процессу, когда «все под рукой». Такой подход позволяет использовать систему не только как средство отчетности и фиксации проделанной работы, но и как основной инструмент выполнения этой работы.

В заключение необходимо отметить, что внедрение АСУ в образовательный процесс и в управление образовательным учреждением приносит новые методы и средства работы, предполагает достаточно высокую работоспособность, приспособляемость работников к деятельности в новых условиях, повышение их квалификации и профес-

⁵ Злобин, Э. В. Управление качеством в образовательной организации / Э. В. Злобин, С. В. Мищенко, Б. И. Герасимов. — Тамбов : Изд-во Тамбовского гос. техн. ун-та, 2004. — С. 24.

сионального образования. Упор в работе переносится на аналитический метод принятия решений. Резко возрастают требования к качеству анализа входных данных и полученных результатов.

В. Г. Лапин, директор ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский колледж информатики, информационных технологий и экономики» (ЧКИИ-ТиЭ), канд. пед. наук:

— В современных условиях решение проблем профессионального образования обусловлено переходом колледжей и вузов на федеральные государственные образовательные стандарты третьего поколения. Это требует инновационных подходов к созданию и реализации учебно-методического обеспечения, формированию нового формата и содержания электронного учебного продукта, а также эффективным формам организации учебного процесса.

Коллектив ЧКИИТиЭ на протяжении пятнадцати лет формирует инновационные образовательные технологии на основе «E-learning — электронной системы обучения в помощь педагогу и студенту». Данный проект в 2007 г. на Международной конгресс-выставке «Global education — Образование без границ» удостоен специального приза «За создание нового направления в области информационных образовательных технологий».

Сегодня колледж располагает мощными материально-техническими ресурсами, необходимыми для успешного развития и перехода на самые амбициозные образовательные и профессиональные стандарты.

Ресурсы информационной образовательной среды колледжа.

1. Техническое обеспечение:

- локальная сеть, обеспечивающая одновременную работу 400 компьютеров;
- высокоскоростная глобальная сеть (безлимитный Интернет);
- 90 % учебных площадей оснащено компьютерной и коммуникационной техникой;
- обеспеченность компьютерной техникой составляет 40 компьютеров на 100 студентов;
- 200 мест выхода в Интернет для самостоятельной работы студентов в общежитии.

2. Организационное обеспечение:

- образовательный портал;
- Web-страница каждого преподавателя;
- система организации, обеспечивающая успешную взаимосвязанную работу всех учебных подразделений;
- электронный деканат;
- E-learning — электронная система в помощь педагогу и студенту.

3. Кадровое обеспечение:

– разработка программного продукта осуществляется командой, состоящей из: преподавателей, обеспечивающих содержание и структурирование материала, программистов, дизайнеров;

– создание и успешное использование в образовательном процессе более 70 электронных учебников по дисциплинам и по компетенциям специальности, а также более 300 учебно-методических разработок и презентаций.

4. Учебно-методическое обеспечение:

- методические разработки и электронные учебно-методические комплексы;
- система самостоятельной работы в электронной библиотеке;
- система обеспечения работы с задолжниками;
- мониторинг по выполнению учебных программ (система оценки знаний, умений и практического опыта);
- электронный учебно-методический комплекс по дисциплинам специальности;
- электронный учебно-методический комплекс по освоению компетенций специальности;
- электронные учебники по компетенциям специальности.

На основе ресурсов разработаны и успешно используются в образовательном процессе учебно-методические комплексы.

1. Электронный учебно-методический комплекс «E-learning — электронная система обучения в помощь педагогу и студенту».

Комплекс обеспечивает:

- быстрый и эффективный переход к использованию инновационных образовательных технологий;
- новый уровень доступа к знаниям, умениям, навыкам: учиться можно в любом месте и в удобное время;
- индивидуальный подход к обучению (используется индивидуальная траектория и индивидуально-массовые технологии);
- самостоятельную работу студентов, возможность самостоятельно находить нужные знания, овладевать ими и применять в профессиональной деятельности;
- реализацию федеральных государственных образовательных стандартов;
- реализацию образовательной программы через удаленные центры.

2. Междисциплинарный электронный учебно-методический комплекс по компетенциям специальности.

Комплекс обеспечивает:

– систему разработки и реализации электронных учебных программ по компетенциям специальности (алгоритм);

– реализацию модульно-компетентностного подхода в профессиональном образовании: механизм формирования междисциплинарных курсов, формирование и реализация конкретных компетенций;

– освоение умений и практического опыта профессиональной деятельности;

– практическое обучение в корпоративных учебно-производственных центрах.

3. Междисциплинарный электронный учебник по компетенциям специальности 080114 «Экономика и бухгалтерский учет».

Учебник предназначен для практического использования в учебных аудиториях, электронной библиотеке, на рабочем месте, в том числе для обучения в удаленных центрах.

Учебник обеспечивает:

– освоение не только знаний, но и умений, что дает возможность эффективно осуществлять профессиональную деятельность непосредственно по окончании учебного заведения;

– выполнение основной профессиональной образовательной программы по специальности;

– возможность самостоятельной работы в любом месте и в удобное время (электронная библиотека, удаленные центры, дистанционное обучение).

Заметным событием в реализации стандартов нового поколения явилось создание на базе двух профессиональных учебных заведений образовательного кластера.

Челябинский колледж информатики, информационных технологий и экономики и Челябинский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ объединили ресурсы, создав:

– единую образовательную среду для осуществления непрерывного образования «колледж — вуз»;

– техническое обеспечение и сопровождение выполнения образовательных программ на основе IT и DO технологий;

– учебно-методическое и кадровое обеспечение;

– информационные и дистанционные технологии профессиональной подготовки специалистов.

Целью данного проекта является разработка и внедрение на основе ФГОС нового поколения методик, технологий и учебных ресурсов,

обеспечивающих:

– новый уровень доступности выполнения профессиональных образовательных программ;

– умения обучающихся самостоятельно находить, осваивать, обновлять и использовать знания в профессиональной деятельности;

– эффективное осуществление профессиональной деятельности непосредственно по окончании учебного заведения.

Уже сегодня кластер дает положительные результаты: создана единая технологическая основа системы непрерывного образования «колледж — вуз». Выполнение образовательной программы с использованием междисциплинарного учебника по компетенциям осуществляется не только в системе среднего, но и высшего профессионального образования.

В. М. Иус, заместитель директора по НМР и ИТ Южно-Уральского государственного технического колледжа (ЮУрГТК), И. В. Беляков, руководитель Информатизационного центра ЮУрГТК, г. Челябинск:

— Конкурентоспособность любого образовательного учреждения СПО в складывающихся сегодня условиях напрямую зависит от качества конечного результата его деятельности, т. е. от того, насколько востребованы выпускаемые им специалисты на рынке труда, а также от умения руководства эффективно организовать управление образовательным процессом, организационно-административной и хозяйственной деятельностью.

Вполне очевидно, что решить столь сложные задачи, которые ставятся перед системой управления современным образовательным учреждением, без использования информационных систем не представляется возможным. Современная информационная система управления становится незаменимым инструментом руководителя в обеспечении успешного и устойчивого развития образовательного учреждения. Использование информационных систем позволяет не только повысить эффективность управления, поскольку применяемые информационные технологии (ИТ) автоматизируют и поддерживают его функции⁶, но и поднять управленческую культуру образовательного учреждения на современный уровень.

Эффективность использования информационной системы может быть достигнута при условии эффективности заложенной в ее основу модели управления с учетом множества факторов, характерных для каждого конкретного образовательного учреждения.

⁶ Желена, М Информационные технологии в бизнесе / М. Желена. — СПб., 2002.

Если проследить историю становления и развития информационных систем большинства образовательных учреждений, то можно отметить, что все они формировались в условиях отсутствия достаточных финансовых средств для реализации комплексных решений, стихийно складывающегося рынка технических средств и программных продуктов. Большая часть образовательных учреждений не имели концепции построения и функционирования информационной системы.

Эти и ряд других факторов обусловили преобладающую многоплатформенность информационной среды образовательных учреждений, развитие ИТ-службы по принципу «самодостаточности» аппаратной инфраструктуры и, как следствие, уменьшение ожидаемого эффекта от внедрения современного компьютерного оборудования и технологий.

В результате рождались большие информационные системы со сложной иерархией (типа «АСУ колледж»), которые, несмотря на всю их сложность, решали проблемы автоматизации частично и зачастую слабо адаптировались к изменяющимся условиям. Они имели широкий набор функций, которыми отдельные подразделения не пользовались вообще; сопровождение этих систем, как правило, замыкалось на конкретном специалисте, и если последний уходил, то новому специалисту требовалось достаточно много времени, чтобы войти в курс дела или повернуть вектор информатизации в другое направление.

Кроме высококвалифицированных ИТ-специалистов, требовались большие финансовые вложения для поддержания информационной системы в актуальном состоянии. Недостаток того и другого приводил к тому, что не всегда полноценно решались задачи управления как образовательным процессом, так и управлением в целом в каждом конкретном образовательном учреждении. Предлагаемое типовое решение всех задач управления не учитывало конкретные проблемы каждого образовательного учреждения, поэтому часть функций оставалась не востребуемой.

Практически невозможно было измерить уровень автоматизации (дать количественную характеристику) конкретного процесса, чтобы понять, насколько он эффективен в управлении в данном образовательном учреждении. А сравнить подобные информационные системы разных образовательных учреждений (чего сегодня не может сделать наше министерство образования и науки) между собой было просто невозможно. В конечном итоге образовательные учреждения либо использовали эти информационные системы не в полной мере, либо просто от них отказывались.

На наш взгляд, сегодня основными проблемами, из-за которых снижается эффективность традиционно организованных информационных систем, являются следующие:

- неравномерное развитие разных подсистем информационной системы (есть прогрессивные, активно развивающиеся информационные подсистемы отдельных подразделений, и имеющийся уровень ИС их тормозит, есть подсистемы консервативные);

- наличие у каждого администратора своего видения проблемы и стратегии развития управления информационной системой;

- высокая степень интеграции подсистем (жесткая взаимосвязь отдельных функциональных модулей мешает ей быть гибкой).

Подобные большие информационные системы эффективны только для крупных корпораций, которые способны вкладывать большие средства в поддержание их работоспособности.

Разрабатывая концепцию построения информационной системы нашего колледжа восемь лет назад, изучив опыт многих лидеров образовательных учреждений СПО Госстроя и познакомившись с опытом организации ИТ-служб европейских стран, ИТ-специалисты колледжа поняли, что для построения эффективной информационной системы требуются новые подходы.

Новая концепция информационной системы колледжа строилась на следующих постулатах:

- 1) один программный продукт не решает всех проблем информатизации образовательного учреждения;

- 2) информационная система должна постоянно развиваться в соответствии с потребностями образовательного учреждения;

- 3) любой процесс должен совершенствоваться, а для этого он должен быть измеряемым и управляемым.

По нашему мнению, модель информатизации управления образовательным учреждением должна базироваться на целесообразном сочетании процессного, проектного, сервисного, клиенто-ориентированного подходов и гарантировать образовательному учреждению достижение поставленных целей в условиях динамично изменяющейся внешней и внутренней среды.

Модель управления ЮУрГТК основывается на системе менеджмента качества (СМК), гарантирующей не только качество образовательных услуг, но и эффективность самой системы управления образовательным учреждением, основанной на интеграции современных информационных и образовательных технологий.

В современном образовательном учреждении можно выделить три основных направления использования информационных технологий (ИТ) в управлении:

1) управление образовательным учреждением в целом (управление финансами, персоналом и т. д.);

2) управление образовательным процессом (учебные планы, контингент студентов, аудиторный фонд, расписание занятий, приемная комиссия и т. д.);

3) непосредственное использование ИТ в образовательном процессе (системы онлайн-обучения, электронные библиотеки, пакеты прикладных программ при изучении отдельных дисциплин и др.).

Эти направления можно рассматривать как три глобальных процесса, в состав которых включаются подпроцессы, реализующие конкретные управленческие функции. Главная тенденция в развитии как бизнеса вообще, так образовательных учреждений в частности — усиление степени использования информационных технологий во всех процессах. Отсюда следует вывод, что управление образовательным процессом и само осуществление образовательного процесса становится все более зависимым от функционирования комплекса информационных технологий.

Управление ИТ-услугами (или ИТ «Сервис-менеджмент») становится необходимым инструментом для поддержки управления основными процессами. Мировая практика управления ИТ-услугами сформировалась в настоящее время в виде библиотеки передового опыта организации ИТ (IT Infrastructure Library — ITIL), описывающей лучшие из применяемых на практике способов организации работы подразделений, занимающихся предоставлением услуг в области информационных технологий. В семи томах библиотеки описан весь набор процессов, необходимых для того, чтобы обеспечить постоянное высокое качество ИТ-сервисов и повысить степень удовлетворенности пользователей.

Библиотека ITIL предоставляет подробное описание наиболее важных видов деятельности в работе с ИТ, а также полный перечень сфер ответственности, задач, процедур и контрольных списков действий, которые могут быть адаптированы для любой организации. Процессный подход описывает управление ИТ-инфраструктурой как комплекс процессов, затрагивающих различные структурные подразделения

и направленных на достижение определенных целей. Для каждого процесса определяются роли, процедуры, входящая и исходящая информация. В ITIL пользователь информационных систем рассматривается как Заказчик (или потребитель) ИТ-услуг, а ИТ-подразделение (или внешняя компания), обеспечивающее функционирование информационной системы, — как Поставщик ИТ-услуг. Основные составные части комплекса ITIL: управление инцидентами, организация работы службы Service Desk, управление проблемами, управление конфигурациями, управление изменениями, управление релизами, управление финансами, управление доступностью, мощностями и уровнем ИТ-услуг⁷. Используемый в библиотеке процессный подход полностью соответствует стандартам серии ISO 9000 (ГОСТ Р ИСО 9000).

Мы ставим своей целью познакомить всех заинтересованных лиц с информационной системой колледжа, основанной на сервисном подходе ее организации.

Все началось с дифференциации информационной системы, которая заключалась в выделении подсистем. Новая ИС формировала свои подсистемы (сервисы) в соответствии со следующими требованиями:

- автономность;
- заменяемость;
- охват всех направлений деятельности образовательного учреждения;
- унификация методики сопровождения;
- обратная связь.

Международный опыт организации информационной инфраструктуры по методике ITIL — это представление потребностей пользователей в виде сетевых сервисов. В качестве ИТ-сервиса может выступать компьютерный кабинет, организованный по всем нормам СанПиН, или свободный и безопасный доступ к сети Интернет, или стационарное и мобильное мультимедийное оборудование, или автоматизированная электронная библиотека, и др.

Информационная система колледжа насчитывает сегодня более тридцати сервисов, основными из которых являются:

- мониторинг успеваемости студентов;
- электронная система заявок;
- рейтинг преподавателей;
- упрощенный обмен файлами;
- изучение удовлетворенности;
- управление контингентом студентов;
- приемная комиссия;

⁷ Потоцкий, М. Управление ИТ-услугами / М. Потоцкий, Р. Журавлев. — М. : Открытые системы, 2004.

- планирование работы подразделений;
- новости и автоматические оповещения;
- виртуальные кабинеты;
- система тестирования;
- система дистанционного обучения;
- печать дипломов;
- сбор статистики по использованию компьютеров;
- система учета компьютерного оборудования и др.

Их состав меняется в зависимости от жизнедеятельности колледжа. Одни сервисы развиваются, другие отмирают, появляются новые.

Особенностью ИС колледжа сегодня является наличие удаленных структурных единиц — комплексов, которые территориально расположены друг от друга на достаточно большом расстоянии в городе, кроме того, есть Каслинский филиал. Инфраструктуру ИС можно представить в виде схемы (рис. 12).



Рис. 12. Инфраструктура информационной системы ЮУрГТК

Опробованная технология работы с удаленными структурными подразделениями позволяет сделать вывод, что ИС может содержать любое их количество. Кроме собственных под-

разделений, данная система способна поддерживать работу ИС других образовательных учреждений, причем каждое ОУ формирует собственный портфель сервисов (рис. 13).



Рис. 13. Схема поддержки других образовательных учреждений

Важной особенностью ИС является изменчивость каждого сервиса, что дает возможность оценивать его эффективность. Для каждого сервиса выделяется ряд количественных показателей, способных охарактеризовать процесс и дать возможность руководителю принять соответствующее управленческое решение. Кроме того, подход позволяет оценить

деятельность образовательного учреждения в целом, например, по следующим показателям (рис. 14):

- качественная и абсолютная успеваемость;
- удовлетворенность студентов по единой шкале;
- рейтинг преподавателей;
- загрузка аудиторий и др.

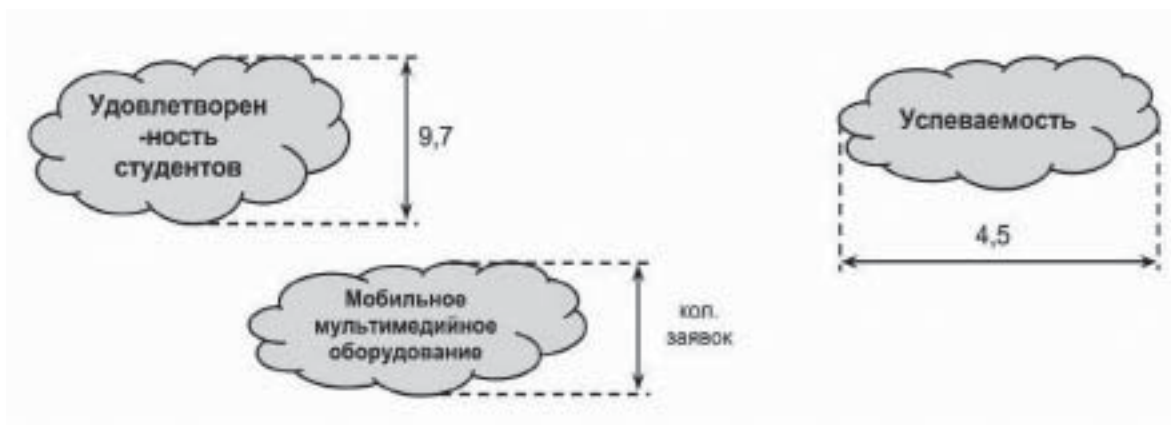


Рис. 14. Оценка деятельности образовательного учреждения по отдельным показателям

Особое внимание хочется уделить виртуализации серверов. Оптимизация использования дорогих физических серверов путем организации на них нескольких виртуальных (рис. 15) позволяет:

– снизить себестоимость оборудования в разы, сэкономить на лицензиях ПО;

– упростить процесс настройки ИС;
 – снизить время восстановления ИС после сбоя;
 – экономить электроэнергию;
 – распространять готовые шаблоны настроенных систем по удаленным площадкам.

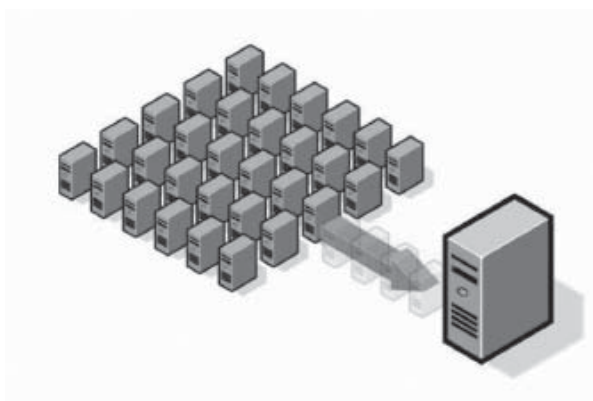


Рис. 15. Виртуализация серверов

Еще одной особенностью ИС колледжа является использование технологии облачных вычислений. Среди типов услуг, которые может предоставить облако, наиболее удобными для учебного заведения можно считать:

– программное обеспечение как услуга (SaaS);
 – рабочее место как услуга (WaaS);
 – данные как услуга (DaaS).

Неоспоримыми преимуществами облачных технологий (рис. 16) являются:

– гибкость;
 – надежность;
 – снижение совокупной стоимости системы;

– большой выбор среди аналогов;
 – доступность и открытость технологий;
 – легкость формирования новых нетиповых рабочих мест.

Подводя итоги сказанному, отметим, что время больших ИС закончилось, будущее за легко управляемыми малыми информационными системами.

Мало кто сомневается, что информатизация образовательного учреждения сегодня — это процесс, который тесно связан с изменением содержания, методов и организационных форм работы. Однако то же самое можно сказать о любых глобальных изменениях в системе образования.



Рис. 16. Облачные технологии

Мы вынуждены сами искать инструменты для описания этого процесса, разрабатывать модели управления им. Как показывает опыт подготовки и проведения проектов информатизации системы образования, в нашем распоряжении пока нет адекватных средств, позволяющих описывать направления и оценивать результаты работ по информатизации образовательного учреждения. А это значит, что у нас нет общего языка, на котором мы могли бы обсуждать наши успехи и неудачи, планировать желаемые изменения и оценивать результаты своих усилий. Наши специалисты разработали методику оценки информационной системы, описав ее состояние в соответствии со многими критериями. Предлагаем заинтересованным лицам присоединиться к нам⁸ и провести самооценку своей системы, как это сделали мы, а также провести обсуждение. Мы предлагаем всем провести независимую оценку сторонними экспертами в ИТ-области, например, специалистами ЮУрГУ.

Поиски решения данной проблемы привели к разработке инструмента, который позволяет обсуждать информатизацию образовательного учреждения не только как глобальный процесс, но и как управляемый поток последовательных изменений в работе отдельных образовательных учреждений и педагогов.

С. В. Мазанов, начальник отдела информатизации ГБОУ СПО (ССУЗ) «Озерский строительно-коммунальный техникум», Челябинская область, г. Озерск:

— Стратегическая цель развития Озерского строительно-коммунального техникума — обеспечение эффективности учебно-воспитательного процесса на основе информационно-образовательной среды, которая обеспечит реализацию требований новых образовательных стандартов. Информационно-образовательная среда является одновременно и условием, и средством формирования нового образовательного пространства техникума.

В настоящее время распространение получила концепция распределенных автоматизированных систем управления, предусматривающая локальную обработку информации на рабочих местах сотрудников. В техникуме созданы 39 АРМ сотрудников, 122 компьютера объединены в локальную сеть и имеют выход в Интернет. Разработаны собственные программные средства. Работу технических и эксплуатацию программных средств обеспечивают: прокси-сервер Traffic Inspector; сервер медиатеки, насчитывающий более 1200 цифровых образовательных ресурсов; сервер с системой дистанционного обучения «Moodle»; сервер SMO — автоматизированной системы мониторинга образовательного процесса. Но самая главная ценность — это кадры, а именно количество администрации, ИПР и обучающихся.

Рассмотрим более подробно автоматизированную систему мониторинга образовательного процесса. Работу данной системы обеспечивает программный продукт, разработанный

⁷ <http://sustec.ru/ic>.

сотрудниками отдела информатизации образовательного процесса. Программа состоит из 11 взаимосвязанных модулей. Это модули, реализованные в виде баз данных: обучающихся и сотрудников, производственного и теоретического обучения, методической и воспитательной работы, учета посещаемости, дополнительного образования, информационный,

администрирования, статистики и архива. Каждый модуль имеет конкретные функциональные возможности, разработанные в соответствии с техническими заданиями, которые определены администрацией техникума.

Какие функции реализует SMO? Первый модуль — это доступ в систему с определенными правами с помощью пароля (рис. 17, 18).

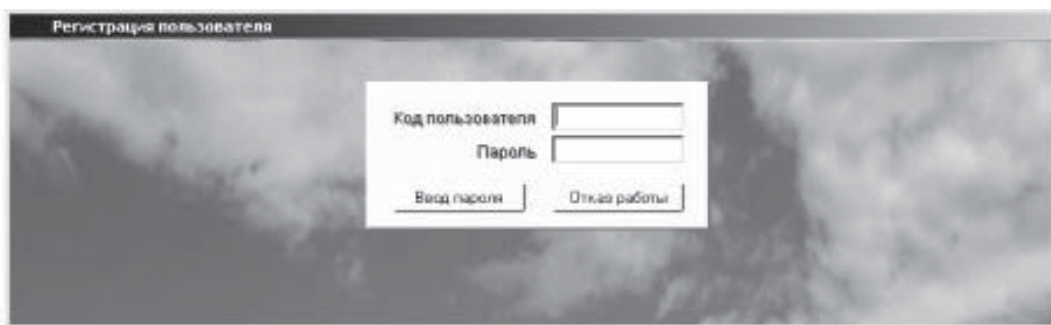


Рис. 17. Обеспечение входа в систему по паролю



Рис. 18. Главное меню автоматизированной системы мониторинга образовательного процесса

Второй модуль — «Базы данных обучающихся и сотрудников» — обеспечивает выполнение следующих функций: регистра-

ция (ввод) и хранение персональных данных в личной карточке; вывод информации по запросу пользователя (рис. 19, 20).

Анкетный мониторинг по учащимся								
Промотр		Поиск	Фильтр	Документы	Статистика	Сервис	Помощь	Выход
Номер	Фамилия	Имя	Отчество	Пол	Дата	Телефон	Приказ о за	Дата зачис
6869	Абдрафиков	Эльнер	Валимуллов	М	03.07.	д.Ханлыбаев, ул	14-к	01.09.2010
7225	Абдрафикова	Элена	Валимулловна	Ж	23.01.			
6408	Абдраманова	Эльмира	Жавдатовна	Ж	12.02.	заболка, ул. Гаг	25-к	01.09.2008
6702	Абдраманов	Вильдан	Вилевич	М	28.03.1994	Челябинская обл., Кизильский р-н, с. Маяковский, ул. Садов	18-к	01.09.2009
6870	Абдраманов	Данил	Расулович	М	10.06.1994	Челябинская обл., Чебаркульский р-он, д. Казбаево	14-к	01.09.2010
6724	Абдраманова	Альбина	Ризкатовна	Ж	07.05.1994	Челяб. обл., Кунашакский р-н, с. Караболка, ул. Мо	18-к	01.09.2009

Рис. 19. Анкетный мониторинг данных об учащихся

Табл.№	Фамилия Имя Отчество	Образование
948	Ахлестина Людмила Ивановна	1990 г., Элагоджовский техникум советской торговли, телев.технолог
1330	Воздаева Вера Владимировна	1991 г., Новосибирский институт советской торговли, товаровед
1090	Лекарев Игорь Николаевич	1981 г., Среднее профессионально-техническое училище
90	Остатук Елена Владимировна	2004 г., Челябинский государственный педагогический университет, технологи
1316	Викарева Юлия Сергеевна	
1269	Гончарова Нина Ивановна	1964 г., Уральский политехникум, товаровед
1188	Каразов Александр Сергеевич	2004 г., Политехникум, технический ремонт и обслуживание промышленного об-
79	Козлова Галина Мурадыровна	1975 г., Сибирский автомобильно-дорожный институт, промышленное и граждан-
85	Пашин Александр Николаевич	2003 г., Уральский государственный лесотехнический университет, инженер
1178	Неустров Александр Степанович	1971 г., Магский политехнический техникум, инженер-технолог
1181	Пермяков Григорий Васильевич	1977 г., Челябинский государс. институт культуры, Культурно-просветительная

Рис. 20. Сведения о педагогической деятельности ИПР

Третий модуль — «Производственное обучение» — позволяет регистрировать (вводить) отчеты различных форм, выводить информацию по запросу (рис. 21).

№	номер группы	Профессия	ФИО мастера	План по часам	К-во учащихся на начало обучения	Март 2012						Итоги с начала года				
						К-во учащихся в конце месяца	Выполнение плана по часам	Нарушение ОТ	Неуставские	Нарушения по уважитель	Репос-контра по не уважител	К-во учащихся на конец отчете	Выполнение плана по часам	Нарушение ОТ	Неуставские	Нарушения по уважител
2	Эпр09	Парикмахер	Остатук Е.В.									0	0	0	0	0
3	Эсп09	Сварщик	Неустров А.С.									28	48	0	3	114
4	4ср09	Секретарь реферат	Иванова О.В.									0	0	0	0	0
5	3ан09	Автомеханик	Неустров А.С.									29	54	0	6	90
6	Эмд09	Машинист ДДМ	Неустров А.С.									0	0	0	0	0
7	4бр09	Бригадир	Козлова П.И.									0	0	0	0	0

Рис. 21. Мониторинг производственного обучения

Четвертый модуль — «Теоретическое обучение» — реализует функции: регистрация отчетов различных форм, регистрация оценок в журнале теоретического обучения, автоматизированная рассылка оценок обучающихся на электронную почту родителей, вывод информации по запросу пользователя (рис. 22, 23).

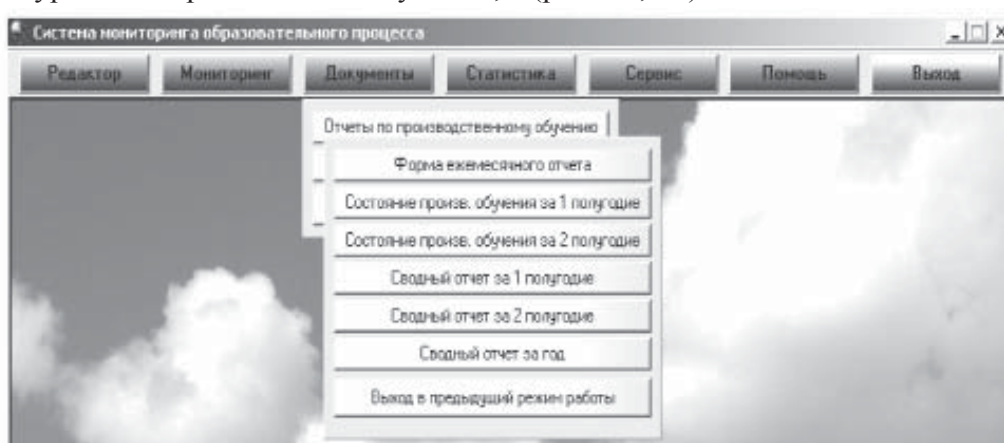


Рис. 22. Меню отчетов производственного обучения

Полосный №	Фамилия и инициалы учащегося	Месяц, неделя												Дата урока	Кол. час	Проф. час	Задание на дом
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12				
1	7195 Абрамчик В. В.		3	3	4					4	н		4	н		4	
2	7196 Абрамчик А. Ф.		5	4	н	н				3					3		
3	7197 Базов Р. Р.		4	3	3					4					4	н	
4	7198 Вайс М. М.		3	3	4					4					4		
5	7199 Вайсманов В. Ф.		4	4	4	н				4	н				5		
6	7200 Воронина Н. В.		4	5	5					5					5	н	
7	7201 Газин Р. С.		3	3	3	н				4					4		
8	7202 Галицкий А. Н.		3	4	3					4					4	н	

Дата урока	Кол. час	Проф. час	Задание на дом
01.09.2011	1	1	Практические занятия
05.09.2011	1	1	Разбор тематических заданий
12.09.2011	1	1	Дорожные знаки, дорожная разметка
12.09.2011	1	1	Разбор типовых дорожно-транспортных ситуаций 1.2
13.09.2011	1	1	Обработка навыков применения дорожных знаков
13.09.2011	1	1	Разбор типовых дорожно-транспортных ситуаций 1.3
15.09.2011	1	1	Разбор типовых дорожно-транспортных ситуаций 1.3

Рис. 23. Журнал теоретического обучения

Пятый и шестой модули отвечают за воспитательную и методическую работу и позволяют выполнять функции по регистрации информации о методической или воспитательной работе, а также осуществляет вывод информации по запросу. Седьмой модуль обеспечивает учет

посещаемости техникума обучающимися и сотрудниками и выполняет следующие функции: автоматизированная система пропусков в техникум и общежитие, при этом происходит регистрация и идентификация обучающихся и сотрудников; вывод информации по запросу (рис. 24).

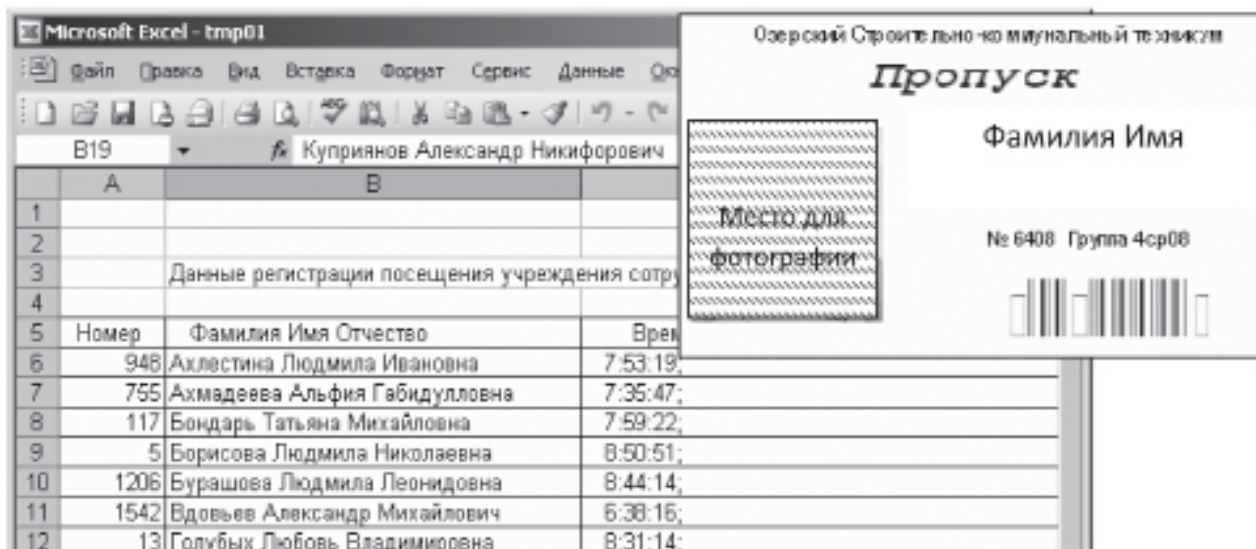


Рис. 24. Бланк пропуска и данные о регистрации посещения учреждения

Особого внимания заслуживает модуль «Дополнительное образование», отвечающий за ввод информации о кружках и студиях, осуществляющих свою работу в техникуме, и вывод информа-

ции по запросу пользователя. Данный модуль как самостоятельный программный продукт занял первое место во Всероссийском конкурсе медиа-творчества и программирования (рис. 25, 26).

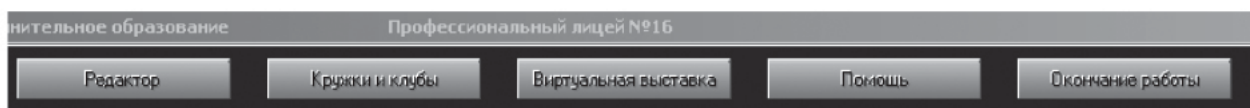


Рис. 25. Меню отчетов производственного обучения



Рис. 26. Работы членов кружка-студии «Уральские узоры»

Девятый и десятый модули — «Архив» и «Статистика» — выводят информацию по запросу пользователя (формы отчетов). Функция модуля «Архив» — предоставлять возможность работать с базами данных по выпускникам техникума.

Информационный модуль решает задачу автоматизированного вывода информации о днях рождения сотрудников и обучающихся, диспетчеризации и вывода на видеостенд техникума мультимедийной информации о сотрудниках, своевременно не сдавших отчеты (рис. 27, 28).



Рис. 27. Информационный видеостенд контроля отчетности по производственному обучению

Последний модуль — «Администрирование» — выполняет функции редактирования

справочников, установки отчетных периодов, установки прав пользователей.

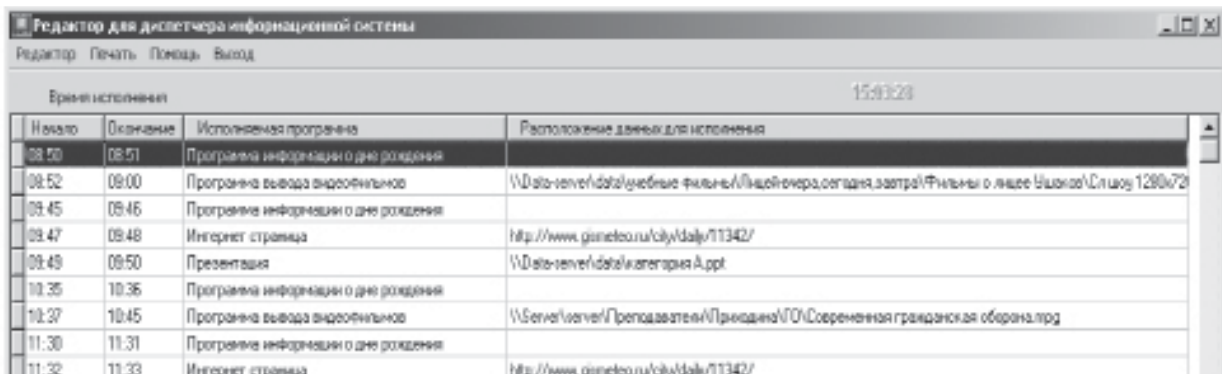


Рис. 28. Редактор диспетчера информационной системы

Третий год успешно работает система дистанционного обучения «Moodle» (21 курс). Среднегодовое количество обучаемых с помощью этих курсов составляет 900 человек (рис. 29).

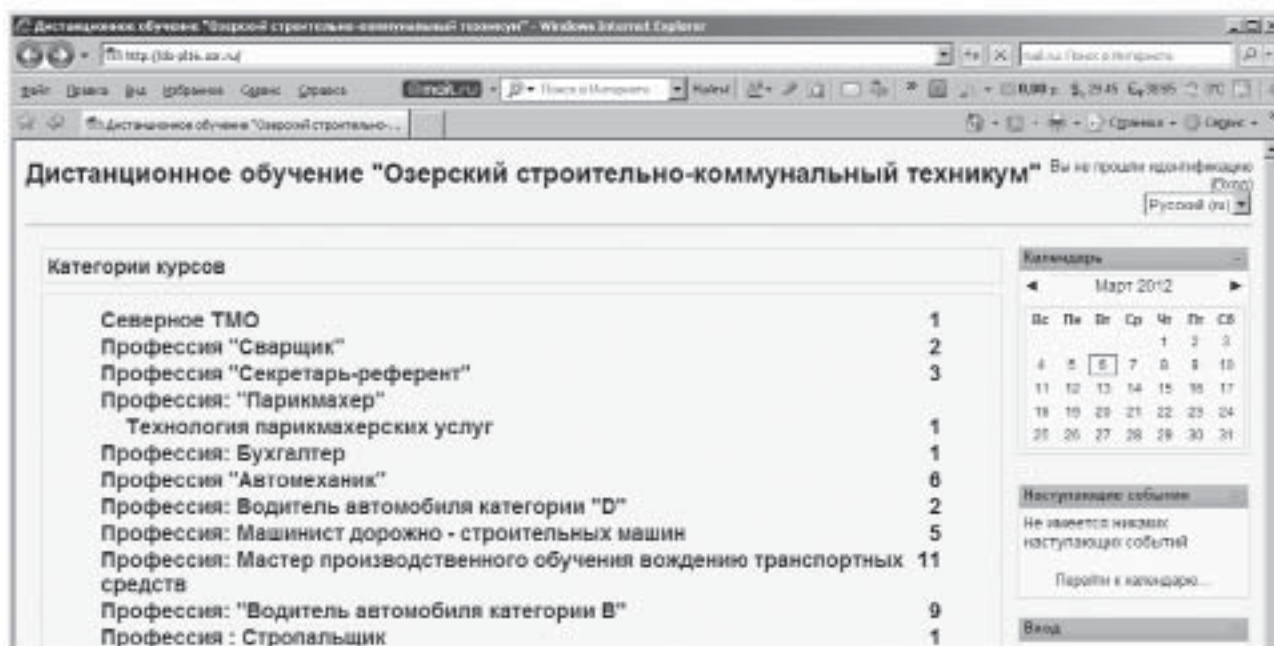


Рис. 29. Дистанционные курсы в оболочке «Moodle»

Много внимания мы уделяем подготовке специалистов автомобильного профиля, поэтому нами разработан и эксплуатируется программный продукт «Тренинг для подготовки к вождению автомобиля в условиях г. Озерска» (рис. 30, 31).



Рис. 30, 31

Развитие информационно-образовательной среды связано с влиянием на формирование личности обучающихся, субъектов образовательного процесса, при котором обучающиеся осознают смысл учебно-профессиональной деятельности, преподаватели — профессионально-педагогической деятельности, руководители — управленческой деятельности.

Ближайшая перспектива: совершенствовать систему автоматизации мониторинга образовательного процесса и осуществить переход на безбумажную технологию управления в техникуме; завершить переход к созданию единого образовательного пространства; принять участие в создании кластера автомобильного профиля.

Из практики учреждений профессионального образования

МАТЕРИАЛЫ КРУГЛОГО СТОЛА (25 АПРЕЛЯ 2012 Г.)

В рамках постоянно действующего семинара «Инновационные проекты учреждений профессионального образования», проводимого кафедрой развития образовательных систем Челябинского института развития профессионального образования, была организована работа Круглого стола. В его работе приняли участие представители образовательных учреждений профессионального образования, сотрудники и преподаватели ЧИРПО. Разговор о проблемах профессионального образования в контексте современных инновационных процессов, протекающих в российском обществе, получился интересным.

Заседание Круглого стола началось с обсуждения практических вопросов организации инновационной работы в учреждениях НПО-СПО.

Первым выступил директор Каслинского промышленно-гуманитарного техникума **А. В. Шебалин** (тема сообщения: «**Научно-методическая служба в системе управления учреждением профессионального образования в условиях реструктуризации**»).

В докладе отмечалось, что одним из направлений модернизации системы профессионального образования является переход учреждений НПО на более высокую ступень развития образовательного учреждения, а именно на уровень СПО. В этих условиях возрастают требования к научно-методическому и кадровому потенциалу, материально-технической и учебно-лабораторной базе учебных заведений.

Выступающий подчеркнул, что для коллектива техникума переход в статус СПО совпал с внедрением нового поколения ФГОС, что существенно осложнило работу всего трудового коллектива. На основе проведенного в техникуме SWOT-анализа организационно-педагогических условий процесса подготовки специалистов были определены сильные и слабые стороны, риски и возможности учебного заведения. В качестве приоритетного направления работы было решено развивать научно-методический потенциал техникума.

Научно-методическая служба Каслинского промышленно-гуманитарного техникума была структурирована по основным сферам деятельности: педагогический совет; научно-методический совет; кабинет психолого-педагогического и методического сервиса; цикловые комиссии (гуманитарных и социально-экономических дисциплин, математических и естественно-научных дисциплин, по профессиям бытового, строительного, сельскохозяйственного направлений, по профессиям металлообработки, ремонта и обслуживания автомобилей, цикловая комиссия классных руководителей); творческие группы (по исследованиям и инновационным технологиям, временная творческая группа); педагогическая мастерская; практикум по вопросам ИКТ; НОУ.

Центральным ядром методической службы техникума стал научно-методический совет (НМС) — коллегиальный, консультативно-методический орган, действующий на основе решений и поручений педагогического совета, директора техникума, совета техникума, положения о НМС. В структуре научно-методического совета стали формироваться отделы: аттестационный (подготовка педагогических работников к процедуре аттестации, обобщение опыта, курсовая переподготовка, стажировка на предприятиях); консультационно-диагностический (осуществление системы работы

с одаренными детьми; диагностика и коррекция воспитания и развития в группах коррекционно-развивающего обучения; поиск и подготовка рекомендаций по проблемам образовательного процесса, в том числе методике взаимодействия педагогов с обучающимися и их родителями); мониторинга (диагностика образовательного процесса, экспертиза); ИКТ-компетенций; издательский.

Координирующую и организующую роль в методическом обеспечении педагогов играет кабинет психолого-педагогического и методического сервиса. Организация работы кабинета строится на основе Положения о КПМС. Деятельность кабинета осуществляется по следующим направлениям: организация разработки учебно-программной документации по новым федеральным образовательным стандартам; корректировка УМК дисциплин; подбор необходимых средств обучения для методического обеспечения ФГОС НПО и СПО; организация консультационной работы для педагогических и руководящих работников по вопросам методической, воспитательной, социальной, инновационной деятельности; организация индивидуальной консультативной работы по вопросам аттестации педагогических работников; консультирование педагогических работников по методике обучения и воспитания, преподавателей и мастеров п/о — по вопросам организации и проведения текущих и открытых уроков п/о и т/о, оформления творческих работ, накопления педагогического опыта; консультирование по вопросам содержания и форм проведения предметных и профессиональных недель; создание условий для раскрытия творческого и профессионального развития педагогов; подготовка материалов для самообразования педагогических работников; организация выставок докладов, рефератов, разработок уроков, дидактических материалов, наглядных пособий, лучших тетрадей обучающихся, сочинений, научно-исследовательских работ; разработка и внедрение различных методик диагностики обучающихся в учебно-воспитательный процесс; организация индивидуальной консультативной работы по повышению педагогического и методического мастерства с мастерами п/о, преподавателями; мотивация педагогов для изучения собственного педагогического опыта; распространение передового педагогического опыта; пополнение банка методических рекомендаций по учебно-воспитательному процессу. Для организации научно-методической работы была введена должность заместителя директора по научно-методической работе.

В заключение докладчик отметил, что еще рано говорить о положительных результатах проделанной работы, но морально-психологическое удовлетворение членов педагогического коллектива можно увидеть по активности их участия в техникумовских конкурсах, таких как «Мастер года — 2012», в котором приняли участие 100 % мастеров п/о, и «Педагог-новатор» — 75 % преподавателей, 75 % мастеров п/о, 90 % педагогических работников, выполняющих воспитательные функции.

Мониторинг обратной связи постоянно действующих семинаров по вопросам внедрения ФГОС свидетельствует об удовлетворенности методических запросов педагогов. Анализ разрабатываемых педагогами рабочих и методических материалов показывает эффективность работы кабинета психолого-педагогического и методического сервиса. Динамика пополнения содержания АРМ свидетельствует об эффективной работе практикума по вопросам ИКТ.

Обсуждение было продолжено заместителем директора по учебной работе Саткинского политехнического техникума *Н. Н. Балчуговой* (тема выступления: «**Организация методической работы как условие сопровождения инновационной деятельности Саткинского политехнического техникума им. А. К. Савина**»).

Выступающая отметила, что многие вопросы, связанные с сопровождением методической работы в условиях реорганизации НПО в СПО, требуют переосмысления. В педагогической теории в должной мере не разработаны условия инновационной деятельности, не представлена технология методической работы в учреждениях профессионального образования в период реорганизации. На практике приходится сталкиваться с формальным отношением коллективов профессионального образования к внедряемым инновационным проектам. Возникают многочисленные противоречия: между общественными интересами, связанными с инновациями в области образования, и отсутствием осознанного интереса к освоению инноваций, определяющего направленность их деятельности на творческое совершенствование педагогического процесса и профессиональное саморазвитие; между объективной необходимостью инновационных процессов в образовании и неготовностью коллектива образовательного учреждения к личностному принятию инновационных идей на ценностно-смысловом уровне как значимых для развития организации и педагогического коллектива, для совершенствования образовательного процесса; между необходимостью

задействовать педагогический коллектив образовательного учреждения в инновационном процессе как его лично вовлеченных субъектов и сохраняющейся в образовательном учреждении ориентацией управления на преимущественно исполнительскую активность учителей; между возрастающей ролью использования группового потенциала для качественного совершенствования работы педагогического коллектива и недостаточной ориентацией управленческой деятельности в образовательном учреждении на коллективный субъект педагогической (и, в частности, инновационной) деятельности. Пути преодоления данных противоречий оратор видит в формировании интереса педагогического коллектива образовательного учреждения к осваиваемой инновации. На практике это может быть осуществлено через создание системы необходимых психолого-педагогических условий, включающих: организационно-системное, психологическое обеспечение инновационного процесса; лично значимую направленность инновационной деятельности педагогического коллектива; научно организованную деятельность руководителя по формированию интереса педагогического коллектива к инновациям.

Проблему **«Управление кадрами в условиях перехода образовательного учреждения в новый статус»** раскрыл в своем выступлении заместитель директора Миасского строительного техникума *А. Е. Заболотный*.

Выступающий солидаризировался с предыдущими ораторами, отметившими сложности перехода НПО в статус СПО, совпавшего с введением новых ФГОС, и отметил, что в Миасском строительном техникуме (бывшее Профессиональное училище № 49 г. Миасса) работают более 20 преподавателей и мастеров производственного обучения. Новые ФГОС и новый статус учебного заведения предъявляют вполне определенные требования к уровню образования основных педагогических работников, задействованных в образовательном процессе. Так, например, мастера производственного обучения должны иметь среднее или высшее профессиональное образование, преподаватели — только высшее. Уровень образования, подготовленность к педагогической деятельности, опыт работы и другие качества педагога, несомненно, играют особую роль в подготовке рабочих и специалистов среднего звена. Следовательно, в условиях перехода образовательного учреждения в новый статус важная роль отводится подбору педагогичес-

ких кадров, их расстановке для работы в определенных должностях как на отделении НПО, так и на отделении СПО.

Количество педагогических работников зависит от многих факторов: принятого на обучение контингента, наличия педагогической нагрузки, особенностей подготовки по профессиям и специальностям и т. д. Важную роль играют деловые качества и профессиональные знания и умения работников, что в конечном итоге является основным критерием для назначения их на ту или иную должность. Анализ имеющихся кадров показывает, что основное количество педагогических работников по уровню образования и деловым качествам соответствует предъявляемым требованиям. С учетом нового статуса в ближайшие годы сократится количество профессий НПО с целью расширения подготовки специалистов среднего звена. Здесь необходимо в первую очередь учитывать новый статус учебного заведения. Основным направлением деятельности педагогического коллектива будет подготовка рабочих по профессиям строительного профиля, а также поваров-кондитеров, что соответствует специальностям СПО «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений», «Технология продукции общественного питания». В этом видится непрерывность (из НПО в СПО) образования обучающихся. В данном вопросе важным обстоятельством будет также являться изучение регионального рынка труда и запросов работодателей. Все это, несомненно, скажется на составе педагогических кадров.

Своеобразной движущей силой, ориентированной на развитие педагогического коллектива, является открытие экспериментальной площадки «Организация самоуправления трудовой деятельностью студентов как средство формирования профессиональных компетенций по профессиям строительного профиля».

В заключение выступающий сделал вывод, что управление педагогическими кадрами, становление коллектива в новом статусе, активность работников в целом во многом зависит от целей и задач, которые необходимо в безотлагательном порядке решать всему педагогическому коллективу техникума.

Заместитель директора по УВР Златоустовского техникума сварки и строительных технологий *А. Ю. Червинская* поделилась размышлениями на тему **«Обеспечение качества профессионального образования и сертификации квалификаций в ОУ»**.

Сегодня на рынке труда учебное заведение выступает в роли продавца, но специфика «то-

вара» требует избирательного подхода к оценке качества и профессионализма выпускников, поскольку «продать» сегодня намного сложнее, чем «купить». Поэтому работодатели находятся в более выгодном положении, но в большинстве случаев они не имеют конкретных критериев оценки качества специалиста и пользуются формальными признаками определения качества. Единственный формальный критерий — наличие диплома о профессиональном образовании (диплом НПО и СПО). Диплом необходим, но, на наш взгляд, недостаточен для трудоустройства. Поэтому диплом будет более ценен, если будет наделен внешними сигналами качества специалиста, выраженными в виде сертификатов, аттестационных удостоверений и т. д.

Златоустовский техникум сварки и строительных технологий занимается аттестацией сварщиков. Организация аттестации сварщиков на 1-й уровень — достаточно сложная процедура. Аттестацией занимаются центры Национального агентства контроля сварки (НАКС), которые по ее результатам выдают удостоверение государственного образца. Данное удостоверение признается Ростехнадзором, так как НАКС является его структурным подразделением. Ростехнадзор осуществляет контроль за опасными производствами и имеет организационные и юридические рычаги управления этим процессом. Для этого учебное заведение должно обладать аттестованными преподавателями и мастерами, иметь современную материальную базу, аттестованные рабочие места, лаборатории неразрушающего контроля.

Идея сертификации перспективна, но для ее решения потребуются значительные экономические затраты. Остаются открытыми вопросы: кто будет сертифицировать? где? на какой базе? будет ли этому предшествовать дополнительная подготовка?

Примеры использования сертификации в учебных заведениях по отдельным направлениям деятельности убедительны. Например, сертификат по профессии «Мастер отделочных строительных работ» подтверждает выполнение тех или других технологических процессов, гарантирующих безопасную эксплуатацию.

Заместитель директора по НМР Верхнеуральского агротехнологического техникума **Н. Д. Терещенкова** выступила с сообщением «**К вопросу об организационно-функциональных изменениях в учреждении профессионального образования в условиях реструктуризации на примере Верхнеуральского агротехнологического техникума**».

Оратор отметила, что осуществление инновационного процесса предполагает разработку и развитие новой идеи, ее эволюционное исследование, экспериментальную апробацию и распространение. Основными предпосылками необходимости внедрения инноваций в систему профессионального образования являются, прежде всего, общественные потребности, социально-значимые проблемы самого образовательного учреждения, требующие своевременного решения. В результате возникает новое качественное состояние объекта, которое выступает как следствие его состава или структуры.

В качестве объектов инноваций выступают цели, формы организации и структура образовательного процесса, технологии обучения, субъектное взаимодействие и др. Это обуславливает изменение не только существующих норм организационной культуры образовательного учреждения по принятию целей и стратегии его развития, но и нормативную необходимость улучшения коллективных внутригрупповых отношений, системы управленческих методов. В этих условиях актуализируются изменения в системе взаимодействия управленческой, кадровой, научно-методической, материально-технической служб образовательного учреждения. В связи с этим возникает необходимость проектирования педагогической системы в совокупности ее элементов (цели, содержание, формы, методы, средства) с учетом наиболее общих форм организации образовательного учреждения (административной, хозяйственной, производственной систем) и возможностей осуществления инноваций на основе общих социально-экономических факторов, образовательных тенденций современной системы отечественного образования, ценностных стратегий коллектива, организационно-управленческой структуры образовательного учреждения, стратегии развития преемственности образовательного процесса.

В Верхнеуральском агротехнологическом техникуме разработана матричная организационная структура управления, позволяющая повысить эффективность подготовки и реализации управленческих нововведений и, в конечном счете, увеличить результативность административной деятельности. Матричная структура представляет собой современный эффективный тип организационной структуры управления, построенный на принципе двойного подчинения исполнителей: с одной стороны — директору ОУ, с другой — непосредственному руководителю подразделения, который наделен

необходимыми полномочиями для осуществления процесса управления в соответствии с запланированными сроками, ресурсами и качеством. К преимуществам данной системы можно отнести более эффективное текущее управление, вовлечение руководителей всех уровней и специалистов в сферу активной творческой деятельности, усиленную личную ответственность руководителя, возможность применения эффективных методов управления.

Организация деятельности техникума по матричной структуре основана на таких общих и технологических принципах, как управляемость инновационным процессом и системность инноваций, предполагающих реализацию всех управленческих функций, начиная с планирования и заканчивая контролем изменений. Оперативное исполнение данных функций закреплено за соответствующей службой в административном учреждении. Необходимо отметить, что организационная структура не самоцель, поэтому она должна изменяться, перестраиваться при изменении внутриорганизационных условий и внешних связей образовательного учреждения. Каждому набору исполняемых функций соответствует определенный тип структуры. Ее изменение зависит от сложности и интенсивности управленческих проблем, от эффективности применяемых методов управления, от наличных ресурсов.

Основу административной деятельности составляет технология управления в условиях реструктуризации учреждений профессионального образования. Чтобы приблизить технологию к желаемому состоянию, необходимо определить, насколько оправдан принятый порядок подготовки и реализации управленческих решений, насколько эффективны применяемые способы воздействия на объект управления. По мнению выступающей, необходимо сокращение продолжительности цикла подготовки и реализации управленческих решений, при этом особое внимание нужно уделять повышению эффективности управленческих решений. Для этих целей в техникуме предусмотрено изменение количества и содержания этапов разработки решений и видов операций, которые осуществляются на данных этапах.

Персонал является самым динамичным объектом инноваций. Управленческие нововведения в данной сфере затрагивают в первую очередь управленческий персонал органа управления, его профессионально-квалификационной структуры. Однако изменения, как подчеркнула оратор, должны коснуться всей кадровой политики, прежде всего в части совершенствования

форм управления персоналом и кадровой работой, механизма реализации кадровой политики, внедрения программ профессионального развития, разработки технологий и критериев оценки эффективности деятельности образовательного учреждения.

Социальный педагог **М. А. Власова** выступила с сообщением на тему **«Использование интерактивных методов через проектную деятельность в воспитательной работе Озерского строительного-коммунального техникума»**.

В сообщении было отмечено, что интерактивные методы ориентированы на более широкое взаимодействие обучающихся не только с преподавателем, но и друг с другом, а также на доминирование активности обучающихся в процессе обучения.

Проектная деятельность всегда ориентирована на самостоятельную деятельность обучающихся: индивидуальную, парную, групповую. Следовательно, проектная деятельность органично сочетается с интерактивным методом, используемым как в обучении, так и в воспитании.

В настоящее время и интерактивные методы, и проектная деятельность широко используются в учебно-воспитательном процессе учреждений профессионального образования. Более подробно были рассмотрены этапы реализации интерактивных методов через проектную деятельность в воспитательной работе Озерского строительного-коммунального техникума. В частности, были выделены этапы применения интерактивных технологий при внедрении проектной деятельности:

1) подготовительный этап: подборка теоретического и методического материалов, целеполагание проектной деятельности, предварительное ознакомление с материалами, разработка алгоритма действий;

2) основной, или содержательно-процессуальный, этап: определение и выбор форм воспитательной работы, организация и распределение ролей среди участников инициативной группы учащихся и педагогов, создание продукта социокультурной деятельности (мероприятия, акции, соревнования, интеллектуальные штурмы, конкурсы, фестивали и т. д.), социально-педагогическое и психологическое тестирование и консультирование, привлечение информационно-игрового ресурса в процессе проектирования, использование видеопоза как метода информирования;

3) заключительный этап, или рефлексия, включает мониторинг результатов воспитательной работы.

Заместитель директора по УПР Аргаяшского аграрного техникума **А. Н. Харитонов** выступил с докладом, подготовленным совместно с **Р. Г. Камаловой**, на тему «**Экспериментальная работа в техникуме как средство повышения эффективности деятельности педагогических кадров в условиях изменения статуса образовательного учреждения**».

Профиль учебного заведения — подготовка квалифицированных кадров для сельского хозяйства и сферы обслуживания. Переход в статус техникума потребовал преобразования как управленческой, так и образовательной систем в аспекте повышения качества результатов деятельности образовательного учреждения.

Руководством было признано необходимым:

1) создание правовых, экономических, организационных условий для обеспечения функционирования и развития техникума с целью подготовки квалифицированного специалиста соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентирующегося в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по специальности, готового к постоянному профессиональному росту;

2) повышение качества методического, материально-технического, финансового, кадрового, информационного и организационного обеспечения, а также образовательных услуг, соответствующих современным требованиям качества и отвечающих все возрастающим требованиям и ожиданиям потребителей.

В момент перехода в новый статус возникает множество проблем, решение которых требует формирования оптимально действующего коллектива. Решение этих задач видится прежде всего в создании единого коллектива педагогов и учащихся, т. е. образовательной общности, объединяющей подростков и взрослых.

В ходе эксперимента планируется создать проект трудовой деятельности несовершеннолетних по технологической логике А. С. Макаренко, открыть молодым людям реальные возможности для успешных занятий производственной трудовой деятельностью в сочетании с другими направлениями воспитания (умственное, нравственное, эстетическое и др.). Объединяющей идеей для коллектива педагогов и обучаемых является открытие экспериментальной площадки на базе ААТ «Организация сельскохозяйственного производства как условие воспитания “Человека Дела”». Одна из задач проекта — выявить студентов, заинтересован-

ных в своем разностороннем развитии, дать им дополнительные знания, помочь пройти стажировку на ведущих предприятиях АПК, научить рассчитывать бизнес-план. Другой задачей является развитие ученического самоуправления. При организации воспитательной деятельности учитываются интересы и потребности каждого студента, всего коллектива.

Тему продолжил директор Челябинского механико-технологического техникума **А. Н. Андриющенко** сообщением «**Деятельность учреждения профессионального образования как экспериментальной площадки для отработки инновационных подходов к подготовке рабочих и специалистов**».

Директор ЧМТТ отметил, что в декабре 2011 г. его учебному заведению присвоен статус областной экспериментальной площадки по теме «Обеспечение качества подготовки рабочих и специалистов для машиностроительного производства на основе механизма функционирования учреждения СПО в условиях автономии».

Руководство техникума рассматривает экспериментальную деятельность как научно поставленный опыт, проводимый на базе разработанной методики, с целью проверки выдвинутой гипотезы. Переход к новому механизму автономного функционирования техникума — это сложный инновационный процесс, который должен быть организован на научной основе. Такая основа заложена в программе эксперимента и плане инновационной деятельности техникума.

В экспериментальном режиме коллектив работает недолго, говорить о результатах рано, но можно отметить следующее. Переход к управлению на основе эффективного менеджмента потребовал обучение всего персонала. Обучение новой концепции прошли все работники. Обучение отдельным направлениям функционирования техникума проводится целенаправленно по группам участников. Сегодня преподаватели и руководители структурных подразделений занимаются формированием первичных документов по потребностям своего процесса в материальных ресурсах и основных средствах. Они не только дают их перечень, но и рассчитывают затраты на их приобретение.

Преимущества данного подхода следующие.

1. Включение работников в данную деятельность позволяет точно определить потребность техникума в тех или иных материальных запасах и основных средствах.

2. Каждая цикловая комиссия составляет общий график проведения лабораторных работ

и практического обучения. Все графики в итоге будут скоординированы, что позволит оперативно управлять поступлением материалов в учебный процесс.

3. Подразделения, осуществляющие хозяйственное обслуживание и общее управление деятельностью техникума, также получают инструмент оперативного управления материальными ресурсами.

4. Первичная информация по основным средствам позволит сформировать общий план развития МТБ профессий и специальностей.

5. С точки зрения финансовых расчетов, подобные данные позволят бухгалтерии определить нормативы подушевой финансовой потребности на каждую образовательную услугу.

6. Руководство техникума получит достоверную информацию о необходимых объемах внебюджетной деятельности.

7. Каждый работник на своем месте будет иметь исчерпывающие данные о стоимости своего процесса.

8. Делегирование каждому права «хозяина» своего процесса позволит техникуму перейти к решению проблемы не только результативности, но и эффективности образовательной деятельности.

Выбранная руководством техникума система стимулирования активной позиции коллектива получила высокую оценку со стороны членов ГИА при защите дипломной работы директора техникума на тему «Стимулирование труда как условие повышения профессиональной компетенции педагога». Непрерывное (постоянное) улучшение качества всех процессов техникума, приводящих к улучшению качества подготовки выпускников, строится по системе KAIZEN. Она требует достаточно больших усилий работников при незначительных инвестициях, но вовлечения всех в систему улучшения. Философия данной системы соответствует философии эффективного менеджмента.

По мнению выступающего, применение данной системы эффективно в процессе формирования у работников техникума позиции хозяйина, что важно при переходе в автономию.

Проблема **«Внедрение информационных технологий в учебный процесс как условие оптимизации управления инновационной деятельностью учреждения профессионального образования»** стала темой выступления заместителя директора по теоретическому обучению Троицкого технологического техникума *Л. В. Гартвик*.

В выступлении внимание было акцентировано на проблеме согласования целей управления учебно-воспитательным процессом и используемых информационных технологий, организация их применения в учреждении. В большинстве образовательных учреждений (около 95 %) проводится так называемая «лоскутная автоматизация», т. е. автоматизируются только отдельные функции, а не система управления в целом. Кроме этого, программные средства, используемые образовательным учреждением на различных участках деятельности, имеют несопоставимые форматы и не согласуются между собой, что влечет неизбежное дублирование и многократный ввод данных. Следствием этого является нерациональное использование рабочего времени специалистов и машинных ресурсов (машинного времени, устройств хранения данных и т. п.).

Заместителю директора по теоретическому обучению для учета проведенных уроков необходимо вести журнал замен, журнал проведенных уроков, журнал по выполнению учебного плана и др.

В Троицком технологическом техникуме (ТТТ) в условиях реорганизации как инновационного аспекта деятельности образовательного учреждения теоретическое обучение строится на основе нормативных документов федерального и регионального уровней и локальных актов. Большую роль в оптимизации управления учебным процессом теоретического обучения в новых условиях играет использование информационных технологий.

С целью решения обозначенной проблемы разработан документ «Выполнение учебного плана»: это книга Excel, в которой заведены несколько листов с названием месяцев в учебном году; на каждом листе имеется сетка рабочих дней, составлен список преподавателей, предметы, которые они ведут, в каких группах, нагрузка часов; остатки часов переносятся с одного листа на другой с помощью внешних ссылок. Таблица дает возможность с помощью «автофильтра» проанализировать выполнение учебного плана по каждому преподавателю, с помощью «автосуммы» выяснить, сколько часов данный преподаватель выдал за месяц (облегчается процесс проверки таблиц по часам), остаток часов по каждой группе, какая запись в журнале на текущий день должна стоять по нумерации; более того, при проверке журналов теоретического обучения легко обнаруживаются ошибочные записи. С помощью «автофильтра» можно отфильтровать таблицу по группе, здесь

отслеживается недельная нагрузка и остаток часов по данной группе на конец года. Между неделями имеются столбцы, в которых рассчитывается недельная нагрузка по конкретному предмету, что позволяет выявлять отклонения от нормы согласно учебному плану и своевременно производить корректировку. Кроме этого, разным цветом выделяются дни, когда преподаватель болеет, на курсах и т. д., что позволяет быстро выяснять причину отклонения от учебного плана. Листы в документе названы по месяцам и связаны между собой внешними ссылками. С помощью внешних ссылок данные по часам за месяц автоматически переходят в лист «Справка-выписка по прочтенным часам преподавателями» для предоставления в бухгалтерию. Ввод данных ежедневно занимает примерно около пяти минут.

Одним из преимуществ данной программы является оптимизация управления процессом теоретического обучения: сокращение времени на выполнение технической работы (математические расчеты производятся автоматически), оперативность в получении информации, введенные данные обсчитываются и представляются в необходимом отчете. Отпала необходимость вести два отдельных журнала. За счет экономии времени больше внимания уделяется корректировке расписания и другим аналитическим действиям.

Разработанные формы в табличном процессоре Excel позволят в дальнейшем использовать локальную сеть, которая еще в большей степени будет оптимизировать работу заместителя директора по теоретическому обучению.

Создание единого информационного пространства — это задача, которая стоит в программе информатизации техникума.

Таким образом, использование информационных технологий позволяет оптимизировать управление процессом теоретического обучения, повысить культуру труда, качество и оформление выходного информационного продукта, интенсифицировать труд заместителя директора.

В заключительной части заседания Круглого стола выступили сотрудники Челябинского института развития профессионального образования (ЧИРПО).

Старший преподаватель кафедры развития образовательных систем **Г. Т. Калинин** предложила доклад на тему «**Адаптивная структура управления как организационная основа УПО в условиях реструктуризации**».

Структура управления организацией — одно из ключевых понятий менеджмента, тесно

связанное с целями, функциями процесса управления, работой руководителей и распределением между ними полномочий.

Проектирование организационной структуры управления приобретает особую актуальность в условиях реструктуризации организации, как это происходит на современном этапе с учреждениями начального профессионального образования, поставленными перед необходимостью реализовывать в едином образовательном пространстве уровни начального и среднего профессионального образования. Организационной основой такого рода инновационных образовательных учреждений могут стать адаптивные структуры управления. Данные структуры (проектные, программно-целевые, матричные) отличаются: способностью приспосабливаться к изменяющимся условиям; направленностью на ускоренное решение сложных проблем; необходимостью проектирования такой структуры только на период решения проблемы; созданием временных органов управления, адекватных сложившейся ситуации; необходимостью обязательного учета экономической и финансовой модели образовательного учреждения как основного фактора формирования его организационной структуры управления.

В рамках работы постоянно действующего семинара ЧИРПО «Развитие инновационной деятельности УПО в условиях реструктуризации» руководителям образовательных учреждений в качестве образца была предложена матричная структура управления как адаптивная модель, отвечающая потребностям инновационных УПО.

Особенностью матричной структуры является то, что она допускает ее наложение на линейно-функциональную структуру, которая в основном использовалась учреждениями НПО. Образуется как бы двойная структура (матрица), представляющая решетчатую организацию, построенную на принципе двойного подчинения. Матричный подход направлен на улучшение взаимодействия структурных подразделений в целях решения проблем образовательного учреждения на первом этапе реструктуризации.

На начальном этапе проектирования участники семинара анализировали, исходя из характера общих функций, выполняемых в процессе управления, их права, обязанности и уровень их ответственности в системе вертикальных и горизонтальных связей организационной структуры управления УПО. Данное задание выполнялось всеми участниками практического

семинара. В процессе обсуждения полученных результатов руководители образовательных учреждений отметили, что заполнение матрицы позволило им проанализировать уровни ответственности каждого из них и наглядно увидеть, на каком этапе принятия решений происходит дублирование персональной ответственности руководителей в процессе их взаимодействия. Анализ полученных результатов позволил руководителям с учетом типового штатного расписания УСПО приступить к разработке организационной структуры управления (ОСУ) по линейно-функциональному типу.

Таким образом, учитывая теоретическое изучение вопроса, касающегося использования в условиях реструктуризации УНПО адаптивных структур управления, и результаты, полученные в процессе занятий практического семинара, можно сделать вывод о том, что вновь созданные УСПО будут оптимизировать и создавать различные комбинации известных и адаптивных ОСУ.

Принципиальный по своему значению доклад на тему **«Условия реализации инноваций в управлении как проблема их выживаемости»** сделала заведующая кафедрой развития образовательных систем *О. Н. Кандерова*.

Современный этап развития России характеризуется переходом от индустриальной эпохи к эпохе информационной, от индустриального общества — к постиндустриальному. Этот переходный период достаточно сложен, поскольку его сущность определяется рядом принципиально новых факторов, одним из которых является потребность в таких научно обоснованных управленческих решениях, которые воплощают в себе динамичность условий внешнего окружения и обеспечивают адаптивность организаций в длительной перспективе развития.

Все это относится непосредственно к системе профессионального образования вообще и к деятельности учреждений СПО в частности. При этом отмеченный выше фактор здесь приобретает особенное значение, поскольку предмет деятельности учреждений СПО определен объективными условиями существования современной системы профессионального образования: усложнение задач, решаемых системой СПО; вызванная вынужденной необходимостью организация образовательного процесса, соответствующего новым Федеральным образовательным стандартам, с одновременным переходом в новые организационно-правовые формы ведения основной и финансово-хозяйственной деятельности учреждений СПО; революцион-

ные изменения в производственных и информационных технологиях, которые обусловили высокую динамику информационных потоков; снижение престижа рабочих профессий ввиду излишней доступности высшего образования. Последний фактор определяет повышенную конкуренцию между учреждениями СПО и вузами России.

Организация деятельности учреждений СПО в этих условиях и обеспечение ее эффективности напрямую зависят от того, насколько субъекты системы профессионального образования будут способны к инновациям. Перечень работ по инновациям и инновационной деятельности в профессиональном образовании имеет много наименований. Вместе с тем не сформировано видение инновации и инновационной деятельности как управляемого объекта. Все это оказалось существенным барьером на пути понимания управления инновационной деятельностью в учреждениях СПО.

Очень часто инновационная деятельность сводится к согласованию взглядов на нее. Поэтому научный и практический интерес представляют результаты работы исследователей, которые понимают инновацию как целостность, содержащую новшество вместе с системой его осуществления и потребления. Система осуществления и потребления новшества представлена следующими аспектами. Деятельность, в которую адресуется новшество, — это совокупность процессов, в которых преобразованное новшество может быть с успехом потреблено. Деятельность по преобразованию новшества — это совокупность процессов по превращению новшества в потребляемый продукт. Это технологизация новшества.

Жизненный цикл инновации — это естественные этапы ее существования. Результат потребления преобразованного новшества — это особый вид процессов потребления технологизированной идеи. Первичные последствия потребления — это изменения, вызванные потреблением преобразованного новшества. Вторичные последствия потребления — это изменения от изменений, связанных с возникновением и потреблением новшества. Если при организации инновационной деятельности из рассмотрения исключается хотя бы одна ее составляющая, то надо говорить не об эффективности такой работы, а о ее выживаемости. Есть успешные инновации, а есть абсолютно нежизнеспособные. Зачастую понятия «инновация» и «инновационная деятельность» используются там, где они неуместны. Дело

доходит до абсурда, когда в образовательных учреждениях все только и занимаются инновационной деятельностью, используют только инновационные технологии и получают только инновационные продукты, и это притом что работа как была, так и остается рутинной, без каких-либо нововведений, что вызывает у людей недоумение и снижает ценность настоящей инновационной деятельности.

Для управленческого экспериментирования на стадии реализации инновационных проектов существенное значение приобретает проблема выживаемости нововведений. Сегодня установлено, что между успешностью, эффективностью и выживаемостью нет прямой зависимости. Распространенным явлением в последние годы становится замещение инноваций, вектор движения их саморазвития направлен в сторону восстановления традиционной системы. Выживаемость инновационных моделей в условиях метасистемы образования, не способной проявлять лояльность к многообразию педагогических систем, — одна из основных проблем инновационного управления образованием. Какие условия способствуют приобретению инновационными системами устойчивости и выживаемости?

Одним из условий повышения эффективности инновационной деятельности является использование механизмов внедрения инноваций в практику профессионального образования как условия реализации инновационных моделей управления и их выживания. Если под механизмом внедрения инноваций понимать определенную последовательность перехода между состояниями, то содержательно механизм внедрения инноваций в практику профессионального образования может быть представлен совокупностью таких видов деятельности, как поиск и оценка потребностей, имеющих общественную значимость для запуска инновационных процессов; выявление новых общественно-значимых идей повышения качества деятельности в системе СПО; технологизация идей, связанных с улучшением образовательной деятельности в системе СПО; прогнозирование изменений в технологиях реализации ключевых видов деятельности системы СПО; организация проектных работ по осуществлению новшеств; оценка последствий изменений в технологиях и деятельности.

Каждому элементу механизма соответствуют мероприятия, определяющие последовательный переход между состояниями. Элементы должны быть не просто представлены в процес-

се принятия решений, но и строго согласованы и сбалансированы между собой в конкретном решении. Недостаточная проработанность механизмов внедрения инноваций в практику профессионального образования как условия реализации инновационных моделей управления и их выживания приводит к резкому снижению эффективности инновационной деятельности, вплоть до полного провала инновационных проектов.

Организация работ с использованием данных механизмов позволит диагностировать инновации в учреждениях СПО, различать успешные и неуспешные инновации, целенаправленно выстраивать и обеспечивать эффективность инновационной деятельности системы СПО.

Заведующая кафедрой проектирования образовательного процесса **З. Р. Танаева** предложила доклад на тему «**Принципы как базисная категория инновационной деятельности учреждений профессионального образования**».

Основные тезисы доклада следующие. Принципы, будучи базисной категорией какой-либо теории, отражают ее основные закономерности, уточняют и конкретизируют цели, способствуют формированию ее содержания. Поэтому ключевым моментом при определении содержания деятельности и структуры УПО в условиях региональной модернизации системы профессионального образования является выделение основополагающих принципов, характеризующих наиболее общую стратегию решения поставленных задач, выступающих в качестве нормативного требования и основного положения развития системы профессионального образования.

При выделении принципов учитывались особенности образовательного процесса в профессиональной школе в современных условиях, прежде всего, единство научного, учебного и производственного начал в обучении. Таким образом, нами выделены три подсистемы основополагающих принципов инновационной деятельности учреждений профессионального образования: принципы управления; организационные принципы; принципы, отражающие связи с производством.

Принципы управления инновационной деятельностью УПО — это частные руководящие правила, определяющие основные требования к структуре и организации управления в условиях реорганизации. К ним мы отнесли принцип координации и принцип наблюдаемости. Координация является важным звеном управления, предусматривающим возможность вза-

имной информированности, консультаций, создает условия для последовательных действий всех субъектов в процессе обучения. Принцип координации включает в себя процесс и функциональный результат. В связи с этим в рамках нашего вопроса названный принцип рассматривается нами через процесс и результат. С позиции данного принципа процесс управления невозможно представить в виде статичной программы, которая может быть относительно устойчивой. Принцип координации требует от руководителя большой мобильности, творчества, постоянного глубокого анализа. Необходимо отметить, что он реализуется в процессе согласованных, равноправных и диалогических взаимоотношений руководителя и педагогов и тесно связан с процессом контроля. Принцип наблюдаемости — это возможность косвенного определения параметров, характеризующих образовательный процесс на основе измерения некоторых других величин с использованием априорной информации. Этот принцип предполагает: выделение эмпирической области; выделение предмета изучения данного познавательного цикла; выбор единицы наблюдения; выбор средств, обеспечивающих наглядное представление изучаемой связи, отношения; выбор способа проверки непосредственного результата наблюдения и его реализации.

На наш взгляд, при наличии названных компонентов существует возможность точного определения состояния наблюдаемого процесса. В данном случае имеет место полная наблюдаемость, следовательно, инновационная деятельность учреждения, в рамках которой организован учебный процесс, будет вполне наблюдаемой.

Организационные принципы — основные начала организации какой-либо системы, в нашем случае — интеграционной системы НПО-СПО. К ним мы отнесли принципы непрерывности, многоуровневости, вариативности и преемственности.

Принцип непрерывности предполагает обеспечение непрерывного профессионального образования за счет возможности продолжения обучения по выбранному ранее профилю в рамках единого комплекса НПО-СПО.

Принцип многоуровневости представляет собой максимальную интеграцию разных уровней образования в пределах образовательного пространства: предпрофильная подготовка и профильное образование на старшей ступени школы, для которых целесообразно использовать ресурсы учреждений НПО-СПО; много-

уровневое профильное учреждение СПО, на базе которого реализуются программы профессиональной подготовки начального и среднего профессионального образования по группам профессий и специальностей родственного профиля, например, подготовка специалистов трех уровней образования — рабочих, техников, инженеров.

Преемственность требует постоянного обеспечения неразрывной связи между отдельными сторонами, частями, этапами и ступенями обучения и внутри них; расширения и углубления знаний, приобретенных на предыдущих этапах обучения; преобразования отдельных представлений и понятий в стройную систему знаний, умений и навыков; поступательно-восходящего (виткообразного) развертывания всего процесса в соответствии с содержанием, формами и методами работы при обязательном учете качественных изменений.

Принцип вариативности предполагает предоставление возможности перехода учащихся из одной подсистемы в другую. Это касается не только перехода учащихся ОУ НПО в ОУ СПО, но и наоборот. Здесь необходимо иметь в виду, во-первых, возникшее у обучающегося ОУ СПО желание получить дополнительно рабочую профессию; во-вторых, объективную неспособность обучающегося двигаться дальше в условиях ОУ СПО; в-третьих, резко возникшую потребность производства в престижных (высокооплачиваемых) рабочих кадрах. При этом допускается возможность обучения сразу в двух системах.

В третью подсистему мы отнесли принципы, отражающие связи с производством. Это стратегические нормы выстраивания взаимодействия между несколькими участниками процесса. К ним мы отнесли принципы кластеризации и адаптивности.

Принцип кластеризации требует объединения учебных заведений и производственных единиц соответствующего профиля, реализующих согласованную стратегическую цель повышения качества профессионального образования и развития трудовых ресурсов путем усиления взаимодействия между образовательными учреждениями и основными заказчиками их деятельности — работодателями. Суть данного принципа заключается в том, чтобы сблизить образовательный процесс с заказчиком и потребителем квалифицированных кадров — предприятием. Среди предприятий-заказчиков определяются «базовые» предприятия. На их материальной базе проводится практика

учащихся учебных заведений, интегрированная с реальным производственным процессом на основе соглашения о сотрудничестве.

Принцип кластеризации также предполагает привлечение в качестве преподавателей спецдисциплин, мастеров производственного обучения, членов итоговых экзаменационных и аттестационных комиссий представителей реального сектора экономики, владеющих новыми производственными технологиями и с опытом работы на высокотехнологичном оборудовании.

Принцип адаптивности означает организацию подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным на рынке труда профессиям и специальностям, отвечающим потребностям развития региональной экономики. На наш взгляд, соблюдение изложенных принципов инновационной деятельности УПО будет способствовать преобразованию системы профессионального образования в эффективно действующий ресурс социально-экономического развития региона.

Заведующая лабораторией «Информатизация профессионального образования» **С. В. Савельева** выступила на тему «Информационно-коммуникационные технологии и их влияние на качество профессионального образования».

Выступающая отметила, что сегодня использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в образовательной и управленческой практике профессионального образования носит эпизодический характер. Поэтому изучение влияния ИКТ на качество профессионального образования остается важнейшей проблемой современного образования.

В Распоряжении Правительства РФ «О Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 годы» отмечается, что решением этой проблемы являются мероприятия Программы по созданию технических и технологических условий. Они позволяют, во-первых, получить быстрый доступ к источникам достоверной информации по всем отраслям науки и техники, во-вторых, использовать новые электронные образовательные ресурсы в процессе обучения, в том числе дистанционном.

На качество профессионального образования оказывают влияние показатели, к которым относятся: высококвалифицированные преподаватели; свободный доступ к учебникам и профессиональной литературе, к современным обучающим материалам и дополнительной информации; материально-техническая база, т. е. хорошо оборудованные учебные классы и лектории; способность обучающегося удов-

летворять требованиям современного общества. ИКТ способствует реализации данных показателей, обеспечивающих качество профессионального образования.

Следует отметить, что многих преподавателей в настоящее время интересуют вопросы использования средств информационных и коммуникационных технологий в учебном процессе. Сегодня необходимо не только поставлять в профессиональные учреждения современное оборудование и программное обеспечение, электронные средства учебного и образовательного назначения, но и организовывать специальную подготовку работника системы образования в области создания и использования средств информационных технологий в повседневной информационной деятельности. Необходимость этой подготовки обусловлена тем, что современный преподаватель должен не только обладать фундаментальными знаниями в своей предметной области, но и хорошо знать уникальные возможности ИКТ и уметь применять их в учебном процессе в качестве средства обучения. Развитие технологий и их применение в образовательном процессе требует непрерывного профессионального самосовершенствования педагогов.

Современный уровень развития ИКТ расширяет доступ к образовательным и профессиональным ресурсам, способствует интеграции национальной системы образования в мировую сеть, значительно облегчает доступ к международным ресурсам в области образования, науки и культуры. ИКТ не только способствуют обновлению учебного процесса в образовательных учреждениях, но и используются для его реорганизации в целях создания образовательных сетей, объединения их в образовательные сообщества. Преподаватели имеют решающий голос при разработке и внедрении учебных методик и программ в профессиональных учебных заведениях. Поэтому для них создание образовательных сообществ имеет большое значение, так как дает возможность обмена опытом, участия в профессиональных дискуссиях.

ИКТ помогают обучающимся лучше усваивать информацию, так как предоставляют информационно насыщенные объекты: рисунки, видеофрагменты, сложные структуры данных и их комбинации, доступные через Интернет и другие интеллектуальные компьютерные сети. ИКТ значительно увеличивают возможности зрительного восприятия, делая реальными изображения невидимого, предметов, изменяющих цвет и форму.

Технология мультимедиа позволяет объединить в информационной системе визуальную информацию (текст, графику, анимацию, видео) и звуковое сопровождение (аудиоинформацию). Как показывает практика и специальные исследования, повышение эффективности обучения с использованием технологии мультимедиа достигается за счет опоры на всю триаду восприятия: «вижу, слышу, пишу».

Для работы с технологиями мультимедиа, телекоммуникаций рабочее место преподавателя должно быть оборудовано компьютерной техникой, чтобы передать учебную информацию обучающимся.

Было бы ошибкой считать, что применение ИКТ автоматически повышает качество профессионального образования. Несмотря на все многообразие информационных источников, педагогических методик, преобразующих информацию в знания, существует только один путь превращения знаний в образование. Эта трансформация совершается в сознании обучающегося. В результате формируется и развивается личность.

Научно-технический прогресс приводит к появлению новых производственных и информационных технологий. Поэтому требуется непрерывное образование с целью получения новых знаний и их применения в профессиональной деятельности.

Обучающимся необходимы как новые практические навыки и теоретические знания, так и возможность постоянно совершенствовать эти знания и навыки; для них важно принять и развивать культуру непрерывного обучения, обучения в течение всей жизни. Таким образом, информационно-коммуникационные технологии разрушают рамки традиционного образовательного процесса. Использование ИКТ ведет к преодолению возрастных, временных и пространственных барьеров. Сейчас повсеместно и в самых разных условиях люди всех возрастов и профессий постоянно учатся, формируя обучающееся общество XXI в.

Таким образом, практика внедрения инновационных моделей образования и новых форм учебного процесса базируется на использовании передовых информационно-коммуникационных технологий, сетевых сервисов и средств. Особенность использования информационных и коммуникационных технологий заключается в их каталитической (ускоряющей) функции. Они реализуются в составе интерактивной образовательной среды, интегрирующей контент по учебным предметам и современные педаго-

гические технологии, что обеспечивает связность содержательного, методического и технологического компонентов обучения и реальную возможность повышения эффективности и качества образования.

Профессор кафедры проектирования образовательного процесса *С. С. Загребин* обратился **«К вопросу формирования общекультурных компетенций в образовательных учреждениях НПО-СПО-ВПО»**.

Системные реформы социально-экономических отношений постсоветского периода качественно изменили российский социум, в том числе образовательное пространство. Либеральные ценности и рыночные отношения спровоцировали трансформацию сферы образования, превратив ее в актора товарно-денежного обмена, в итоге образовательная деятельность стала трактоваться как сфера оказания образовательных услуг.

Современность изменила ценностные приоритеты участников образовательного процесса. Учебные заведения стали активно адаптироваться на новом рынке «образовательных услуг», предлагая востребованные социумом учебные программы. У абитуриентов и студентов изменилась мотивация обучения от получения знаний и специальности к формальному обретению документа об образовании. В итоге общество получило выпускников учебных заведений, не работающих по специальности, и специалистов, не востребованных на рынке труда. Тем самым снизилась эффективность и без того скудных капиталовложений государства в систему образования. С целью преодоления подобных кризисных явлений российское образование было вовлечено в Болонский процесс, апологеты которого утверждали его универсальное значение в решении основной проблемы современного образования — подготовки специалиста, востребованного на рынке труда. Проект Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» постулировал новые принципы организации системы образования, утверждение которых должно решить названные проблемы российского образования.

Общественное обсуждение проекта закона выявило его существенные проблемные зоны, отработка которых затянулась на продолжительное время. Тем не менее фактическое внедрение новых принципов в систему образования началось с введения нового поколения Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), а также с «оптимизации» сети профессионального образования.

В современном российском образовательном пространстве проходит процесс демонтажа системы непрерывного профессионального образования. В проекте нового закона «Об образовании» начальное профессиональное образование вообще не фиксируется в общем перечне уровней профессионального образования. Несмотря на то что новый закон находится в стадии общественного обсуждения, в регионах начался процесс ликвидации учреждений НПО либо путем закрытия, либо посредством присоединения к учреждениям СПО.

По данным газеты «Южноуральская панорама», в Челябинской области требуется 67 % рабочих с начальным профобразованием, 18 % выпускников среднеспециальных учебных заведений, и 15 % кадров с высшим образованием.

Данный дисбаланс в настоящее время решается за счет привлечения трудовых кадров мигрантов, то есть так называемых гастарбайтеров. Экономическая эффективность данной категории рабочей силы очевидна, однако в перспективе глобальный социальный урон может оказаться значительно выше временной финансовой выгоды. Следует подчеркнуть, что учреждения НПО-СПО решают не только образовательные вопросы и не столько кадровые, сколько социальные, аккумулируя в своих стенах подростков из малообеспеченных семей, часто отличающихся девиантным поведением. Учреждения НПО-СПО выполняют важную социальную функцию коррекции поведения, ценностных приоритетов и личных жизненных практик обучающихся.

К сожалению, новое поколение ФГОС не учитывает данную особенность учреждений НПО-СПО.

В новом поколении ФГОС разрывается принцип непрерывности образования по линии НПО-СПО-ВПО, во-первых, тем, что из системы исключается первое звено — учреждения НПО, во-вторых, тем, что при постулировании компетентного подхода в системе СПО не предполагается формирование общекультурных компетенций. Заметим, что в проекте закона «Об образовании» отмечено, что «среднее профессиональное образование направлено на решение задач интеллектуального, культурного и профессионального развития человека». В стандартах же дело ограничивается формированием общих и профессиональных компетенций. Лишь в стандартах для ВПО предусмотрено формирование общекультурных компетенций. Данное противоречие может быть снято либо в ходе дополнительного общественного обсуждения проекта закона «Об образовании», что представляется маловероятным, либо «рабочим порядком», то есть в самих образовательных учреждениях СПО.

Нам представляется, что формирование общекультурных компетенций в учебных заведениях СПО позволит качественно решать проблемы коррекции девиантного поведения, предупреждать асоциальные проявления учащихся, формировать целостную личность учащегося. Общекультурные компетенции могут быть сформированы путем внедрения в систему СПО культуроцентричной модели обучения и воспитания, разработанной ведущими учеными РАО, апробированной в системе ВПО. На наш взгляд, данная модель позволит сохранить преемственность системы образования и решить многие проблемы современного российского образования.

В настоящем обзоре были представлены далеко не все выступления. Докладчики охватили целый спектр проблем организации инновационной работы в НПО-СПО как практического и прикладного, так и теоретического характера. Следует заметить, что некоторые участники «круглого стола» более развернуто представили свои позиции в статьях, размещенных на страницах настоящего номера журнала «Инновационное развитие профессионального образования».

*Материалы Круглого стола подготовлены к публикации
С. С. Загребиним*

Человек и профессия

ПРОФЕССИОНАЛЫ РОЖДАЮТ ПРОФЕССИОНАЛОВ

*В жизни по-разному можно жить:
В горе можно и в радости;
Вовремя есть, вовремя пить,
Вовремя делать гадости.
А можно и так: на рассвете встать
И, помышляя о чуде,
Рукой обожженной солнце достать
И подарить его людям.*

Елена Юрьевна Ломоносова, директор техникума, преподаватель инженерной графики, неоднократно принимала активное участие во Всероссийском форуме «Образовательная среда», выставках «Российский образовательный Форум». Конкурсные работы, отражающие совместную деятельность коллектива техникума по формированию единого образовательного пространства в воспитании современного конкурентоспособного специалиста в области радиоэлектроники и компьютерных технологий, отмечены золотым и серебряным знаком участника Всероссийского выставочного центра. По ее инициативе техникум совместно с ОАО «Челябинский радиозавод “Полет”» участвовал в приоритетном национальном проекте «Образование» (2008, 2009). Елена Юрьевна осуществляет руководство федеральной экспериментальной площадкой по теме: «Апробация и внедрение государственного образовательного стандарта “Информационная безопасность”».

«Мы разные и мы вместе» — основополагающая позиция руководителя, позволяющая сочетать традиции и инновации во всех сферах и проявлениях жизнедеятельности образовательного учреждения.

Челябинскому радиотехническому техникуму (ЧРТ) — 55 лет. Это достойная веха, момент подведения итогов и попытка заглянуть в будущее.

Усилиями нескольких поколений преподавателей и сотрудников техникум завоевал известность и престиж на Южном Урале в области радиоэлектроники, связи, информационных технологий.

В начале 1950-х гг. в г. Челябинске для оснащения гражданских аэропортов и армии навигационной техникой был построен Челябинский радиозавод «Полет». С расширением предприятия производству стали необходимы квалифицированные специалисты, имеющие глубокую теоретическую подготовку и способные работать монтажниками, регулировщиками

радиоэлектронной аппаратуры. В 1957 г. при Челябинском радиозаводе был открыт филиал Свердловского радиотехнического техникума. Его заведующим стал первый директор радиозавода Семен Семенович Пьянков. С 1963 г. Челябинским радиотехническим техникумом руководила Римма Павловна Дмитриева. Ее отличали хорошие организаторские способности, исключительное трудолюбие и самоотверженность в работе, настойчивость и упорство в достижении поставленных целей. С 1995 по 2001 гг. техникумом руководил Владимир Дмитриевич Сыченко, проработавший в техникуме более 26 лет и награжденный медалью «За доблестный труд», нагрудным знаком «Почетный радист РСФСР».

С 2001 г. техникум возглавляет Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации Елена Юрьевна Ломоносова. Под ее руководством последние десять лет в техникуме происходит структурная перестройка процесса подготовки специалистов по специальностям и направлениям в соответствии с конъюнктурой рынка труда. В дополнение к традиционной специальности «Техническое обслуживание и ремонт радиоэлектронной аппаратуры» открыты новые востребованные направления подготовки: «Компьютерные сети» (2001 г.); «Почтовая связь» (2004 г.); «Информационная безопасность» (2005 г.).

С 2005 года техникум принимает участие в эксперименте Министерства образования и науки РФ по теме «Апробация и внедрение государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования «Информационная безопасность». Целью эксперимента является разработка и применение на практике основной профессиональной образовательной программы по специальности «Информационная безопасность» с учетом особенностей Уральского региона, потребностей социальных партнеров: предприятий — заказчиков специалистов. В настоящее время разрабатываются примерные программы к стандартам третьего поколения по ряду дисциплин базового и повышенного уровня.

Совместно с ОАО «Челябинский радиозавод “Полет”» техникум участвовал в приоритетном национальном проекте «Образование» по темам: «Социальное партнерство: формирование корпоративной культуры в условиях высокотехнологичного производства» (2008) и «Проектирование модели опережающего обучения квалифицированных специалистов в области радиоэлектроники» (2009).

Сегодня ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский радиотехнический техникум» — востребованное и активно развивающееся учреждение системы профессионального образования России, которое отвечает современным тенденциям развития экономики Южного Урала в области радиоэлектроники и информационных технологий. Свою миссию коллектив техникума видит в реализации основных принципов обучения: образование должно быть доступным, качественным и практикоориентированным. Стратегия ЧРТ: инновации, постоянный поиск и движение вперед к новым целям.

Педагогический коллектив ЧРТ объединен в цикловые комиссии учебных дисциплин и модулей. Образовательный процесс, методи-

ческую и воспитательную работу осуществляет квалифицированный педагогический коллектив, в составе которого 67 штатных преподавателей и преподавателей-совместителей.

По итогам аттестации 53 % преподавателей в техникуме имеют высшую и первую категорию. Средний возраст штатных преподавателей — 42 года. Основная часть преподавателей имеет педагогический стаж 12 лет и более, все преподаватели специальных дисциплин имеют опыт практической работы, что позволяет им максимально приблизить процесс обучения к требованиям производства и проводить занятия на высоком уровне.

Много лет в техникуме проработали преподаватели и сотрудники М. В. Балябина, Л. Н. Глуховская, И. П. Егорова, Т. А. Иванова, Е. Ф. Ковбан, Р. П. Литовченко, А. Н. Немченко, А. Ф. Погорельская, А. Д. Родина, М. С. Телепова, В. П. Шульгина, Э. С. Французова, З. И. Яснова. За многолетний добросовестный труд по воспитанию высококвалифицированных специалистов им присвоено звание «Ветеран труда».

Звание «Почетный работник СПО» имеют пять человек; 14 человек награждены Почетными грамотами Министерства образования и науки РФ, многие преподаватели имеют различные награды на уровне города и региона.

Техникум тесно сотрудничает с ОАО «Челябинский радиозавод “Полет”». Ведущие специалисты привлекаются в качестве председателей государственных аттестационных комиссий, преподавателей-совместителей, консультантов, руководителей и рецензентов дипломных проектов, учебно-методической документации, руководителей практики.

Коллектив техникума всегда уделял особое внимание формированию воспитательной системы. При постановке целей и задач воспитательной системы ЧРТ учитывались основные направления, определенные Концепцией модернизации российского образования. Преподавателям техникума хорошо понятно, что коллективные методы работы с молодежью — это методы развития индивидуальности. Только из коллективного вырастает индивидуальное. Мы придерживаемся взгляда А. С. Макаренко на коллективные методы обучения: «Коллектив — не самоцель, а гимнастический зал».

Для подготовки высококлассных специалистов необходима современная материально-техническая база. Челябинский радиотехнический техникум имеет в своем составе учебно-лабораторный корпус, который включает в себя восемь компьютерных классов, лабора-

тории виртуальных и цифровых измерительных приборов, электронной техники, регулировки радиоэлектронной аппаратуры, компьютерных сетей и многие другие. Кроме того, техникум располагает современным оборудованным тренажерным залом, лыжной базой (спорткомплекс «Полет») и открытой спортивной площадкой.

За последние несколько лет в техникуме значительно обновилось оборудование учебных лабораторий. Были приобретены современные персональные компьютеры, серверные станции, мультимедийные проекторы, интерактивные доски и многое другое. Данное оборудование универсально, позволяет развивать и совершенствовать учебный процесс, используя различные программные продукты, перекрывает все потребности, начиная от общеобразовательных предметов и заканчивая сложными техническими дисциплинами и модулями. Развитие современных виртуальных измерительных приборов позволяет использовать компьютеры в совершенно новом качестве, что отвечает новейшим требованиям работодателей.

Техникум активно работает по развитию и совершенствованию используемого в учебной деятельности комплекса программных продуктов. Практически во всех компьютерных лабораториях установлена современная операционная система Windows 7®. Также в учебном процессе применяются менее распространенные, но быстро набирающие популярность в профессиональной среде операционные системы Mac OS® и Linux. Кроме того, используются сложные профессиональные программы, необходимые для технических специалистов. Все программное обеспечение официальное, подтверждено соответствующими лицензиями. Также активно используются программы, предоставляемые на бесплатной основе.

Для развития и совершенствования материально-технической базы техникум активно взаимодействует с ведущими производителями оборудования и фирмами, предоставляющими программное обеспечение. Хорошую поддержку техникуму оказывает Челябинский радиозавод «Полет», который предоставляет свою материальную базу для проведения лабораторных работ, практической подготовки студентов и стажировки преподавателей. Также среди многочисленных партнеров техникума такие известные компании как Microsoft®, Лаборатория Касперского®, Директум®, 1С®, Softline®, АК ИП® и другие. В 2010 г. подписано долгосрочное соглашение с всемирно известной фир-

мой D-Link® (производство сетевого оборудования) об открытии на базе техникума учебного центра сетевых технологий. Для проведения обучающих курсов были приобретены сетевые коммутаторы, комплексы по защите информации, серверная станция на базе процессоров Intel® Xeon®. Все это позволяет максимально приблизить учебный процесс к требованиям работодателей и готовить высококлассных специалистов.

В планах техникума по улучшению материально-технической базы — комплексное развитие информационной системы, которая позволит внедрить технологии электронного документооборота, дистанционного обучения, а также дальнейшее обновление лабораторного оборудования, которое позволит техникуму готовить качественно новых специалистов.

За годы своей работы техникум выпустил более 7000 высококвалифицированных специалистов, работающих на предприятиях Челябинской области и других субъектов Российской Федерации.

Техникум — постоянный участник региональных и российских образовательных форумов, дипломант Всероссийских конкурсов воспитательных систем студенческого самоуправления, участник конкурса инновационных образовательных программ. Научно-методические разработки техникума по формированию ключевых компетенций и повышению качества образования отмечены золотыми и серебряными медалями Всероссийского Выставочного Центра. Результаты деятельности техникума отражены в ряде публикаций в журнале «Среднее профессиональное образование».

Студенты техникума традиционно занимают призовые места в олимпиадах, спортивных соревнованиях, выставках технического творчества, смотрах художественной самодеятельности. Только за последние три года они стали победителями: регионального тура Международной олимпиады по информационным технологиям «ИТ-ПЛАНЕТА — 2010», «ИТ-ПЛАНЕТА — 2012», Всероссийской олимпиады по методике профессионального обучения, V Всероссийского фестиваля художественного творчества, Всероссийского конкурса студентов СПО по радиоэлектронике, Межрегиональной олимпиады по компьютерным сетям.

Со времени открытия техникума его отличительными особенностями всегда оставались: стабильность преподавательского коллектива, культура отношений между преподавателями и студентами и высокое качество обучения.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ — МАРШРУТ УСПЕХА

Директор ГБОУ НПО «Профессиональное училище № 96» Лариса Георгиевна Пономарева с 2006 по 2008 год прошла обучение по программе профессиональной переподготовки для руководителей УПО «Менеджмент в сфере образования». В училище работает директором с мая 2004 г. Награждена знаком «Почетный работник профтехобразования РФ» (2000 г.), в настоящее время является соискателем, аспирантом МаГУ.

Лариса Георгиевна трудится в системе начального профессионального образования 30 лет. Как специалист высокого класса она проявила себя, будучи заместителем директора по учебно-воспитательной работе в Профессиональном училище № 4. Желание и умение работать с новыми методиками и педагогическое мастерство позволили ей завоевать признание и уважение как среди коллег, так и среди обучающихся. Высшее профессиональное образование, большой опыт и высокая квалификация стали решающими факторами при выборе кандидатуры на пост руководителя Профессионального училища № 96.

Лариса Георгиевна имеет соответствующую научно-теоретическую подготовку, владеет методикой начального профессионального образования, что подтверждается неоднократными публикациями ее выступлений на областных научно-практических конференциях в сборниках материалов конференций и научных журналах.

Современный рынок труда диктует иные, чем прежде, требования к уровню подготовки выпускников профессионального училища, обеспечивающей качественное выполнение профессиональных обязанностей на основе сформированных в процессе обучения компетенций и приобретенного за время обучения опыта. Модернизация производственных технологий и принципов организации производства изменяет требования к профессиональным компетенциям и уровню квалификации рабочих; возрастает роль аналитической функции, увеличивается доля труда, связанного с внедрением и обслуживанием новых технологий, повышаются требования к уровню самостоятельности. Не вызывает сомнения мысль о том, что самая эффективная и качественная подготовка высококвалифицированного специалиста возможна только в условиях производительного труда, приближенного к реальному производству.

Этим обусловлена необходимость внесения изменений в содержание профессионального образования, внедрения новых технологий подготовки кадров, обновления учебно-материальной базы, что в итоге повлияет на качество образования.

В целях эффективного решения данных проблем администрация ГБОУ НПО «Профессиональное училище № 96» и весь педагогический коллектив разрабатывают способы эффективной подготовки специалистов соответствующего уровня и профиля, готовых к постоянному профессиональному росту, способных работать в режиме эксперимента, развиваться, самообу-

чаться, применять инновационные технологии, что позволит им быть конкурентоспособными на рынке труда.

В настоящее время Профессиональное училище № 96 — это образовательное учреждение, вплотную занимающееся профориентацией молодежи и реализующее образовательные программы начального профессионального образования «установленного» уровня, начального профессионального образования повышенного уровня, профессиональной подготовки лиц с ограниченными возможностями здоровья. Ключевым условием повышения качества подготовки рабочих и специалистов, одним из приоритетных направлений работы в нашем учреждении является социальное партнерство, в первую очередь с работодателями и с Центром занятости населения г. Златоуста.

Руководство училища и педагогический коллектив видят в социальном партнерстве в первую очередь соучастие, причастность к процессам развития, рождения и внедрения в практику нового содержания и форм профессионального образования. Главная цель развития социального партнерства — повышение качества профессиональной подготовки и переподготовки, удовлетворение текущих и перспективных потребностей быстро развивающейся экономики Златоустовского городского округа.

Профессиональное училище № 96 традиционно вело подготовку специалистов для службы быта. Существующий сегодня разрыв между уровнем подготовки выпускников учреждений НПО и все более жесткими требованиями к ним,

потребности рынка труда города в рабочих специальностях различных профилей диктуют необходимость внедрения практико-ориентированных образовательных программ обучения по профессиям и специальностям, которые можно объединить в следующие блоки:

- 1) блок профессий по сервисному обслуживанию населения;
- 2) блок профессий строительного профиля;
- 3) блок профессиональной подготовки лиц с ограниченными возможностями здоровья (табл. 1).

Таблица 1

Перечень профессий ГБОУ НПО «ПУ № 96»

Код	Наименование профессии	Уровень образования
100116.01	Парикмахер	Начальное профессиональное образование
260807.01	Повар, кондитер	Начальное профессиональное образование
100701.01	Продавец, контролер-кассир	Начальное профессиональное образование
270802.08	Мастер сухого строительства	Начальное профессиональное образование
262019.02	Закройщик	Начальное профессиональное образование
16675	Повар	Профессиональная подготовка лиц, не имеющих основного общего образования
15398	Обувщик по ремонту обуви	Профессиональная подготовка лиц, имеющих отставание в развитии
19601	Швея	Профессиональная подготовка лиц, имеющих отставание в развитии
19727	Штукатур	Профессиональная подготовка лиц, имеющих отставание в развитии
19524	Цветовод	Профессиональная подготовка лиц, имеющих отставание в развитии

Бюджетное отделение учреждения реализует девять наименований образовательных программ для подготовки квалифицированных рабочих.

Училище является единственным в городе учреждением, которое занимается профессиональной подготовкой рабочих, имеющих недостатки в физическом или умственном развитии, по трем наименованиям профессий. Перечень профессий за последние пять лет неоднократно обновлялся с учетом потребностей предприятий и спроса обучающихся.

Контингент обучающихся бюджетного отделения [на базе основного общего образования и среднего (полного) общего образования] составляет 503 человека, из них:

- сироты и оставшиеся без попечения родителей — 49 человек;
- лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей — 98 человек;
- опекаемые — 8 человек;
- дети с ограниченными возможностями здоровья — 76 человек (детей-сирот и лиц из их числа);
- дети с ограниченными возможностями

здоровья — 38 человек (домашние);

- дети-инвалиды — 31 человек;
- дети из семей — 348 человек;
- проживают в общежитии — 120 человек,

из них сироты — 63 человека, с ограниченными возможностями здоровья — 43 человека.

Контингент внебюджетного отделения с 1 января 2010 г. по 1 января 2012 г. — 450 человек, в том числе окончившие обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и учащиеся ПУ № 96, получающие вторую профессию. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации ведется по 27 профессиям общероссийского классификатора бытового и строительного профилей, сервисного обслуживания.

В 2010/2011 уч. г. учреждением был перевыполнен план набора выпускников школ города и области. Уровень трудоустройства выпускников составил 83 %.

На базе ГБОУ НПО «ПУ № 96» реализуются инновационные проекты, которые способствуют созданию условий для обеспечения качества образования.

1. Создан Ресурсный образовательный центр сервисного обслуживания «Имидж-Студия» (приказ ГОУ НПО «ПУ № 96» № 41 от 14.02.2006 г., согласованный с министром образования и науки Челябинской области от 15.02.2006 г.).

2. На протяжении трех лет на базе Профессионального училища № 96 действовала экспериментальная площадка Министерства образования и науки Челябинской области по теме «Формирование социокультурной среды профессионального училища как фактор обеспечения качества образования» [научный руководитель — С. А. Халитова, заведующая лабораторией психолого-педагогических проблем профессионального образования и социологических исследований Челябинского ИРПО (приказ «Об открытии областной экспериментальной площадки» № 02-73 от 17.02.2009 г.)]. Экспертный совет Министерства образования и науки Челябинской области, состоявшийся 4 апреля 2012 г., одобрил результаты работы экспериментальной площадки. В настоящее время педагогический коллектив успешно использует наработки в образовательном процессе училища.

3. На базе Ресурсного центра создан Центр бытовых услуг, целью которого является предоставление услуг населению города по профилям: швейное (ремонт и пошив одежды), обувное (ремонт и пошив обуви), строительное (ремонт помещений). Работы выполняются на производственной практике в мастерских училища бригадным методом обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, подростками-сиротами, обучающимися по программам профессиональной подготовки по профессиям: «Швея», «Штукатур», «Обувщик по ремонту обуви» (приказ № 15 от 07.09.2009 г.), на оборудовании, закупленном на средства социальных партнеров: С. А. Бондаренко (ООО «Кнауф маркетинг», г. Челябинск), В. Г. Пилипенко (салон-студия «Пять миров», г. Челябинск), С. Г. Савиновского (ООО «Управляющая компания “Элегант”», г. Екатеринбург).

Ведущая роль в деятельности училища принадлежит его сотрудникам — опытным и ква-

лифицированным специалистам. Руководители, педагогические работники, сотрудники училища за добросовестный труд награждены почетными званиями, премиями и грамотами:

- «Почетный работник НПО» — 2 чел.;
- «Мастер золотые руки» — 6 чел.;
- премия губернатора Челябинской области — 3 чел.;
- грант губернатора Челябинской области руководителю НОУ — 1 чел.;
- грамота Министерства образования и науки Челябинской области — 12 чел.

Сегодня училище пользуется большой популярностью среди выпускников школ не только Златоуста, но и Челябинской области, а также соседней Башкирии. Столь же высокую оценку качеству обучения и работе училища дают и социальные партнеры.

Эффективная деятельность коллектива ПУ № 96, повышение качества образовательного процесса и хозяйственной деятельности отмечены:

– по результатам работы в 2010/2011 уч. г. училище стало лауреатом премии им. В. П. Омельченко, абсолютным победителем в ежегодном областном конкурсе «Училище года»;

– с 2006 г. училище входит в десятку сильнейших образовательных учреждений области по рейтингу областного конкурса «Училище года» [в 2005/2006 уч. г. — дипломант конкурса; в 2007/2008 уч. г. — получатель гранта губернатора Челябинской области, победитель конкурса «Училище года»; в 2009/2010 уч. г. — 4-е место в рейтинге (приказ Министерства образования и науки Челябинской области № 01-481 от 28.07.2010 г.)].

В апреле 2012 г. в г. Чебаркуле Челябинской области прошли очередные Макаренковские чтения, в которых принимали участие руководящие и педагогические работники Профессионального училища № 96. Результатами участия в X Международном конкурсе А. С. Макаренко стали награждение Ларисы Георгиевны Пономаревой медалью А. С. Макаренко и 1-е место, которое заняло ПУ № 96.

«УСПЕХ — ЭТО НЕ ТОЛЬКО РЕЗУЛЬТАТ, НО И ПУТЬ К НЕМУ»

В Государственном бюджетном образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднее специальное

учебное заведение) «Челябинский базовый медицинский колледж» 25–26 апреля состоялся конкурс «Преподаватель года — 2012» среди

преподавателей учреждений СПО медицинского и фармацевтического профилей Уральского Федерального округа.

Целью конкурса явилось формирование в обществе социальной и гражданской значимости профессии педагога как носителя новых ценностей и общественных установок, стимулирование профессионального педагогического творчества, выявление и распространение образцов инновационной педагогической деятельности.

Для проведения конкурса был создан оргкомитет и определены члены экспертной комиссии, в состав которой вошли представители Министерства здравоохранения Челябинской области, Челябинского института развития профессионального образования, Свердловского областного медицинского колледжа, Челябинского базового медицинского колледжа.

В конкурсе приняли участие представители государственных образовательных учреждений среднего профессионального образования «Свердловский областной медицинский колледж», «Свердловский областной медицинский колледж» (Алапаевский филиал), «Саткинский медицинский техникум», «Миасский медицинский колледж», «Копейский медицинский техникум», государственное автономное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Тобольский медицинский колледж им. В. Солдатова».

Программой конкурса было предусмотрено два этапа: заочный и очный. Заочный этап включал в себя конкурсное задание «Портфолио профессионального развития» в виде описания системы работы, отражающего результаты профессиональной деятельности, примеры инновационной педагогической деятельности.

Программа очного этапа включала конкурсные мероприятия:

– «Мое педагогическое кредо», на котором конкурсанты продемонстрировали знание и по-

нимание современных тенденций развития образования и общества, умение соотносить их со своей профессиональной деятельностью, эрудицию, культуру публичного выступления;

– «Творческая презентация системы работы педагога», в рамках которой проходила творческая защита системы работы конкурсанта и определение перспектив ее совершенствования, педагогических идей применения инновационных технологий, практического результата;

– «Мастер-класс», включавший проведение конкурсантами учебных занятий со студентами колледжа.

Особое внимание уделялось качеству портфолио, созданному преподавателем, и профессионализму проведения «Мастер-класса».

Участники конкурса широко использовали технические средства обучения.

Экспертная комиссия оценивала актуальность, содержательность, результативность, презентабельность, конкурсных мероприятий, а также профессионализм, аналитические способности конкурсантов.

По итогам конкурсных заданий были определены победители:

I степени — Ольга Павловна Гавришук, преподаватель ГБОУ СПО «Копейский медицинский техникум»;

II степени — Ольга Викторовна Шумилова, преподаватель ГБОУ СПО ТО «Тобольский медицинский колледж им. В. Солдатова»;

III степени — Антон Фаритович Киселев, преподаватель ГБОУ СПО «Свердловский областной медицинский колледж».

На церемонии награждения всем участникам были вручены дипломы участников и грамоты по номинациям, призы. В адрес руководителей образовательных учреждений были направлены благодарственные письма. По окончании конкурса был дан концерт, подготовленный студентами колледжа.

Реферативный раздел

АННОТИРОВАННЫЙ СПИСОК СТАТЕЙ ИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЖУРНАЛОВ ЗА 2011 ГОД, ПОСТУПИВШИХ В БИБЛИОТЕКУ ЧИРПО

Проблемы развития социального партнерства

1. Астафьева, Н. Г. Организационно-экономические механизмы формирования и развития образовательных кластеров / Н. Г. Астафьева // Справочник руководителя ОУ. — 2011. — № 5. — С. 8–11. *Представлен эксперимент по созданию образовательного кластера «Школа — колледж — предприятие», а также задачи и результаты проекта.*

2. Атлас, О. И. Кластерный подход в интеграции науки, образования и производства / О. И. Атлас // СПО. — 2011. — Прил. № 4. — С. 9–17. *Исследуется вопрос кластерного подхода в образовании. Анализируется структура и деятельность интегрированного инновационно-образовательно-производственного центра.*

3. Нестеров, А. В. Социальное партнерство как важное направление образовательной деятельности / А. В. Нестеров // СПО. — 2011. — Прил. № 10. — С. 55–59. *Предложены пути взаимодействия колледжа с предприятиями и организациями.*

4. Тебенькова, Е. А. Кластерные структуры в учреждениях НПО-СПО / Е. А. Тебенькова // ПО. Столица. — 2011. — № 5. — С. 22–24. *Представлены схемы кластерных структур, указаны возможные организационные проблемы и предложены пути их преодоления.*

Инновационное развитие профессионального образования

1. Башкатов, И. П. Механизмы внедрения инноваций в практику профессионального образования столицы / И. П. Башкатов // ПО. Столица. —

2011. — Прил. «Науч. исследования в образовании» — № 9. — С. 12–20. *Инновационная деятельность в учреждениях профессионального образования. Концептуальная модель инновации, способность к внедрению инноваций.*

2. Бодров, А. Н. Инновационная деятельность как основа подготовки квалифицированных специалистов / А. Н. Бодров // ПО. Столица. — 2011. — Прил. «Науч. исследования в образовании». — № 4. — С. 8–13. *Предложен инновационный образовательный проект, раскрывается структура жизненного цикла инноваций.*

3. Болдырев, Е. В. Проектно-инновационная деятельность : цели, виды, структура / Е. В. Болдырев // СПО. — 2011. — Прил. № 11. — С. 67–71. *Излагается теория проектной деятельности. Предложены виды проектов, дана структура проекта. Выделены определения понятий «инновация», «деятельность».*

4. Зубарева, Л. А. Инновационная деятельность колледжа, направленная на развитие самостоятельной работы студентов / Л. А. Зубарева // СПО. — 2011. — Прил. № 7. — С. 133–138. *Представлена научно-исследовательская деятельность колледжа. Рассмотрен процесс организации самостоятельной работы студентов.*

5. Идиатуллина, Э. Д. Инновационный механизм формирования профессиональных кадров для экономики республики / Э. Д. Идиатуллина // СПО. — 2011. — Прил. № 10. — С. 12–19. *Проводится анализ модернизации профессионального образования в республике Марий Эл. Предложен механизм формирования государственно-частного партнерства. Рассмотрен проект «Рабочие кадры для инновационной экономики». Представлен учебный центр профессиональных квалификаций.*

6. Корякина, А. М. Проблема взаимосвязи инновационных технологий и средств оценивания результатов профессионального обучения / А. М. Корякина // СПО. — 2011. — № 11. — С. 19–20. *Проводится сравнение традиционного и инновационного подходов к профессиональному образованию, рассматривается зависимость средств контроля качества обучения от используемых педагогических технологий.*

7. Крылов, А. А. Инновационная модель управления колледжем / А. А. Крылов // СПО. — 2011. — Прил. № 10. — С. 28–36. *Система управления качеством профессионального образования. Контроль качества (инновационная модель). Информационно-образовательная среда колледжа. Сетевое взаимодействие. Деятельность ресурсного центра.*

8. Курманов, А. В. Использование инновационных образовательных технологий в развитии профессионального мастерства педагога / А. В. Курманов // СПО. — 2011. — Прил. № 4. — С. 3–8. *Методы педагогической инноватики, их классификация. Характеристика технологического парка. Рассматривается вопрос применения веб-технологий.*

9. Курманова, Э. А. Инновационная стратегия развития колледжа / Э. А. Курманова // СПО. — 2011. — № 3. — С. 28–30. *Политика образовательного учреждения в области качества. Менеджмент качества в условиях модернизации профессионального образования.*

10. Лунькова, О. С. Об использовании инновационных технологий в процессе обучения / О. С. Лунькова // СПО. — 2011. — Прил. № 5. — С. 112–115. *Рассмотрены вопросы информатизации обучения как средства мотивации и повышения эффективности изучения дисциплин, применения современных технических средств в обучении.*

11. Сергеева, М. Г. Особенности развития инновационных процессов в системах начального и среднего профессионального образования / М. Г. Сергеева // СПО. — 2011. — Прил. № 7. — С. 10–19. *Освещены проблемы взаимодействия профессионального образования и производства. Предложены пути развития инновационной деятельности в профессиональном образовании.*

12. Сниховская, И. В. Оценка и выбор инновационных проектов развития учреждений среднего профессионального образования / И. В. Сниховская // ПО. Столица. — 2011. — Прил. «Науч. исследования в образовании». — № 8. — С. 47–49. *Раскрывается проблема управления инновационными процессами, дается оценка инновационных проектов.*

13. Солодухина, О. А. Классификация инновационных процессов в образовании / О. А. Солодухина // СПО. — 2011. — № 10. — С. 12–13. *Педагогические инновации. Компетентностный подход в образовании и социальная конкурентоспособность.*

14. Солодухина, О. А. Проблемы и сущность инновационных процессов в учреждениях СПО / О. А. Солодухина // СПО. — 2011. — № 6. — С. 5–6. *Инновационные процессы в СПО. Деятельность преподавателей по созданию новых педагогических методов, их внедрению, использованию и распространению в практике обучения. Анализ понятия «инновация».*

Проблемы подготовки квалифицированных рабочих кадров

1. Гайнеев, Э. Р. Организационно-педагогические условия подготовки рабочих высокой квалификации / Э. Р. Гайнеев // СПО. — 2011. — Прил. № 3. — С. 132–146. *Характеристика модели процесса формирования опыта творческой и творческо-конструкторской деятельности в ходе организации производственного обучения. Подготовка рабочего высокой квалификации. Бригадная форма организации деятельности мастеров производственного обучения.*

2. Гренов, Г. С. Формирование конкурентоспособности выпускников профессионального колледжа / Г. С. Гренов // ПО. Столица. — 2011. — Прил. «Науч. исследования в образовании». — № 1. — С. 3–8. *Процесс формирования конкурентоспособности выпускников профессионального колледжа, его сущность, структура и задачи формирования кадрового потенциала.*

3. Селенков, А. Н. Современный учебный процесс в профессиональных колледжах / А. Н. Селенков // СПО. — 2011. — № 11. — С. 21–22. *Специфика организации инновационного учебного процесса, внедрение электронных образовательных ресурсов в учебный процесс.*

4. Симоновская, Л. Н. Организационно-педагогические условия профессионального становления студентов колледжа / Л. Н. Симоновская // ПО. Столица. — 2011. — Прил. «Науч. исследования в образовании». — № 12. — С. 33–36. *Мотивация выбора профессии, профессиональное становление обучающихся. Социальный портрет студента колледжа.*

Материалы подготовила Т. А. Имамова

ABSTRACTS OF THE ARTICLES IN ENGLISH

L. N. Abdullaeva, chief of educational department of Chelyabinsk Institute for Vocational Education Development (CIVED), Chelyabinsk, e-mail: spj-2012@list.ru

REORGANISATION OF VOCATIONAL EDUCATION SYSTEM IN CHELYABINSK REGION AT POST-WAR PERIOD

The process of the vocational education system's development in Chelyabinsk region at post-war period is offered in this article. The creation of new types of educational institutions and training of personnel at manufacture are considered.

Key words: labor reserves, factory training schools, trade schools, railway schools, technical schools, mining schools and colleges, schools of agriculture mechanization.

L. D. Alekseeva, head of department of Magnitogorsk technological college (MTC), Magnitogorsk

O. N. Kanderova, assistant professor of Chelyabinsk Institute for Vocational Education Development (CIVED), candidate of pedagogical sciences, docent, Chelyabinsk, e-mail: spj-2012@list.ru

RATING ASSESSMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCIES: THE FEATURES OF DEVELOPMENT AND IMPLEMENTATION

In the article the problems of professional competences assessment in the light of new requirements to the results of training in vocational education and one of the ways of their solution — rating score are indicated. A number of advantages of rating score of professional competencies of the traditional system of assessment are shown. The attention of organization and methods of the systematic control of the professional competencies of students is devoted.

Key words: competency, competence, professional competence, rating, rating score, rating guidelines of professional competencies.

G. P. Andrusenko, head of regional centre of introduction of Federal state educational standards of Primary and Secondary professional education of Chelyabinsk Institute for Vocational Education Development (CIVED), Chelyabinsk

N. I. Erina, methodologist of regional centre of introduction of Federal state educational standards of Primary and Secondary professional education of Chelyabinsk Institute for Vocational Education Development (CIVED), Chelyabinsk, e-mail: spj-2012@list.ru

THE DESIGNING OF VARIATIVE EDUCATIONAL PROGRAMME (FOR AN EXAMPLE OF PROFESSION OF PRIMARY PROFESSIONAL EDUCATION)

Formation of competences is one of the basic components of the federal state educational standards of new generation aimed at the innovative development of modern education. Education based on competences, most effectively realized in the form of modular programming, and the basic principle of training is focused on the results needed for the workplace. This approach actually enhances the effectiveness and quality of training by forming the content and organization of learning. The article discusses the development of approaches variative part (variant of professional modules) of the main professional education programs in institutions of professional education in conjunction with employers.

Key words: Federal state educational standard, modular competence-based approach, a professional module, professional competences, shared competences, variability of the professional module.

A. Ju. Antropova, assistant professor of Chelyabinsk Institute for Vocational Education Development (CIVED), candidate of pedagogical sciences, Chelyabinsk, e-mail: aua31@mail.ru

THE SYSTEM INDICATORS EVALUATION OF ACTIVITY IN VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTIONS

In the article the system of indicators, these are offered for the evaluation of activity results in vocational education institutions. Given system is built on the systemic approach. These indicators should allow to obtain information to make appropriate management decisions and implement management accounting.

Key words: educational system, performance evaluation, system performance, systemic approach.

M. N. Bardova, lecturer of Kopeisk Mining and Economic College (KMEC), Chelyabinsk region, Kopeisk, e-mail: kgk@chel.surnet.ru

LEARNING OF STUDENTS TECHNOLOGIES SELF-PRESENTATION IN COLLEGE

Among the requirements for the training of a modern specialist are designated shaped communication skills, which form the basis of general and professional competence as the ability to work in

a team and the team, communicate effectively with colleagues, management, consumers, set goals, organize work, take responsibility for the results of their assignments. The article discloses an approach to teaching college students self-presentation technology.

Key words: *self-presentation, structure and content of self-presentation, the elements of self-presentation training technology.*

L. I. Belova, assistant professor South-Ural state university (S-USU), Chelyabinsk, e-mail: belova2005@inbox.ru

THE REFLECTION OF SOCIO-CULTURAL TENDENCIES OF CONTEMPORARY SOCIETY UPON CONDITION OF RUSSIAN UNIVERSITY

In this article the main socio-cultural tendencies in Russian society are considered: commercialization of culture, cultural globalization, intensification of socio-cultural differentiation between generations, lowering of possibilities of cultural values' consumption, increase of gap between popular and elite cultures. Their reflection on the state of contemporary Russian Institution in general and universities in particular is considered.

Key words: *culture, socio-cultural tendencies.*

S. V. Borisov, professor of Chelyabinsk state pedagogical university (CSPU), doctor of philosophical sciences, Chelyabinsk, e-mail: borisovsv69@mail.ru

DESTROY BASTILLE OR A CAREER, GOVERNING BASTILLE? (POLEMIC THOUGHTS ABOUT MODERN SOCIETY, SCIENCE AND EDUCATION)

The review of main social and cultural problems of modern society is given in this article. The spiritual condition and lifestyle of modern age have pronounced anti-modernist tendencies, which entails a radical reappraisal of the Enlightenment. This is especially true for science and education.

Key words: *modern society, postmodern, cyberspace, science, education.*

A. L. Borovinskya, director of SBEI PVE «Vocational school № 7», e-mail: Uiskpu107@yandex.ru

ON THE ISSUE OF ORGANIZATION OF CONTINUOUS TRAINING OF QUALIFIED PERSONNEL FOR AGRICULTURE (FROM EXPERIENCE PROFESSIONAL SCHOOL № 107 S. UYSKOGO CHELYABINSK REGION)

The article summarizes the experience of the

professional school № 107 s. Uyskoe Chelyabinsk region on the organization of continuing professional education in training for the village to the new socio-economic functioning of the PVE-SVE system.

Key words: *continuing education, cluster, competence, qualifications.*

O. S. Dubrovina, head of laboratory of the problems of professional upbringing of Chelyabinsk Institute for Vocational Education Development (CIVED), Chelyabinsk, e-mail: spj-2012@list.ru

PEDAGOGICAL CONDITIONS OF THE DESIGN SKILLS FORMATION OF SECONDARY VOCATIONAL COLLEGES STUDENTS IN THE RESEARCH ACTIVITY

The article discusses the pedagogical conditions necessary for the formation of students' skills of designing colleges in the organization of research activities. The organization of this activity also contributes to the formation of general-educational skills needed for designing future career professionals.

Key words: *ability, design skills, research activities, creating pedagogical conditions general-educational skills.*

Z. A. Fedoseeva, pro-rector for educational and methodical work of Chelyabinsk Institute for Vocational Education Development (CIVED), candidate of pedagogical sciences, Chelyabinsk, e-mail: spj-2012@list.ru

SCIENTIFIC AND METHODOLOGICAL SUPPORT OF PROCESSES OF IMPLEMENTING FSES OF PRIMARY AND SECONDARY EDUCATION IN THE CHELYABINSK REGION

In the article aspects of the formation of readiness of primary and secondary vocational education to the realization of standards for the new generation are discussed. The key principles for the implementation of modular competency approach are analyzed in this work, revealed problems that are identified in the implementation of FSES in the educational process.

Key words: *Federal state educational standard, scientific and methodological support of FSES, modular competence-based approach, the willingness of institutions to the implementation of the FSES.*

B. N. Guzanov, doctor of engineering sciences, professor, head of department RSPPU, Yekaterinburg, e-mail: guzanov_bn@mail.ru

A. S. Krivonogova, senior lecturer RSPPU, Yekaterinburg, e-mail: akrivonogova@uralweb.ru

STRUCTURAL AND FUNCTIONAL MODEL OF PROFESSIONAL FORMATION OF HIGH SCHOOL STUDENTS IN THE TEACHING OF WORK PROFESSION

In the article the features of training of students in professional and teaching institution in the process of apprenticeship are revealed. The structural and functional model that can be used as a scientific basis for developing a system of training students for the work profession is presented.

Key words: professional development, a model, training work profession, the structural components of professional development, motivation.

O. N. Kanderova, assistant professor of Chelyabinsk Institute for Vocational Education Development (CIVED), candidate of pedagogical sciences, docent, Chelyabinsk, e-mail: spj-2012@list.ru

FORMATION OF RESEARCH COMPETENCE OF PEDAGOGUES OF EDUCATION INSTITUTIONS

The means which allowing to form of pedagogues' research competence in primary and secondary vocational education are analyzed in this article: training courses, organization of scientific-methodical seminars and consultations for heads of sections of the scientific community of students and pedagogues involved in the implementation of project-based learning method.

Key words: pedagogues' research competence, the method of project-based learning, interdisciplinary research practice-oriented projects.

S. A. Khalilova, head of laboratory of Chelyabinsk Institute for Vocational Education Development (CIVED), Chelyabinsk, e-mail: svetlana.irpo@mail.ru

TO THE QUESTION OF PROMOTION OF EDUCATIONAL SERVICES IN NEW SOCIO-ECONOMIC CONDITIONS

In the article the essence of the term «educational service» is detailed. It is described its specific features, different from other types of services, and especially promotion the educational services through advertising.

Key words: service, education, educational service, promotion of educational services, marketing of educational services.

L. V. Kotovskya, assistant professor of Chelyabinsk Institute for Vocational Education Development (CIVED), candidate of pedagogical sciences, Chelyabinsk, e-mail: spj-2012@list.ru

EDUCATIONAL-INDUSTRIAL CLUSTER AS A MECHANISM OF QUALITY MANAGEMENT TRAINING

The article reveals the features of quality management training of students in the educational-industrial cluster. In addition, the analysis of already available in the Chelyabinsk region experience an independent assessment of professional competence of graduates of institutions of primary, secondary vocational education and the prospects for solving this pressing problem are described.

Key words: vocational education, quality education, cluster, educational-industrial cluster, social partnership, certification, governance, innovative economy.

S. G. Litke, assistant professor, candidate of psychological sciences, Chelyabinsk

A. M. Teplyakov, director of Zlatoust metallurgical College, Chelyabinsk region, Zlatoust, e-mail: spj-2012@list.ru

PSYCHOLOGICAL COMPETENCE AS AN ASPECT OF INNOVATION IN AN INSTITUTION OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION

This article discusses the state of modern professional education in the context of innovation development. It is argued, that psychiatric service at the college provides psychological support of innovation and allows to create a psychological competence as a basic characteristic of a highly professional and competitive personality.

Key words: vocational education, innovation, psychological competence.

G. N. Lubchenko, deputy director of the practice of Chelyabinsk state industrial-humanitarian College of AV Yakovlev (CSIHC), Chelyabinsk

O. N. Kanderova, head of department of Chelyabinsk Institute for Vocational Education Development (CIVED), candidate of pedagogical sciences, Chelyabinsk, e-mail: spj-2012@list.ru

SOCIAL PARTNERSHIP AS A CONDITION OF QUALITY IMPROVEMENT TRAINING

The problem of improving the quality of training and a way of solving the problem — social partnership, and how to understand it in relation to education are considered.

Key words: social partnership, social and pedagogical partnership stages of the system of social partnership, continuous education.

T. I. Medoeva, methodologist of Chelyabinsk Institute for Vocational Education Development (CIVED), Chelyabinsk, e-mail: spj-2012@list.ru

FEATURES OF METHODOLOGICAL WORK IN INSTITUTIONS OF PRIMARY AND SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION

The article provides a definition of methodological work, taking into account the features of modern education, discusses ways to control the methodological work in an educational institution, its forms, directions, features of the planning and evaluation.

Key words: *methodological work, the management of the methodological work, the types of methodological work, the direction of the methodological work, educational and methodological complex, planning of methodological work.*

I. V. Milukov, deputy director of Chelyabinsk College of Trade and Crafts (CCTC), Chelyabinsk, e-mail: spj-2012@list.ru

INFORMATION SUPPORT OF MANAGEMENT SYSTEM QUALITY OF VOCATIONAL SECONDARY SCHOOLS

The article provides a rationale for the introduction of quality management in vocational schools, describes the role of information in the quality management system, advanced software tools in the information support of the MSQ, as well as criteria for the efficiency of information management systems.

Key words: *quality management system, quality, information management, information system, the effectiveness of information systems.*

S. V. Mitrofanov, lecturer of Chebarkulsky agroforestry College (CAFC), candidate of agricultural sciences, Chelyabinsk region, Chebarkul, e-mail: Snowball1995@mail.ru

M. G. Sokolova, deputy director of Chebarkulsky agroforestry College (CAFC), Chelyabinsk region, Chebarkul, e-mail: Sokolovamargen1@rambler.ru

LABORATORY WORK IN CHEMISTRY AS A MEANS OF PROFESSIONAL DIRECTION OF CHEMICAL TRAINING OF FUTURE SPECIALISTS OF FOREST AND FOREST-PARK MANAGEMENT IN COLLEGES

The role of professionally oriented laboratory work in chemistry as a means of professionally directed chemical training of future specialists of forestry and forest-park management is shown, examples of laboratory work in chemistry, which are used in the educational process Chebarkulsky agroforestry college, are considered.

Key words: *chemical professionally oriented training, laboratory work in chemistry with a professionally-oriented content.*

V. A. Nagornaya, assistant professor of Chelyabinsk Institute for Vocational Education Development (CIVED), Chelyabinsk, e-mail: spj-2012@list.ru

ORGANIZATION OF PROJECT ACTIVITY IN PRIMARY VOCATIONAL INSTITUTION FOR CREATING A «VIRTUAL MUSEUM OF COSSACKS' CULTURE AND LIFE IN THE SOUTH URAL»

The article highlights issues related to the history of the formation of museum education, provides the basic forms of organization of museum work, defined goals and objectives related to the creation of a virtual museum. In the article it is shown the technologies of development telecommunicational projects for the creating a virtual museum collection of artifacts, plans, project description and dominant methods, as well as the development of a specific subject matter used for the creating presentations and videos in the formation of museum display in the virtual space.

Key words: *interactive art, museum education, complexity, design activity, the Cossacks.*

T. A. Petrova, the head of practical training and employment of Chelyabinsk College of Industrial Automation (CCIA), assistant professor of Chelyabinsk Institute of Economics and Law name M.V. Ladoshin (CIEP name M.V. Ladoshin), candidate of pedagogical sciences, Chelyabinsk, e-mail: petrova-ta55@mail.ru

METHODOLOGICAL BACKGROUND OF ORGANIZATION OF PRACTICAL TRAINING STUDENTS IN THE SYSTEM OF SOCIAL PARTNERSHIP

In the article the model of the interaction between secondary vocational education institutions and key employers is considered.

The methodological approaches to the practical training of graduates from the production and teaching processes are described. The possible variants for practical training according to the FSES VE are considered.

Key words: *practical training, competence-based approach, social partnership, forms of cooperation with social partners.*

L. G. Ponomareva, director of vocational school № 96, Chelyabinsk region, Zlatoust

S. A. Khalilova, head of laboratory of Chelyabinsk Institute for Vocational Education Development (CIVED), Chelyabinsk, e-mail: spj-2012@list.ru

ORGANIZATION OF LEARNERS LABOR PRODUCTIVITY ON THE BASIS OF A.S. MAKARENKO CONCEPT TRAINING

The article deals with the conditions of the organization of productive work adolescent orphans and students with disabilities at the Center for household services professional school-based teacher support and implement the concept of education A. S. Makarenko.

Key words: *labor productivity, the concept of education A. S. Makarenko, socialization, orphans, children with disabilities.*

O. K. Pozdnyakova, professor of Volga State Social-Humanitarian Academy (VSSHA), doctor of pedagogical sciences, Samara, e-mail: Oksana_1970@mail.ru

MORAL CONSCIOUSNESS OF TEACHER: STRUCTURE AND FEATURES

The article raises the problem of the moral consciousness of the teacher in the context of his training; the structure of moral consciousness is revealed, the features of the moral consciousness of the teacher are analyzed.

Key words: *moral consciousness, ethical and moral knowledge, the concept of moral conscience, impartiality, on the situationality, universality.*

S. V. Savel'eva, assistant professor of Chelyabinsk Institute for Vocational Education Development (CIVED), Chelyabinsk, ssv_08_62@mail.ru

THE ISSUE OF AUTOMATION MANAGEMENT OF VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTIONS

Process of management is continuously connected with the exchange of information between subjects and objects of control. The present level of development of information and communications technologies allows to solve managerial problems quickly and efficiently. The article deals with the structure of information space in vocational institution. The examples of software products, which automate management of educational institution, are considered.

Key words: *management process, information management, automation management, unified information space of the educational institutions, software automation.*

N. S. Selezneva, head of Centre of monitoring and the scientific methods of quality assurance of vocational education of Chelyabinsk Institute for Vocational Education Development (CIVED) (2009-2011), Chelyabinsk

L. V. Kotovskya, first pro-rector of Chelyabinsk Institute for Vocational Education Development (CIVED), candidate of pedagogical sciences, Chelyabinsk, spj-2012@list.ru

RESOURCE CENTER — CENTER FOR CERTIFICATION OF PROFESSIONAL QUALIFICATIONS

Currently, employers have formed an active position on the establishment of certification of qualifications of staff. This is due primarily to the fact that there was need to regulate the labor market requirements and educational services to be implemented in institutions of vocational education. The article discusses the basic assumptions and steps to create the Certification Authorities on the basis of resource centers, and also provides an organizational model for regional certification of qualifications.

Key words: *vocational education, certification of qualifications, resource center, Certification Authority of qualifications.*

E. A. Serebrennikova, deputy director of educational and methodological work of Uralian state college, Chelyabinsk, e-mail: lana-77@74.ru

ON THE ISSUE OF BUSINESS COMPETENCE AT STUDENTS OF TECHNICAL SPECIALTIES IN SECONDARY EDUCATIONAL INSTITUTIONS

The necessity of formation of business competences at students of technical specialties in technical colleges is justified and ways to solve this problem are offered in this article.

Key words: *business competences of the students of technical specialties in technical colleges, integrative, integrative curriculum.*

G. G. Serkova, assistant professor of Chelyabinsk Institute for Vocational Education Development (CIVED), candidate of pedagogical sciences, Chelyabinsk, spj-2012@list.ru

SOME APPROACHES TO THE ASSESSMENT OF THE EFFECTIVENESS OF EXPERIMENTAL WORK ON VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTION

The criteria for the effectiveness of the experimental work could be the dynamic changes of efficiency indicators of the institution's activity, occurring during the experiment, and depending on the quality of the program of experimental work on a specific object of control. Tool that allows to measure the change in performance indicators is the control. Objects of control are defined using the optimization model of the educational process. Expert lists allow, based on criterial-oriented approach to calculate the efficiency ratio of the experimental work of the institution.

Key words: *efficiency, experimental work, a criterion-oriented approach, the model of optimization of educational process.*

G. G. Serkova, assistant professor of Chelyabinsk Institute for Vocational Education Development (CIVED), candidate of pedagogical sciences

O. S. Dubrovina, head of laboratory of the problems of professional upbringing of Chelyabinsk Institute for Vocational Education Development (CIVED), Chelyabinsk, e-mail: spj-2012@list.ru

ABOUT THE ORGANIZATION OF SCIENTIFIC SOCIETY OF LEARNERS AND STUDENTS IN INSTITUTIONS OF PRIMARY AND SECONDARY EDUCATION

The article describes the aims and objectives of the scientific community of learners (SSL) and students in an educational institution, is an exemplary organizational structure of the scientific community as a public organization, offers an exemplary program of theoretical studies in the SSL. The activity of SSL is considered as a necessary condition for solving the problems of the trainees practical skills of mental labor.

Key words: scientific community of students, research, skills, an exemplary program, the organizational structure.

O. V. Skryabinskaya, lecturer of Air Force Academy named N. E. Zhukovskii and Yu. A. Gagarin (branch), Chelyabinsk, e-mail: cam78@mail.ru

FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF FOREIGN LANGUAGE TEACHING COMMUNICATION WITH TRANSLATION OF SCIENTIFIC AND TECHNICAL TEXTS OF AVIATION UNIVERSITY STUDENTS

Improving the quality of professional foreign language training of future aviation professionals is considered in this article. The features of learning transfer of scientific and technical texts are described, the conditions necessary for successful learning transfer are represented.

Key words: scientific and technical text, aviation high school, foreign language communication, science and technology transfer, technology of reading.

M. G. Sokolova, deputy director of Chebarkulsky agroforestry College (CAFC), Chelyabinsk region, Chebarcul, e-mail: Sokolovamargen1@rambler.ru

S. V. Mitrofanov, lecturer of Chebarkulsky agroforestry College (CAFC), candidate of agricultural sciences, Chelyabinsk region, Chebarcul, e-mail: Snowball1995@mail.ru

EXTRACURRICULAR INDEPENDENT WORK ON THE CHEMISTRY AS IMPOR-

TANT TOOL FOR MAKING PROFESSIONAL COMPETENCE OF FUTURE FORESTRY EXPERTS IN COLLEGES

The role of extracurricular independent work in chemistry in the formation of professional competence of future professionals in the forestry colleges is shown. The authors expand the concept, describe the types of extracurricular independent work. The experience of its organization in the Chebarkul agroforestry college is presented.

Key words: Extracurricular independent work, the types of extracurricular independent work, competence-oriented system tasks.

Z. R. Tanaeva, professor of Chelyabinsk Institute for Vocational Education Development (CIVED), Chelyabinsk, e-mail: zamfira-t@yandex.ru

IMPLEMENTATION OF TEACHING IDEAS OF A.S. MAKARENKO IN TRAINING FOR WORK WITH JUVENILE OFFENDERS

The article describes the basic ideas of educational theory and the unique experience of working with difficult adolescents well-known Soviet writer and educator A. S. Makarenko. The possibility of their realization in the modern system of training for work with juvenile offenders is analyzed.

Key words: juvenile offenders, staff, designing the individual, subject-subject relations.

Z. P. Tanaeva, professor of Chelyabinsk Institute for Vocational Education Development (CIVED), Chelyabinsk, e-mail: zamfira-t@yandex.ru

T. V. Fedosova, lecturer of Ust-Katav vocational technical school, Chelyabinsk region, Ust-Katav, e-mail: Fedosova68@mail.ru

BUSINESS GAMES AS A CONDITION OF FORMATION PROFESSIONAL COMPETENCE IN TRAINING OF WELDING PRODUCTION

The article reveals the essence, attributes and features one of the active practice-oriented teaching methods — business games. It is justified the educational opportunity using of business games in the formation of professional competencies in professional education institutions in teaching profession, «Welding Production».

Key words: active learning methods, business games, professional unit, welding production.

S. S. Zagrebin, professor of Chelyabinsk Institute for Vocational Education Development (CIVED), Chelyabinsk, e-mail: spj-2012@list.ru

INTRODUCTION OF POLYTECHNIC EDUCATION: REGIONAL HISTORICAL

EXPERIENCE FROM THE FIRST THIRD OF THE XX CENTURY

The historical experience of the system of professional orientation of pupils and the introduction of the foundations of polytechnic education in schools are considered in this article. This process helped to create social and professional human resources base for industrial development.

Key words: *introduction of polytechnic education, modernization, industrialization.*

O. A. Zhukova, professor of Moscow State pedagogical university (MSPU), doctor of philosophical sciences, candidate of culturology, Moscow, e-mail: logoscultura@yandex.ru

INNOVATION POTENTIAL OF HUMANITARIAN STRATEGY OF CULTURE AND EDUCATION

Education as a “technology” transfer and assimilation of the experience takes on the basic functions of culture for the reproduction of meanings, values, values in particular, practically oriented formation of man as a spiritual and social being. The concept of human culture and education strategy involves the development of philosophical and cultural foundations for the research of professional competencies that are the result of the educational process.

Key words: *humanitarian, strategy, meaning, value, technology, professional competence, culture.*

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, в формате А4; шрифтом «Times New Roman»; кегль 14; межстрочный интервал – 1,5; ширина полей – 2 см.

Статья оформляется следующим образом: УДК, Ф.И.О. автора (авторов); название статьи прописными буквами; аннотация объемом до 300 знаков, 4–6 строк (вначале приводится аннотация на русском языке, а в следующем абзаце – на английском); ключевые слова *на русском и английском языках*, 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 приведенной цитаты: «ТЕКСТ, ТЕКСТ, ТЕКСТ ...» [2, с. 5]. Примеры в тексте статьи оформляются 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 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 высылается в редакцию электронной почтой (e-mail: nic-2010@mail.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 либо посылается автору на доработку, либо автору сообщается, что статья принята 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 предьявляется договор на оплату экспертных и информационных услуг, включая перевод названия статьи, аннотации и ключевых слов на английский язык. Деньги перечисляются на расчетный счет института (при этом копия платежного поручения высылается в адрес редакции), либо публикация оплачивается наличными.